

Hanna-Mari Ihalainen

HYVINVOINTI TEATTERITYÖSSÄ

Teatteri-ilmaisun ohjaajan vaikutus näyttelijän hyvinvointiin

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Esittävän taiteen koulutusohjelma
Huhtikuu 2016**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Kokkola-Pietarsaari	Aika Maaliskuu 2016	Tekijä/tekijät Hanna-Mari Ihalainen
Koulutusohjelma Esittävä taide		
Työn nimi HYVINVOINTI TEATTERITYÖSSÄ. Teatteri-ilmaisun ohjaajan vaikutus näyttelijän hyvinvointiin		
Työn ohjaaja Minna Koivula		Sivumäärä 47 + 2
Työelämäohjaaja -		
<p>Tämän laadullisen opinnäytetyön aiheena oli hyvinvointi teatterityössä. Tutkimuksen näkökulmana oli teatteri-ilmaisun ohjaajan vaikutus näyttelijän hyvinvointiin. Tutkimus tehtiin fenomenologista tutkimusmenetelmää käyttäen.</p> <p>Hyvinvoinnin lisäksi tutkittiin työhyvinvointia, työuupumusta, näyttelijän työuupumusta ja hyvinvoinnin kehittämistä. Näyttelijän työuupumuksen merkittävimmät tekijät olivat kiire ja vähäiset vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön.</p> <p>Opinnäytetyö käsitteli ohjaajaa näyttelijän esimiehenä. Työhyvinvoinnin kannalta ohjaajan tärkein tehtävä oli hyvän työilmapiirin luominen ja palautteen antaminen näyttelijöille.</p> <p>Tutkimus sisälsi teatteri-ilmaisun ohjaajien ja opiskelijoiden haastatteluja. Kirjoittaja tutki omaa kokemustaan ohjaajana Merja Repon näytelmässä Särkynyt Malja läpi opinnäytetyön.</p> <p>Teatteri-ilmaisun ohjaajan vastuun näyttelijän hyvinvoinnista nähtiin olevan tärkeä osa teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä. Keinona tähän oli ryhmäyttäminen. Toisaalta vastuu näyttelijän hyvinvoinnista nähtiin olevan näyttelijällä itsellään. Avoin kommunikaatio koettiin tärkeäksi.</p>		

Asiasanat

fenomenologia, hyvinvointi, näyttelijä, teatteri-ilmaisun ohjaaja, työhyvinvointi, työuupumus

ABSTRACT

Unit Kokkola-Pietarsaari	Date March 2016	Author/s Hanna-Mari Ihalainen
Degree programme Performing Arts		
Name of thesis WELL-BEING IN THEATRE. Drama instructor's impact on the well-being of an actor		
Instructor Minna Koivula		Pages 47 + 2
Supervisor -		
<p>The topic of this qualitative thesis was well-being in theatre. The study's point of view was drama instructor's impact on the well-being of an actor. It was based on a phenomenological research method.</p> <p>In addition to well-being, the research focused on well-being at work, burnout, the burnout of an actor and the methods of improving one's well-being. The lack of time and the lack of actor's ability to influence one's own work were the main causes of the burnout of an actor.</p> <p>The thesis saw the director as the actor's supervisor. From the point of view of well-being at work the director's most important mission was to create a positive work environment and to give feedback to the actors.</p> <p>The study included interviews of drama instructors and students. The writer studied her own experience in directing Merja Repo's play Särkynyt Malja throughout the thesis.</p> <p>Drama instructor's responsibility of the well-being of an actor was seen as an important part of the job of a drama instructor. Grouping was the tool to do this. On the other hand, the actor was responsible of his/her own well-being. Open communication was considered important.</p>		

<p>Key words actor, burnout, drama instructor, phenomenology, well-being, well-being at work</p>

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	3
2.1 Fenomenologinen tutkimus ja analyysi	3
2.2 Aineistonkeruu ja Särkynyt malja	5
3 HYVINVOINTIA ETSIMÄSSÄ	8
3.1 Hyvinvointiteorioita	9
3.2 Työhyvinvointi	11
3.2.1 Työuupumus	15
3.2.2 Näyttelijän työuupumus	16
4 OHJAAJANA HYVINVOINTIA VÄLITTÄMÄSSÄ	20
4.1 Maljan särkejänä	20
4.1.1 Maljaa särkemässä	21
4.1.2 Maljan säryttyä	23
4.2 Ohjaaja esimiehenä rakentaa työilmapiirin	27
4.3 Palaute	31
5 LOPUKSI	35
5.1 Hyvinvoinnin kehittäminen	36
5.2 Pohdinta	42
LÄHTEET	45
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee hyvinvointia teatterityössä. Näkökulmana on teatteri-ilmaisun ohjaajan vaikutus näyttelijän hyvinvointiin. Kirjoittaja peilaa opinnäytetyön teoriapohjaan omaa ohjauskokemustaan Merja Repon näytelmässä Särkynyt Malja. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa tutkimusmenetelmänä käytetään fenomenologiaa eli kokemuksen tutkimusta. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on, millaisin keinoin teatteri-ilmaisun ohjaaja voi ottaa näyttelijän hyvinvoinnin huomioon työskentelyssään. Opinnäytetyö pohtii myös, onko vastuu hyvinvoinnista teatteri-ilmaisun ohjaajalla vai näyttelijällä itsellään, sekä millaisia keinoja esittävän taiteen opiskelijoilla on huolehtia omasta hyvinvoinnistaan.

Tutkimuksen aihe nousi kirjoittajan esittävän taiteen opintojen toisen vuosikurssin syksyn Ohjaajantyön perusteet -kurssilta olennaisesta oppimiskokemuksesta. Kurssilla ohjattiin pienryhmissä kohtauksia Marjo Niemen näytelmästä Juakse ko hullu! Kirjoittajan ohjaamassa kohtauksessa hänellä oli ohjattavinaan kolme vuosikurssilaistaan näyttelijöinä. Yhden näyttelijöistä kanssa työskentely oli haastavaa, sillä näyttelijä itki harjoituksissa ja toisella kertaa ahdistui tavalla, joka ulospäin näytti paniikkikohtaukselta. Tämä kokemus sai kirjoittajan pohtimaan hyvinvointia teatterityössä. Mikä on teatteri-ilmaisun ohjaajan vastuu näyttelijän hyvinvoinnista? Mitä teatteri-ilmaisun ohjaaja voi tehdä auttaakseen näyttelijää voimaan hyvin työssään? Kirjoittaja identifioituu rankkojen aiheiden ohjaajana, joten sen vuoksi hänen on erityisen tärkeää ottaa hyvinvointiin vaikuttavat tekijät huomioon työskentelyssään.

Opinnäytetyö on jakautunut kolmeen osaan: tutkimuksen toteutus, hyvinvointi ja ohjaaja. Ensimmäisessä osassa avataan fenomenologian käsitettä ja kerrotaan tutkimuksessa käytetyistä aineistonkeruumenetelmistä. Läpi työn peilauspintana kulkeva ohjaustyö Särkynyt malja esitellään tässä kappaleessa. Toisessa osassa avataan hyvinvoinnin käsitettä yleisellä tasolla, sekä käsitellään työhyvinvointia ja työuupumusta. Luvussa tarkastellaan myös täsmällisemmin näyttelijän työuupumusta. Kolmannessa osassa pohditaan ohjaajuutta esimiestyöskentelyn

kautta. Tarkastelun kohteina ovat työskentelyilmapiiri ja palautteen anto. Kirjoittaja tutkii omaa ohjaajuuttaan tapausesimerkissä Särkynyt malja.

Suhteessa näyttelijään opinnäytetyössä käsitellään teatteri-ilmaisun ohjaajaa nimenomaan perinteisen esittävän teatterin ohjaajana, ei niinkään ryhmän ohjaajana tai soveltavien menetelmien käyttäjänä. Kirjoittaja pohtii fenomenologiaa tutkimusmenetelmänä ja sen sopivuutta opinnäytetyötyöskentelyyn esittävässä taiteessa.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu poikkitieteellisesti, eli työhyvinvointiin ja esimiestyöskentelyyn liittyvä kirjallisuus on oleellinen opinnäytetyössä soveltaen käytetty lähdemateriaali näyttelijäntyön ja ohjaajantyön opusten lisäksi. Teatteri-ilmaisun ohjaaja nähdään työssä myös näyttelijän lähimpänä esimiehenä. Kirjoittaja yllättyi suuresta mielenkiinnostaan edellä mainittuja aiheita kohtaan, ja huomasi näiden olevan monilta osin suoraan sovellettavissa teatterialalle.

Hyvinvointi on ajankohtainen aihe suomalaisessa lama-ajan yhteiskunnassa. Keväällä 2015 pidettiin eduskuntavaalit ja Suomeen valittiin porvarihallitus, joka ajaa hyvinvointiyhteiskuntaa alas leikkauspolitiikalla. Kulttuurin määrärahoja leikataan jatkuvasti ja kulttuurialan koulutuksen aloituspaikkoja vähennetään tai lakkautetaan kokonaan. Yhteiskunnan panostaessa vähemmän hyvinvointiin on kansalaisten itse kannettava suurempi vastuu hyvinvoinnistaan. Siksi on tärkeää kiinnittää huomiota hyvinvointiin kaikissa arjen toiminnoissamme. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on jakaa tietoa hyvinvoinnin kannalta hyvistä käytännöistä teatterityöskentelyssä, herättää lukijoita pohtimaan omaa hyvinvointiaan, selkeyttää kirjoittajalle itselleen ammatillista mielenkiintoansa ja arvomaailmaansa, sekä edesauttaa työllistymistään.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö on toteutettu fenomenologista tutkimusmenetelmää käyttäen. Tässä luvussa avataan fenomenologian käsitettä ja perehdytään menetelmään tarkemmin. Esittelyssä on myös kirjoittajan ohjaustyö Särkynyt malja, jota ohjatussa kirjoittaja kiinnitti erityishuomiota hyvinvointiin. Kirjoittaja pyrkii avoimuuteen työnsä ja tutkimuksen kohteena olevan toimintansa suhteen.

Tiedon löytäminen tutkimuksen varsinaisesta aiheesta oli yllättävän vaikeaa. Osassa lähdekirjallisuutta on vanhat julkaisuvuodet, mutta kirjoittaja arvostaa kirjoja, ja pitää niiden tietoja edelleen relevantteina, joten haluaa pitää ne työssään. Tutkimuksessa on käytetty lähdekirjallisuutena teatterialan kirjallisuuden lisäksi kirjallisuutta mm. sosiaalipsykologian ja kansantalouden aloilta. Kirjoittaja perehtyi kirjallisuuteen tutkimuksen tekemisestä, ohjaajantyöstä, näyttelemisestä, hyvinvoinnista, johtajuudesta ja esimiestyöskentelystä, työhyvinvoinnista, työmotivaatiosta ja työuupumisesta. Kirjoittaja yllättyi tutkimuksen alkuvaiheessa syvästä mielenkiinnostaan esimiestyöskentelyn kirjallisuutta kohtaan. Esimiestyöskentelyn ja työhyvinvoinnin kirjallisuudessa on paljon soveltamiskelpoista tietoa teatterityöskentelyyn.

Tämä työ on kokemuksen tutkimista. Inhimillisyys ja ihmisläheisyys ovat työssä tärkeitä arvoja. Tietoa on kerätty haastattelemalla, kyselynä sekä omina päiväkirjamerkintöinä.

2.1 Fenomenologinen tutkimus ja analyysi

Fenomenologian oppi-isänä pidetään saksalaista Edmund Husserlia (1859–1938). Hänen viisi luentoaan teoksessa Fenomenologian idea ja filosofian tohtori ja tanssiinnostaja Raisa Fosterin fenomenologisen analyysin kuvaus kirjassa Tanssiinnostaminen avaavat fenomenologian filosofiaa. Fenomenologialla tarkoitetaan ennen kaikkea erityistä filosofista ajatustapaa ja filosofista metodologiaa. Se on tiede

puhtaista ilmiöistä. Fenomenologia on yleinen olemusoppi, johon tiede tiedon olemuksesta jäsentyy. (Husserl 1995, 41, 65 & 97.)

Fosterin (2015, 31) määritelmän mukaan fenomenologia on mannermaisen filosofian suuntaus, joka on kiinnostunut ilmiöistä sellaisina, kuin ne yksilön havainnoissa näyttäytyvät. Fenomenologia ei ihannoiki objektiivisuutta, vaan pyrkii kuvaamaan kokemuksia aina sisältäpäin. Täten fenomenologinen kuvaus porautuu ilmiöiden ytimeen. Fenomenologiassa tutkitaan ilmiöitä yksilön henkilökohtaisen kokemuksen kautta. Kokemus ja havainto ovat havaitsevan yksilön psyykkisiä elämyksiä. Subjektivisia elämyksiä ovat yhtä lailla muistaminen, odotus ja kaikki niiden varaan rakentuneet ajatteluaktit. (Husserl 1995, 36–37.) Kokemus on kokijalleen ja filosofisessa mielessä aina oikea. Ilmiö on todellinen sellaisena, kuin yksilö on sen kokenut. Fenomenologia korostaa yksilön kokemusta ja tieto on täten aina subjektiivista. Eri yksilöiden kokemukset eroavat toisistaan, mutta eivät arvota tai poissulje toisiaan edes ollessaan keskenään ristiriidassa. Näin ollen saatu tieto on monipuolista.

Kehollisen kokemuksen avulla saatua tietoa pidetään länsimaisessa tieteessä toisarvoisena ja epäluotettavana pelkän loogisen ajattelun avulla saatua tietoa nähden. Taidekasvatuksen tutkimus on alkanut ammentaa teoriapohjansa kehollisen kokemuksen fenomenologiasta, mutta laajemmin kasvatustieteissä oppimisen teoriat ja käytännöt perustuvat edelleen kartesiolaiseen ajatukseen mieli-ruumis-dualismista. (Foster 2015, 42.) Husserlin (1995, 78) mukaan fenomenologia koostuu nähden selkeyttämisestä, merkityksen määrittämisestä ja merkityksen erottelemisesta. Se vertailee, erottelee, kytkee, suhteuttaa, jakaa osiin tai hajottaa momentteihin. Mielestäni fenomenologisilla menetelmillä kehonkokemuksin saatua tietoa myös analysoidaan varsin perusteellisesti, joten perusteita menetelmän toisarvoisuuteen ei ole. Rohkaisen menetelmän laajempaa käyttöä taidealojen ulkopuolella, sillä Husserlin (1995, 48) sanoin ”jokainen toteutuva älyllinen elämys ja ylipäänsä jokainen elämys, voidaan ottaa puhtaan näkemisen ja käsittämisen kohteeksi”, eli elämys ei missään nimessä rajaudu taidekokemuksiin vaan yksilön kokemukseen maailmassa yleensä.

Fenomenologisen menetelmän omaleimaisuus ja haaste on mielestäni ulkopuolisten tekijöiden vaikutus kokijaan. Henkilön ollessa esimerkiksi masentunut kokemus värityy ja tarkasteltava ilmiö näyttäytyy tästä näkökulmasta. Se ei tosin tee tutkimustuloksista vääriä, sillä fenomenologiahän tutkii kokemusta, eikä subjektiivinen kokemus ole koskaan väärä. On tärkeää ja haastavaa olla rehellinen itselleen etenkin omaa toimintaa tarkkailtaessa ja tutkiessa. Kaikista tutkimuksen aikana vastaantulevista ilmiöistä on pystyttävä raportoimaan tasapuolisesti.

Pohdin, voiko omasta kokemuksesta yllättyä? Voiko fenomenologialla saada aikaan yllättäviä tutkimustuloksia, kun katsoo koko ajan kaikkea oman kokemuksen kautta? Tässä hermeneutiikka astuu kuvaan luontevana parina fenomenologialle. Tieto ymmärretään hermeneutiikassa jatkuvana tulkintojen prosessina, jossa tulkinnat ja tieto uusiutuvat (Jyväskylän yliopisto 2015). Kuten ihminen kasvaa ja muuttuu, myös oma kokemus muuttuu ja syvenee ajan kuluessa. Uskon näin myös mahdollisuuteen omasta kokemuksesta yllättymiseen. Omasta reaktiosta ilmiöön voi yllättyä välittömästi, tai yllätys voi tulla vasta myöhemmin verratessa tutkimuksen lopputulosta omaan esikäsitelmään ilmiöstä.

2.2 Aineistonkeruu ja Särkynyt malja

Tein kolme teemahaastattelua hyvinvoinnista teatterityössä kerätäkseni oppinäytetyöhöni aineistoa. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 197). Haastattelut tiedonkeruumuotona tulivat mukaan tutkimuksen alkuvaiheessa sattumalta, intuition johdattamana, mutta eivät olleet osa alkuperäistä tutkimussuunnitelmaa. Haastattelut äänitettiin, haastateltavat eivät saaneet nähdä kysymyksiä etukäteen, eikä vastauksia tarkennettu jälkikäteen. Valitsin haastateltavikseni yhden teatteri-ilmaisun ohjaajan ja kaksi teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelijaa. Kaikilla haastateltavista oli takanaan juuri päättynyt teatteriprojekti. Lisäksi kaikki haastateltavat ovat pohtineet hyvinvointiteemaa joko teatteriprojektinsa kautta tai omassa elämässään.

Ensimmäinen haastateltavani oli teatteri-ilmaisun ohjaaja Niina Aho. Aho ohjasi keväällä 2015 Kokkolassa Teatteri Iltatähdelle Reko Lundánin skitsofreniaa käsittelevän näytelmän Teillä ei ollut nimiä. Haastattelin Ahoa kysymyslistan mukaan (LIITE 1). Esitin myös lisäkysymyksiä listan ulkopuolelta, vaihdoin kysymysten järjestystä ja jätin pois kysymykset, jotka haastattelutilanteessa koin epäolennaiseksi tai tilanteeseen sopimattomaksi. Seuraavana haastattelin teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelija Aleksii Höylää Centria-ammattikorkeakoulun esittävän taiteen koulutusohjelmasta. Höylä ohjasi keväällä 2015 Centria-ammattikorkeakoulun teatterifestivaaleille näyttämöpohjaisen roolipelin nimeltä Matka. Haastatellessani Höylää käytin samaa kysymyslistaa (LIITE 1), jonka avulla haastattelin Ahoa. Viimeisenä haastattelin nimettömänä pysyvää teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelijaa näyttelijän näkökulmasta. Kyseinen teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelija oli keväällä 2015 näyttelijäharjoittelijana keskisuuren kaupungin ammattilaisteatterissa. Sovimme etukäteen jätettävän haastattelun ulkopuolelle kaikki harjoittelupaikkaa ja harjoittelijaa koskevat tunnistetiedot. Opinnäytetyössä viittaan häneen näyttelijänä D. Haastateltavan oma henkilökohtainen erityiskiinnostus hyvinvointia kohtaan on syynä haastatteluun.

Ohjasin Merja Repon näytelmän Särkynyt malja syksyllä 2014 Studiotheateri Reaktiolla Kokkolassa osana esittävän taiteen opintojani Centria-ammattikorkeakoulussa. Särkynyt malja on tarina vallan vääristymästä parisuhteissa, rikkoutuneista sieluista, naisesta narsistipuolisonsa uhrina. Näytelmän sisältäessä paljon henkistä, fyysistä ja seksuaalista väkivaltaa minulle oli ohjaajana todella tärkeää kiinnittää huomiota näyttelijöiden hyvinvointiin työskentelyssäni.

Kokemukseni Särkyneessä maljassa kulkee läpi opinnäytetyön peilauspintana teoriapohjalle. Oman kokemukseni tarkkailun lisäksi keräsin kyselyllä tietoa näyttelijöideni hyvinvoinnista produktiossa ja omasta ohjaajuudestani hyvinvoinnin näkökulmasta. Kysely (englanninkielinen termi *survey*) tarkoittaa sellaisia kyselyä, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti, eli kaikilta kohdehenkilöiltä kysytään täsmälleen samoja asioita. Kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 182.)

Lähetin sähköiset kyselylomakkeet (LIITE 2) näyttelijöilleni harjoituskauden lopussa. Särkyneessä maljassa esiintyneisiin näyttelijöihin viittaa tutkimuksessa näyttelijöinä A, B ja C.

3 HYVINVOINTIA ETSIMÄSSÄ

Kevään 2015 eduskuntavaalien jälkeen muodostuneen porvarihallituksen leikkauspolitiikan ansiosta hyvinvoinnista on viime aikoina puhuttu paljon. Yleisesti hyvinvoinnilla viitataan terveyteen, elinoloihin ja toimeentuloon (Seppälä 2015, 30). Filosofiansa hyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, mikä on henkilölle tai muulle tuntevalle olennolle hyväksi. Hyvinvoinnin sijaan on mahdollista puhua myös onnellisuudesta, elämänlaadusta ja tyytyväisyydestä. (Uusitalo 2011, 271.) Hyvinvoinnin määritelmä riippuu kuitenkin sen määrittelijästä. Simpuran ja Uusitalon (2011, 133) mukaan poliitikot eivätkä tutkijat ole päässeet yhteisymmärrykseen siitä, mitä hyvinvointi pohjimmiltaan tarkoittaa. Eräille hyvinvointi tarkoittaa jatkuvaa aineellisen hyvinvoinnin kasvua, toisille hyvinvoinnin oikeudenmukaista jakautumista, kolmansille terveyden edistymistä, neljänsille kulttuurielämyksiä, ja viidensille kestävästä kehitystä. On siis syytä tarkastella hyvinvointiteorioita lähemmin.

Turun yliopiston käytännöllisen filosofian professori Eerik Lagerspetz (2011, 85) on jaotellut hyvinvointiteoriat karkeasti objektiivisiin ja subjektiivisiin teorioihin, sekä molemmista elementtejä lainaaviin yhdistelmäteorioihin. Halujen tyydyttymiseen pohjautuvat teoriat ovat ongelmallisia, sillä ne olettavat ihmisten haluavan asioita, jotka ovat heille itselleen, muille ihmisille ja ympäristölle hyväksi. Mielentila- ja kokemusteoriat kategoriana muistuttaa lähtökohdiltaan fenomenologiaa. Yksilön kokemus korostuu, ja teoriat ovat täten hyvin subjektiivisia. Objektivistiset teoriat tuntuvat holistisen ihmiskäsityksen omaavalle ristiriitaisilta. Niissä pyritään hyvään ottamalla ihminen huomioon monelta eri kannalta, mutta jättävät ihmisyyden yhden tärkeimmän määreen, yksilöllisyyden, huomiotta. Peräänkuulutan täten subjektivisuutta hyvinvoinnin tarkastelun lähtökohdaksi.

Tämän opinnäytetyön ydinkäsitys on hyvinvointi, jota tässä luvussa tarkastellaan niin yhteiskunnallisella tasolla kuin yksilön tasolla. Erilaisten hyvinvointiteorioiden lisäksi tutkimuksen kohteina ovat työhyvinvointi, työmotivaatio, työuupumus, näyttelijän työuupumus ja hyvinvoinnin kehittämisen keinot. Näyttelijä nähdään tässä tutkimuksessa työntekijänä ja ohjaaja esimiehenä, joten yleinen työhyvinvointiteoria on sovellettavissa teatterityön kontekstiin.

3.1 Hyvinvointiteorioita

Hyvinvointia voidaan tarkastella koko yhteiskunnan tasolla eli makrotasolla tai sitten yksilön näkökulmasta eli mikrotasolla. Mikrotasolla asiaa lähestytään subjektiivisesti yksilön näkemysten, tunteiden ja kokemusten pohjalta. Makrotason tarkastelut perustuvat usein tilastotietoihin. Bruttokansantuote henkeä kohden onkin kaikkein yleisimmin käytetty hyvinvoinnin mittari. Sen etuna on kansainvälinen vertailtavuus, mutta se ei kerro tulojen jakaumasta eikä se sisällä uusiutumattomien luonnonvarojen varantojen kulumista. Kyse on siis rahassa mitattavasta hyvinvoinnista, eikä huomioon oteta sosiaalisia tekijöitä. (Hjerppe 2011, 212–214.)

Positiivisessa psykologiassa keskitytään ihmisen hyvinvointiin, vahvuuksiin ja voimavaroihin sekä näiden edistämiseen. Yhdysvaltalainen psykologian professori Martin Seligman jakaa ihmisen hyvinvoinnin viiteen eri osa-alueeseen niin kutsutun PERMA-mallin mukaan: Positiviness (positiivisuus), Engagement (kiinnittyneisyys), Relationships (ihmissuhteet), Meaning (merkitys) ja Achievement (saavutus). PERMA-mallissa ihmisellä on myönteinen asenne omaa elämäänsä kohtaan. Ihminen pystyy kokemaan säännöllisesti innostuksen tunteita, kun jokin asia vie hänet mukanaan. Hänellä on tiivis kiinnittyneisyys omaan elämäänsä ja sen kokemiseen. Tämän lisäksi ihmisellä on merkittäviä ja hyviä ihmissuhteita. Ihminen kokee elämällään olevan jokin suurempi merkitys ja saa aikaan itselleen tärkeitä asioita. (Juuti & Salmi 2014, 227.)

Suomalainen sosiologi Erik Allardt on tutkimuksessaan kehittänyt teorian nimeltä hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Nämä ulottuvuudet ovat elintaso, yhteisyyssuhteet ja itsensä toteuttamisen muodot, englanniksi having, loving ja being. Allardt laajentaa hyvinvoinnin käsitettä siten, että siihen kuuluvat elintason mittaamisen lisäksi sosiaaliset suhteet ja ihmisen mahdollisuudet toteuttaa itseään. Allardtin elintasoulottuvuuteen (having) kuuluvat muun muassa tulotaso, asumistaso ja terveys. Yhteisyyssuhteisiin (loving) kuuluvat muun muassa ystävien lukumäärä, kontaktit lähiyhteisössä ja suvussa ja järjestöelämässä. Itsensä toteuttamisen (being) muotoihin Allardt sisällyttää esimerkiksi poliittisen aktiivisuuden, korvaamattomuuden työpaikalla ja järjestöelämässä, puutarhan hoidon,

metsästyksen ja kalastuksen ja sen kaltaisten luontoharrastusten sekä mietiskelyn. (Hjerppe 2011, 220–221.)

Allardt tekee mielestäni oikein tuodessaan taloudellisen aspektin lisäksi ihmisen henkisen hyvinvoinnin mukaan tarkasteluun sosiaalisten suhteiden ja itsensä toteuttamisen kautta. Pidän seuraavaa valtiotieteen tohtori Hanna-Liisa Liikasen määritelmää monipuolisena ja holistisessa mielessä kattavana, ja näen sen ottaneen vaikutteita Allardt'n hyvinvoinnin ulottuvuuksista:

Hyvinvointi on ihmisen fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja emotionaalista hyvää oloa. Hyvinvointi syntyy ihmisen itsensä, hänen läheistensä, lähiympäristön ja palvelujärjestelmän toiminnan sekä yhteiskuntapolitiikan tuloksena. Hyvinvoinnin keskeisimpiä osia ovat terveyden, toimintakyvyn ja toimijuuden lisäksi asuminen ja muu elinympäristö, toimeentulo, ihmissuhteet, yhteisöllisyys, mielekäs tekeminen, osallisuus ja peruskulttuurin turvallisuus. Hyvinvointi on tasapainoinen kokonaisuus, joka muokkaa ja ympäröi yksilöä. Hyvinvointiin kuuluu sekä objektiivisesti mitattavia asioita että subjektiivisia arvostuksia ja kokemuksia. (Liikanen 2010, 37.)

Hyvinvointitutkimuksen avainkäsitteitä ovat siis muun muassa resurssit, elintaso, hyvinvointi, elämään tyytyväisyys ja elämäntapa. Hyvinvointisosiologian professori Juho Saaren (2011, 10–12) mukaan kaiken hyvinvointitutkimuksen peruskysymys kuitenkin on, mikä ja mitä on hyvä elämä. Eräiden tutkijoiden mukaan hyvää elämää ei voida universaalilla tasolla määritellä kulttuurierojen vuoksi. Toisten tutkijoiden mukaan erottavista kulttuurisista tekijöistä huolimatta hyvälle elämälle ja hyvinvoinnille on olemassa yhteinen perusta, sillä kaikilla ihmisillä on yhteisiä henkisen autonomian ja terveyden kaltaisia tarpeita. Hyvinvointisosiologian dosentti ja kirkkososiologian professori Anne Birgitta Pessi on vuonna 2008 tekemässään tutkimuksessa määrittänyt hyvän elämän elementit hierarkisessa järjestyksessä seuraavanlaisiksi:

1. Ihmissuhteet: muun muassa rakkaus, läheiset ihmiset, toisten auttaminen, yhteisöllisyys, onnellinen lapsuus
2. Tasapaino: muun muassa mielenrauha, ei liikaa stressiä, avun saaminen tarvittaessa
3. Terveys
4. Turvattu talous
5. Itsensä toteuttaminen: muun muassa merkityksellisyys, tunnekokemukset, vapaus, oppiminen
6. Arvot, henkisyys, hengellisyys

7. Työ ja vapaa-aika, ja niiden harmonia.

Pessi korostaa tasapainon tavoittelun tärkeyttä elementtien välillä. (Pessi & Saari 2008, 207.) Hyvässä elämässä ei siis ole tärkeintä nykyajassa korostuva taloudellinen turva, vaan yksilön tärkeiksi kokemat sosiaaliset kontaktit, henkinen tasapaino ja hyvä terveydentila. Muita tärkeitä elementtejä ovat kokemus elämän mielekkyydestä, henkisyys sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. Huomionarvoista on se, että ei ole olemassa esimerkiksi absoluuttista terveyttä, jota tavoitella paremman elämän toivossa ja taloudellisen turvan kasvattaminen entisestään ei automaattisesti korreloi onnellisuuden kanssa. Tärkeintä on yksilön oma kokemus terveydestään ja siitä, kuinka riittäväksi kokee toimeentulonsa, oli sen rahallinen arvo mikä tahansa. Edellä luetellut elementit eivät ole laskettavissa olevia ja siten ne eivät ole vertailukelpoisia ihmisten välillä. On ihmisen omasta kokemuksesta kiinni, kuinka hyvänä elämäänsä pitää. Pidän tätä pelkästään hyvänä asiana. Kaikkia asioita ei tarvitse laskea numeroin ja kääntää rahan kielelle.

3.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen koskettavat jokaista työkäistä työssäkävijää, mutta mitä työhyvinvointi oikeastaan on? Valtiotieteen tohtori Hanna-Liisa Liikasen (2010, 38) määritelmässä työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä. Hän muistuttaa työn ja vapaa-ajan tasapainon merkityksestä ihmisen hyvinvoinnille. Terveellinen ja turvallinen työ edistää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Työn pitää kuitenkin vastata yksilön edellytyksiä ja siihen pitää liittyä aikaansaamisen tunne sekä oppimiskokemuksia. Henkinen hyvinvointi työssä koostuu Liikasen mukaan monista työn piirteistä, joita ovat itsensä kehittäminen, mahdollisuus itsenäisiin päätöksiin, järkevä työkokonaisuus, tehtäväkuvan selkeys, palautteen ja tiedon saaminen, mahdollisuus vuorovaikutukseen toisten kanssa työyhteisössä sekä työhön liittyvät tulevaisuuden tavoitteet.

Valtiotieteiden tohtori ja dosentti Pauli Juutin ja teologian tohtori Pontus Salmen (2014, 37) mielestä yhtenäistä työhyvinvoinnin käsitettä on mahdotonta määritellä, koska työhyvinvointi kuten hyvinvointi ja elämä yleensäkin jäsentyvät jokaisella ihmisellä erilaisiksi. He korostavat yksilön subjektiivista kokemusta työhyvinvoinnista, mitä pidän olennaisena hyvinvoinnin tarkastelussa. Hyvään työhön kuuluvat keskeiset käsitteet ovat työn mielekkyys, hallinnan tunne työssä, työstä saatu arvostus ja sosiaalinen tuki työssä. Hyvässä työelämässä ihminen pystyy täyttämään työnsä vaatimukset kunnolla siinä ajassa, joka hänellä on käytettävissään. Tärkeänä Juuti ja Salmi pitävät myös sitä, että jokainen saa tukea ja arvostusta työtovereiltaan ja esimieheltään. Liikasen määritelmän tavoin hyvän työn pitäisi olla tekijälleen mielekästä ja mahdollistaa se, että ihminen voi työnsä avulla rakentaa omaa identiteettiään ja kehittyä ihmisenä.

Juuti ja Salmi (2014, 173) kirjoittavat ihmisen hyvinvointia lähtökohtanaan pitävästä humanistisesta perusajatuksesta, jossa ihminen on aina itseisarvoinen, eli jossa ihminen on aina arvokas sellaisenaan. Humanistisessa ajattelussa korkein arvo, jota voidaan tavoitella, on ihmisen hyvä. Tästä lähtökohdasta työhyvinvoinnilla on itseisarvoinen asema organisaatioissa ja mielestäni juuri tätä humanistista ajattelua nykyajan työelämä tarvitsee. Ihmistä katsottaessa vain työnsä ja ammattinsa kautta häntä tarkastellaan välineellisesti eikä itseisarvoisesti. Nykyisessä kovien arvojen maailmassa ihmisyyys jää sivuun. Näin ei kuitenkaan saisi olla, sillä humanilla työskentelytavalla olisi paljon annettavaa kovan tulospaineen alla oleville organisaatioille (Juuti & Salmi 2014, 21).

Teatterityö tarjoaa hyvät puitteet ihmisenä kasvuun ja kehittymiseen työn ajattelevan, kokeilevan ja luovan luonteen vuoksi. On kannustava ajatus, että siten näyttelijöillä voisi olla jopa keskivertotyöntekijää paremmat lähtökohdat voida hyvin työssään. Toisaalta teatterityö voi olla tavanomaista työtä raskaampaa, sillä näyttelijän työvälineenä on oma persoona, ja työ on aina uuden etsimistä mentaalisisella, emotionaalisisella ja fyysisellä tasolla (Rantanen 2006, 57). Ohjaaja ja dramaturgi Aila Lavasteen (1995, 191) mielestä ammattitaitoa on se, että kuvan voi rakentaa ja illuusion luoda ilman, että pitää repiä itsensä hajalle. Toivon nykyajan

karun työtahdin jättävän tilaa humanismille, että teatterityöntekijöillä olisi jatkossakin mahdollista kokea työnsä mielekkääksi, kokea hallinnan tunnetta, arvostusta ja ihmisenä kasvua. Uskon kuitenkin tahdin kiihtyvän vielä entisestään, kunnes erilaiset elämän hidastamiseen tähtäävät ja degrowth-liikkeet saavat jalansijaa ja suunta muuttuu.

Työn mielekkyys koostuu työn mielenkiintoisuudesta ja työhön liittyvistä myönteisistä tunteista. Ihmisen tulisi tehdä työtä, joka on lähellä hänen sydäntään. Parhaimmillaan työ on kiinnostavaa, virikkeellistä ja harrasteluonteista. Tällöin työstä saa energiaa ja työnteon motiivit ovat sisäisiä. (Juuti & Salmi 2014, 28, 75–76.) Sisäisesti motivoiva työ on palkitsevaa juuri työnteon kulloisellakin hetkellä, ei vain tulevaisuudessa. Työ parhaimmillaan tuottaa sisäistä mielihyvää ja nautintoa. (Jaakkola & Liukkonen 2002, 132.) Teatterityöhön hakeudutaan intohimosta alaa kohtaan, joten ainakin uran alkuvaiheessa uskon näyttelijöillä olevan korkea sisäinen motivaatio.

Työntekijän sisäinen motivaatio syntyy yksilön subjektiivisista kokemuksista ja tunteista. Psykologi, liikuntatieteiden tohtori ja dosentti Timo Jaakkola ja liikuntapedagogiikan professori ja liikunnan ja psyykkisen hyvinvoinnin dosentti Jarmo Liukkonen (2002, 7–8) ovat todenneet, että työntekijälle syntyy sisäinen motivaatio kokiessaan olevansa arvostettu ja työnsä olevan arvokasta sekä altruistista. Työntekijät saavat tyydytystä omista hyvistä suorituksistaan ja ideoistaan. Sisäisen motivaation muodostumiseen kuuluu myös palkitseminen ja kannustus sekä hyvä ilmapiiri työyhteisössä. Tämä tukee Juutin ja Salmen (2014, 191) ajatusta, jossa työhyvinvoinnin arvopohja kumpuaa humanistisista lähtökohdista ja rakentuu tunteiden huomioon ottamiselle. Huomionarvoista mielestäni on, ettei sisäinen motivaatio ole stabiili asia tai olotila, vaan sisäistä motivaatiota pitää tietoisesti hoitaa ja ylläpitää. Tämä tapahtuu pitämällä huolta omasta henkilökohtaisesta hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista, sekä tarttumalla työn mahdollisiin ongelmakohtiin ratkaisua hakien.

Pidän Jaakkolan ja Liukkosen oppien työhyvinvoinnista olevan suoraan sovellettavissa myös teatterityöhön. Ohjaaja voi näyttelijän esimiehenä lisätä työn sisäistä palkitsevuutta omaksumalla johtamisessaan sellaisia rooleja, jotka tukevat

sisäisen motivaation kulmakiviä. Hyvä ohjaaja-esimies antaa näyttelijöilleen aitoa vapautta itse keksiä erilaisia valintoja työnsä suorittamiseksi. Hän myös innostaa heitä työn merkityksen sisäistämiseen. Ohjaajan valmentava ote tukee näyttelijöiden kyvykkyyden tunteen vahvistumista. (Liukkonen 2002, 81.) Esimerkiksi haastattelemani teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelija Aleksi Höylä ratkaisi ohjaamassaan ryhmässä esiintyneet motivaatio-ongelmat tutustumalla paremmin ryhmäänsä ja etsimällä siten ryhmän sisältä toimivimmat tavat pitää motivaatiota yllä.

Delegoiminen on tärkeää. Autoritäärisestä ohjaustyylistä luopuminen ja vapauksien muodossa vallan jakaminen koko työryhmälle lisää kaikkien hyvinvointia, ja keventää myös ohjaajan omaa työtaakkaa. Jaakkolan ja Liukkoson (2002, 150) mukaan työntekijöiden motivaation kehittymisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää tarjota mahdollisuuksia osallistua heidän työtään koskeviin päätöksentekoprosesseihin. Tämä tarjoaa heille mahdollisuuden kokea autonomiaa. Näin näyttelijöille syntyy kokemus siitä, että heidän ääntään kuunnellaan ja heistä välitetään aidosti. Tämä autonominen ilmapiiri tarjoaa mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen.

Arjessa keskeisenä osana työhyvinvointia kuuluu, että voi iloisin mielin tulla työpaikalle tietäen olevansa tervetullut. Ohjaajalla työryhmän esimiehenä on suuri merkitys tämän tunteen syntyemisessä ilmapiirin luojana ja työryhmän koollekutsujana. (Juuti & Salmi 2014, 247.) Hyvässä työssä on henkilöä tukeva sosiaalinen ilmapiiri, joka ilmenee käytännössä usein avuliaisuutena ja keskinäisenä tukena (Juuti & Salmi 2014, 38). Tämän voin allekirjoittaa täysin. Oma työhistoriaani tarkastellessa olen huomannut työpaikan sosiaalisen ilmapiirin, suhteeni esimieheeni ja työtovereihini, olevan tärkeimpiä tekijöitä työhyvinvoinnissani.

3.2.1 Työuupumus

Samoin kuin on olemassa positiivista ja negatiivista stressiä, myös työllä on ihmiselle kahtalainen luonne: työ kuormittaa, mutta samalla se on myös voimavarojen lähde. Tärkeää on sopivan tasapainon löytäminen näiden vastakkaisten voimien välille. Työstä voi saada psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Vastaavasti työ voi kuormittaa sosiaalisesti, psyykkisesti ja fyysisesti. (Juuti & Salmi 2014, 27.) Ihminen on holistinen kokonaisuus, joten työn johdosta kehossa tapahtuvat fyysiset muutokset voivat vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin ja päinvastoin (Rantanen 2006, 57). Vaikka stressi on tiettyyn rajaan saakka normaalia ja positiivista, liika ponnistelu voi johtaa uupumukseen ja masennukseen, jotka ovat yleistyneet kansantaudeiksemme. Mielenterveysongelmat ovat työkyvyttömyyden yleisimmät syyt. (Manka 2006, 173.) Noin neljäsosa väestöstä kärsii psyykkisistä häiriöistä elämänsä aikana (Juuti & Salmi 2014, 44).

Työuupumus on väsymystä syvempi sisäinen tila, josta ei palauduta vain lepäämällä. Uupumus uusiutuu, jos ihmisen arvomaailmaan ei tule muutosta ja asenteita ei tarkisteta. Työuupumus on siis krooninen oireyhtymä, jolle on ominaista uupumusasteinen väsymys, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, kyynistynyt asenne työhön ja työyhteisöön. (Juuti & Salmi 2014, 55–56.) Masennuksesta kärsivän tavoin ei työuupuneellekaan saa energiaa käskemällä piristyä ja ottaa itseään niskasta kiinni. Uupumus on oman tahdon ulottumattomissa, eikä sitä saa loppumaan pelkästään päättämällä niin.

Työhyvinvoinnin ja johtamisen professorina työskentelevän filosofian tohtori ja yhteiskuntatieteiden maisteri Marja-Liisa Mankan (2006, 175) mukaan työuupumuksen oireita ovat kokonaisvaltainen väsymys ja unihäiriöt, fyysiset oireet (kuten hikoilu, sydämentykytys, immuunijärjestelmän heikkeneminen ynnä muuta), muistin, keskittymiskyvyn ja oppimisen heikkeneminen. Muita oireita ovat eristäytyminen, tunteiden latistuminen ja välinpitämättömyys. Työuupumuksessa työhön ryhtyminen käy yhä vaikeammaksi ja työn merkitys kyseenalaistuu. Mielestäni oireet ovat masennuksen oireita muistuttavia. Työuupumus ja masennus eivät ole toisiaan poissulkevia tiloja, vaan masentunut ihminen voi kokea työuupumusta ja työuupumus voi johtaa masennukseen. Nämä kaksi sairautta eivät

myöskään edellyttä toisiaan: masentunut ihminen ei siis välttämättä kärsi työuupumuksesta ja päinvastoin. Masennus vie kuitenkin ihmisen psyykkisen energian siinä määrin, että jo päivän aloittaminen voi tuntua ylivoimaiselta, eikä ihminen jaksaneutua työhönsä (Salmimies & Salmimies 1998, 54).

Manka (2006, 44) erittelee neljä vakavinta hyvinvointia uhkaavaa asiaa. Ensimmäisenä uhkana hän mainitsee nykyaikana vallitsevan mekanistisen ihmiskäsityksen, jossa ihmistä kohdellaan koneena, josta on saatava enemmän irti. Toisena uhkana Manka tuo esille huonon henkilöstöpolitiikan eli työntekijöiden laiminlyömissä. Kolmas uhka on kiire ja aikapaineiden korostaminen. Neljänneksi vakavimpana uhkana Manka pitää puutteellista johtamista, jossa johtaminen keskittyy asiapuolelle ihmisten sijaan. Uhkaan liittyvät myös jumittuneet ajattelumallit ja organisaatiokulttuuri: sokeus omille ja työyhteisön päähänpintymille. Mielestäni sama työelämää vaivaava mekanistisen käsityksen logiikka vallitsee kärjistettynä eläinten tehotuotannossa, jossa eläimellä on ainoastaan välinearvo. Koska jokainen, niin ihminen kuin eläin, haluaa elää aitoa elämää ja olla aidolla tavalla hyvinvoiva ja onnellinen, meidän on kyettävä rakentamaan humaani kulttuuri, jossa inhimillisyys ja sivistys ovat keskiössä (Juuti & Salmi 2014, 113). On korkea aika rauhoittaa nykytodellisuutta ja luopua mekanistisesta ihmiskäsityksestä korvaten tulos- ja suorituskeskeinen työkuulttuuri inhimillisemmällä kulttuurilla.

3.2.2 Näyttelijän työuupumus

Maaria Rantanen (nykyiseltä nimeltään Kuukorento) on teatteritaiteen tohtori, jonka väitöskirja vuodelta 2006 *Takki väärin päin ja sielu riekaleina* kertoo näyttelijöiden kokemuksista työstressistä ja -uupumuksesta. Rantasen väitöskirjassa yhteistä näyttelijöiden kokemuksestani on, että työniloa ei enää ole tai työyhteisössä ei viihdytä. Kokemuksestani sisältää paljon ahdistuksen, pelon, vihan ja ärtymyksen tunteita sekä masennusta. (Rantanen 2006, 254.)

Näyttelijäntöön korkeat vaatimukset ja sosiaalisen tuen puute vaikuttavat negatiivisesti näyttelijän hyvinvointiin ja terveyteen (Rantanen 2006, 17). Näyttelijöiden keskeisinä haasteina työssään ovat ylikuormitus, joka liittyy työtahtiin, työn laatuun ja vaativiin työaikoihin (kaksiosainen työpäivä, illat, viikonloput), työturvallisuus sekä vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (Lavaste 2015, 19). Myös ohjauksessani Särkyneessä maljassa näyttelijä B nimesi edellä mainitut vaativat työajat, eli tässä tapauksessa pitkän koulupäivän jälkeiset iltaharjoitukset, produktion kuluttavimmaksi osuudeksi.

Näyttelijäntöön sisällöllisinä ongelmina nähdään työn haasteettomuus, yleisön vihaamisen, työn merkityksen ja taiteellisten arvojen näkemyserojen ilmenemisen teemat. Omat tarpeet ja mielikuvat näyttelijäntööstä eivät vastaa työyhteisön toimintaperiaatteita. (Rantanen 2006, 105.)

Näyttelijäntöössä on moneen muuhun ammattiin verrattuna erityisen tärkeää priorisoida omaa hyvinvointia ja jaksamista. Rantanen (2006, 58–59) toteaa Vartiovaaraa mukaillen burnoutin olevan aivan erityisesti niiden ammattien vaarana, joissa työntekijä itse omalla persoonallisuudellaan, omilla henkisillä ominaisuuksillaan, on mukana työssä palvelemissa ja luomassa uutta. Särkyneessä maljassa halusin kiinnittää erityistä huomiota näyttelijöideni hyvinvointiin, sillä näytelmäproduktion ja koulun yhdistäminen ei ole helppoa jaksamisen kannalta.

Näyttelijöiden hyveenä pidetty liiallinen innostus työstä, työnarkomania ja perfektionismi kertovat liiallisesta työhön sitoutumisesta. Omasta suhteesta työhön voi tulla siis työstressiä tuottava tekijä. Kun suhde työhön hallitsee liiaksi muuta elämää, se voi uhata näyttelijän terveyttä ja työkykyä. (Rantanen 2006, 212–216.) Työroolin korostunut asema elämässä ja siitä kehittyvä sosiaalisen tuen puute on osa näyttelijöiden työstressiä ja merkittävä tekijä työuupumuksen kehittymiseen (Rantanen 2006, 236).

Kiinnitettyjen näyttelijöiden ylityöllistyminen on työorganisaation sanelemaa, eli näyttelijä ei itse koe pystyvänsä vaikuttamaan työmääräänsä tai esitettävän roolin kokoon (Rantanen 2006, 89). Varsinkin laitosteatteerissa työskentelevien

näyttelijöiden roolivalinnat ovat täysin ohjaajien ja johtajien päätäntävällän alaisia asioita (Rantanen 2006, 194). Tiivis ja raskas työskentelytahti tuo tarpeen runsaampaan lepoon ensi-iltojen jälkeen. Ensi-illan jälkeen alkavat kuitenkin uuden produktion harjoitukset ja pitkä esityspotki, vaikka näyttelijä ei tunne vielä palautuneensa kertyneestä psyykkisestä ja fyysisestä rasituksesta. (Rantanen 2006, 89.)

Itselleni harrastaja- ja opiskelijatasolla teatteria tehneenä tämä tauoton työtahti tuntuu käsittämättömältä. Työuupumus vaikuttaa lähes väistämättömältä seuraukselta. Työrytmiä olisi syytä muuttaa ilmavampaan suuntaan työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Ohjaajana Särkyneessä maljassa suunnittelin harjoitusaikataulun näyttelijöiden menoja ja toiveita kuunnellen. Työtahdin ollessa joka tapauksessa raskas halusin näyttelijöiden voivan vaikuttaa työskentelyn sisältöön ja tehdä työskentelystä siten mahdollisimman mieluista. Olin suunnitellut valmiiksi harjoitusten rungon, mutta olin aina valmis joustamaan siitä esimerkiksi kysymällä näyttelijöiden toiveita mieluisista alkulämmittelyistä.

Toisaalta alityöllistyminen rasittaa näyttelijää vielä enemmän kuin ylityöllistyminen, sillä alityöllistymisessä tunnetaan jatkuvaa tyytymättömyyttä omaa työyhteisöä ja roolijakoa kohtaan. Työn haasteellisuuden puuttuminen ja töiden vähyys heikentävät itsetuntoa, mikä voi johtaa vakavaan masennukseen. (Rantanen 2006, 95.) Näyttelijän olisi tärkeää saada vahvistettua omaa itseluottamustaan siinä määrin, että kuva itsestä ammattilaisena ei merkitsisi samaa kuin kuva itsestä ihmisenä. Tällöin alityöllistyminen ei tarkoittaisi näyttelijän olevan huono ihmisenä. Teatteriohjaaja ja näytelmäkirjailija Elina Kilkku (2015,17) varoittaa teatterityöläisiä näkemästä liikaa itseään työnsä kautta. Vaikka työ on tärkeä, se on silti työntekijän elämässä persoonasta irrallinen osa-alue.

Sosiaalisen tuen puute on merkittävä tekijä näyttelijän voimakkaan työstressin tai -uupumuksen kertomuksissa Rantasen (2006, 285) väitöskirjassa. Työstressin hallitsemisen ja torjumisen kannalta työyhteisöllä on suuri merkitys, ja kokemus arvostuksen puutteesta heikentää jatkuvasti näyttelijän työtyytyväisyyttä ja voimavaroja (Rantanen 2006, 130). Näyttelijät eivät koe saaneensa tukea ja kannustusta työlleen ohjaajilta, teatterinjohtajilta tai työtovereiltaan. Tukea ei

myöskään saada yksityiselämästä, sillä kaikki aika ja energia menee työhön, ja sosiaalisia suhteita laiminlyödään.

Särkyneessä maljassa sosiaalisen tuen puute ei ollut ongelma. Näyttelijä C kertoo työryhmältä saadun vertaistuen auttaneen häntä raskaina hetkinä. Olin ohjaajana panostanut ryhmäyttämiseen, sillä koin ryhmästä saatavan tuen olennaiseksi teatterin tekemisessä. Ohjaajana pyrin koko ajan aistimaan näyttelijöiden mielentilat, voinnin ja energiatasot, ja tarvittaessa muuttamaan suunnitelmiani niiden mukaan. Esimerkiksi näyttelijä C:n ollessa flunssainen teimme fyysisten harjoitteiden sijaan vähemmän rasittavia harjoitteita. Ongelmia ei saa ohittaa hyvinvoinnin kustannuksella (Näyttelijä D, 2015).

Rantasen (2006, 126–127) väitöskirjan näyttelijöiden kokemukseronnassa alhainen tulotaso pakottaa etenkin naisia hankkimaan päätyön lisäksi sivutoimista, keikkaluonteista työtä. Työstä saatava raha motivoi työntekoa jopa niin pitkälle, että näytöskauden vaatimasta palautumisajasta eli kesälomasta voi tinkiä. Lisätienestit ovat niin arvossa pidettyjä, että ne voittavat levon saaden työntekijän työskentelemään työstressistä tai -uupumuksesta huolimatta. Tässä on ongelman osa-alue, jota mielestäni voisi auttaa tasa-arvoisemmalla palkkapolitiikalla, sekä yleisellä palkkaustason korjauksella. Toinen vaihtoehto on yksilön omien arvojen tarkistus ja levon priorisointi.

Näyttelijöillä on selvä kaipuu ns. pehmeämpiin arvoihin työyhteisössä (Rantanen 2006, 287). Arvoja voisi pehmentää pienin muutoksin: pienten roolien kohdalla työ olisi hyvä rytmittää niin, että näyttelijä pääsisi välillä harrastusten pariin tai käymään sukulaisissa. Toinen ehdotus liittyy mahdollisuuteen pitää aina säännöllisin väliajoin vapaata työstään. Pitäisi luoda järjestelmä, jossa kaikilla näyttelijöillä olisi vuorotellen pakollinen vuorotteluvapaa. (Rantanen 2006, 294.) Nämä työskentelystä sivussaolojaksot eivät saisi kuitenkaan olla taloudellinen rasite näyttelijöille, tai toimenpiteen voimaannuttava vaikutus mitätöityä. Vapaat olisivat siis palkallisia tai vastaavasti näyttelijöiden yleistä tulotasoa olisi nostettava.

4 OHJAAJANA HYVINVOINTIA VÄLITTÄMÄSSÄ

Teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuva ja työkenttä on laaja ja mielikuvituksellinen. Tämän takia rajaan tässä tutkimuksessa teatteri-ilmaisun ohjaajan työn käsittelemään nimenomaan perinteisessä mielessä ajateltua teatterin ohjaajantyötä, jossa ohjaaja ohjaa näyttelijää näytelmänvalmistusprosessissa ja on näyttelijän lähin esimies. Tässä luvussa käsitteet ohjaaja ja teatteri-ilmaisun ohjaaja ovat täten rinnastettavissa ja ohjaajantyötä käsittelevästä lähdekirjallisuudesta saadut tiedot suoraan sovellettavissa teatteri-ilmaisun ohjaajan työhön.

Ensiksi kerron omasta kokemuksestani ohjaajana näytelmässä Särkynyt malja ja näyttelijöiltä saamastani palautteesta. Lopuksi tarkastelen ohjaajaa esimiehenä ja ohjaajan tapoja vaikuttaa näyttelijän hyvinvointiin työ- ja johtamistavoillaan. Palautteen anto ja työskentelyilmapiirin luominen ovat tärkeässä osassa hyvinvointia teatterityössä.

4.1 Maljan särkijänä

Osana esittävän taiteen opintojani ohjasin Merja Repon näytelmän Särkynyt malja syksyllä 2014 Studiotheateri Reaktiolla Kokkolassa. Kokonaisuuteen kuului kolme näytöstä. Oheistapahtumana oli narsismiteemapäivä, johon kuului päivällä toimittaja-kirjailija Brita Jokisen pitämä narsismiluento. Lisäksi teemapäivään kuului illalla ennen näytöstä pidetty yleisötilaisuus, jossa tuottajaharjoittelija Sini Sairanen haastatteli näytelmän kirjailijaa Merja Repoa, ohjaajaa Hanna-Mari Ihalaista ja narsismiasiantuntijaa Brita Jokista.

Kaisa Korhosen (1998, 278) toimittamassa ohjaajahaastattelukirjassa Erik Söderblom siteeraa Jean Renoir'ia sanoessaan ohjaajan olevan pelkuri näyttelijään verrattuna:

näyttelijähän on paljon enemmän kusessa.

Samaistun tuohon ajatukseen, että näyttelijäntyö on ohjaajantyötä pelottavampaa, kenties esilläolon takia. Ohjaajana tunsin vapautta ja iloa esityksen lähestyessä ja tulkitseen tämän merkinä ohjaajantyön soveltuvuudesta minulle ja hyvinvoinnilleni näyttelijäntyötä paremmin.

4.1.1 Maljaa särkemässä

Ihmisessä on molemmat puolet, pimeys ja valokin. Tavallaan liittyen tähän kärsimismysteeriin olen halunnut kuvata niitä pimeitä puolia ja ollut kiihottunut niistä. Periaatteessa jokainen esitys on huutanut rakkautta, inhimillisyyttä. Ne maailmat on olleet pimeät ja ahdistavat ja mustat. Ja jokaisen jutun takana on se sama huuto, että rakastakaa minua. (Korhonen 1998, 247.)

Merja Repon Särkynyt malja on tarina vallan vääristymästä parisuhteissa, rikkoutuneista sieluista, naisesta narsistipuolisonsa uhrina. Sovitin näytelmän uudestaan kahden sijaan kolmella naisella esitettäväksi ja lisäsin siihen transtulkinnan, eli tarinan alkuperäisessä versiossa ollut mies oli nyt transsukupuolinen. Näytelmän sisältäessä paljon henkistä, fyysistä ja seksuaalista väkivaltaa minulle oli ohjaajana todella tärkeää kiinnittää huomiota näyttelijöiden hyvinvointiin työskentelyssäni.

Työryhmäni näyttelijöistä kaksi oli eri vuosikurssien esittävän taiteen opiskelijoita ja yksi musiikkipedagogiopiskelija Centria-ammattikorkeakoulusta. Ryhmytymiseen tähtääviä tutustumis- ja ryhmätyöharjoituksia teetin prosessin alkupuolella runsaasti, sillä halusin näyttelijöiden tuntevan itsensä yhdenvertaisiksi eri kokemustasoista huolimatta. Läheiset ihmissuhteet koen myös tärkeänä jaksamisen työkaluna teatterityössä. Erittelen näyttelijät tutkimuksessa kirjaintunnuksin A, B ja C.

Työskentelyilmapiirin luomisen aloittaminen oli minulle ammatillinen oppimiskokemus. Minulla oli työparinani apulaisohjaaja, jonka kanssa emme lähtökohtaisesti pitäneet toisistamme, mutta jota arvostin ammatillisesti. Työilmapiirin luominen käynnistyi ennen harjoituskauden alkua pöydän puhdistamisella, mikä tapahtui kahden keskisellä avoimella keskustelulla. Ilman tätä

aloitusta välillämme olevat ratkaisemattomat asiat olisivat vaikuttaneet koko ryhmän työskentelyyn ja sitä kautta myös näyttelijöiden hyvinvointiin. Lopputuloksena syntyi toimiva ammatillinen ja lämmin siviilielämän ihmissuhde.

Henkilökohtaisesti koen rutiinit tekijöille turvaa antavina, ja siitä syystä halusin harjoituksissamme olevan selkeät alku- ja loppurutiinit. Aina harjoitusten alussa ohjasin hengitysharjoituksena maadoittavan meditaation, jossa yhdistyimme maan energiaan. Tällaiset hengitysharjoitukset saattavat ruumiimme yhteyteen ulkopuolisten energialähteiden kanssa (Oida & Marshall 2004, 95).

Kun rakennamme ihmisen näyttämölle, meidän pitäisi muistaa että hän on yhteydessä kaikkiin luonnon ilmiöihin. Jos unohtamme tämän, yksi ihmisenä olemisen ulottuvuus katoaa. (Oida & Marshall 2004, 57–58.)

Meditaatio toimi myös symbolina harjoitusten alkamiseen ja fiktion maailmaan siirtymiseen. Ryhmän muodostuttua tiiviimmäksi tuli tarve vaihtaa lyhyesti henkilökohtaisia kuulumisia ennen meditaatioaloitusta, joten siitä tuli ajan myötä osa aloitusrutiinia.

Loppurituualina meillä oli yhteisrinki, jossa fyysisesti sudimme pois näytelmän maailman kehostamme ja kerroimme yksitellen nimemme ja mitä tulemme tekemään tänään tai jotain muuta itsestämme. Rituaalin tarkoitus oli olla arkeen palauttava, erottaa näytelmän maailma todellisesta maailmasta ja itsensä roolihahmostaan. Minulle itselleni näyttelijänä voi olla vaikea päästä pois näytelmän maailmasta harjoitusten päätteeksi, joten siksi halusin yrittää auttaa näyttelijöitani tässä irtautumisessa. Nämä rituaalit koin näyttelijöiden hyvinvointia edistäväksi toiminnaksi.

Edellä mainittu loppurituuali ei tietenkään ole kaiken kattava. Näyttelijä C tuli erään harjoituskerran tauolla luokseni juttelemaan siitä, että hänen on vaikea palautua harjoituksista. Näytelmä pyöri lakkaamatta hänen päässään. Kahden keskusteltuamme hänen luvallaan jatkoimme keskustelua koko ryhmässä. Jaoimme yhdessä kokemuksia ja keinoja, joita käytämme saadaksemme pysäytettyä tämän päässä pyörinnän. Keskustelusta näyttelijät saivat toisiltaan vertaistukea ja pidin tapahtumaa tärkeänä keskustelukulttuurin avoimuuden ja ryhmän kehittymisen kannalta.

Oma palauttava rituaalini ohjaajana oli teatteritilan siivoaminen. Tämä kymmenminuuttinen antoi minulle aikaa purkaa mielessäni päivän harjoitusta ja palautua arkeen, vapauttaa kropasta ohjaamisesta syntyvää adrenaliinia. Ystävien ja kanssaohjaajien kanssa käymäni keskustelut, meditointi sekä kävelylenkit koirieni kanssa toimivat myös hyvin palautumisena.

Särkyneessä maljassa oli monia väkivaltaisia kohtauksia. Vaikka teatterin voisi ajatella olevan leikkiä, teatteriväkivalta ei ole leikin asia. Näyttelijä C selvästi pelkäsi kovaa fyysistä kontaktia, kun näyttelijä B taas sai siitä energiaa. Annoin näiden eri kokemistapojen vaikuttaa ohjausvalintoihini. Näyttelijä C:lle ohjasin mahdollisimman vähän fyysisiä konflikteja ja kasasin ne näyttelijä B:lle. En ole vielä aivan varma, oliko tämä minulta ohjaajana näyttelijöiden vahvuuksia käyttämällä hyvää pelisilmää, vai näyttelijöiden epätasa-arvoista kohtelua, eräänlaista positiivista syrjintää. Haluan uskoa, että se oli ensimmäistä, sillä näin kehenkään ainakaan ei sattunut, henkisesti.

Hyvinvoinnin kannalta kyseenalaista toimintaa oli harjoituskaudella viljelemäni musta huumori. Ryhmässä muodostui vitsi, jossa annoin työryhmäläisille milloin mistäkin syystä ”potkut” produktiosta. Tämän tyyppinen huumori voi helposti luoda epävarmuutta ryhmässä. Ohjaajana minun olisi ollut hyvä lopettaa tämä vitsi alkuunsa.

4.1.2 Maljan säryttyä

Saadakseni tietoa näyttelijöideni hyvinvoinnista ja siitä, miten he kokivat hyvinvointityöskentelyni ohjaajana, lähetin heille sähköpostilla kysymyslomakkeet (LIITE 2) projektin loppupuolella. Lomakkeessa (LIITE 2) kysyn heidän hyvinvoinnistaan henkilökohtaisessa elämässään ja näyttelijänä, miten näytelmän työstäminen on vaikuttanut heidän hyvinvointiinsa, miten minä ohjaajana vaikutin heidän hyvinvointiinsa ja miten he olisivat halunneet minun ohjaajana tukevan heidän hyvinvointiaan. Kaikki kolme näyttelijää vastasivat kyselyyn.

Saamieni vastausten mukaan ryhmäläisten henkilökohtaiseen hyvinvointiin liittyy liikunta, hyvä ravinto, lepo ja sosiaaliset suhteet. Näyttelijöinä he korostavat työryhmän merkitystä hyvinvoinnin lähteenä. Luottamus ja avoimuus työryhmän jäsenten kesken ovat tärkeitä ja se, että niin negatiivisista kuin positiivisista asioista keskustellaan yhdessä. Vertaistuen merkitys ja vaikeille asioille yhdessä nauraminen korostuivat näyttelijä C:n vastauksessa.

Kysyttäessä näyttelijöiltä Särkyneen maljan työstämisen vaikutuksesta hyvinvointiin kaikilta kolmelta näyttelijältä tuli aivan erilainen vastaus. Näyttelijä A ei kokenut produktion olleen kuormittava. Hyvinvointia hänellä edistivät ”heittäytyminen, hassut harjoitteet, aivot narikkaan -meininki”. Positiivisessa mielessä haasteena työskentelyssä hän piti roolihenkilöään. Näyttelijä B:n kohdalla myöhäiset iltaharjoitukset pitkien koulupäivien jälkeen heikensivät hyvinvointia. Hyvinvointia edistäneiksi tekijöiksi hän mainitsi hyvin yhteen toimivan työryhmän, luottamuksen työryhmän jäsenten välillä ja harjoituksissa vallinneen positiivisen ilmapiirin. Näyttelijä C:lle Särkynyt malja oli raskas kokemus aiheen läheisyydestä johtuen.

Ennen syyslomaa oli pari viikkoa huono kausi tämän projektin suhteen, enkä saanut ajatuksia tarpeeksi irti, ja tarina tuli uniin ja hereillä ollessa se oli lähes koko ajan mielessä. Se kuitenkin helpotti ensimmäisen läpärim jälkeen, ja kun porukalla puhuttiin asiasta ja sen sai tuoda ryhmän keskusteluun. Muutenkin tarinan herättämistä erilaisista tunteista, varsinkin oman roolihahmon suhteen, puhuminen ääneen auttoi ”hyväksymään” kielteisetkin tunteet ja selviämään niiden kanssa. (Näyttelijä C, 2014.)

Sosiaalisen tuen ja kannustuksen kokeminen kuuluu toimivaan vuorovaikutukseen ja työssä selviytymiseen (Rantanen 2006, 131). Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että sosiaalisessa verkostossa, tässä tapauksessa työryhmässä, on ihmisiä ja ystäviä, joiden kanssa on mahdollista puhua mistä vaan (Haarakangas 2008, 72).

Fyysisiä harjoituksia ja improvisaatioharjoituksia näyttelijä C piti hyödyllisinä roolin sisäistämisen kannalta, sillä ne pakottivat miettimään asioita ja olemaan läsnä. Hyvinvointiin panostaneena ohjaajana olen erityisen onnellinen seuraavasta palautteesta:

Erilaiset keskittymisharjoitukset olivat muutenkin minun stressaantuneelle mielelleni tosi hyvä juttu, ja jos saisin niitä jatkossa sisällytettyä normiarkeeni, luulen että voisin yleisesti ottaen paremmin (Näyttelijä C, 2014).

Palaute sai minut myös miettimään, olisinko ohjaajana voinut tehdä jotain paremmin, että näyttelijä C ei olisi ollut niin stressaantunut, kuin hän palautteensa mukaan oli. Tiedostan samalla myös oman rajallisuuteni ja kokemattomuuteni. Vaikka ohjaajana minulla oli pyrkimys hyvään, en silti osannut ja pystynyt täyttämään jokaisen ryhmäläiseni tarpeita joka hetki, eikä se mielestäni ole ohjaajan tarkoituskaan. Tulkitsen näyttelijä C:n stressaantuneen tilan johtuneen myös näytelmäprojektin ulkopuolisista asioista hänen viitatessaan yleiseen hyvinvointiinsa.

Näyttelijät A ja C kuvasivat vastauksissaan toimintaani ohjaajana tasapuolisena ja sain heiltä kiitosta siitä, että esityskauden alettua annoin työryhmälle vapautta, mutta en unohtanut heitä, vaikka varsinainen ohjaustyö olikin ohi. Vaikuttamismahdollisuutta tekemiseen pidettiin myös tärkeänä (Näyttelijä B, 2014). Tämä on minulle oppimiskokemus: minun pitää jatkossa kehittää ohjaamistani siihen suuntaan, että annan vieläkin enemmän vaikuttamismahdollisuuksia ryhmälle.

Esimerkiksi aina kun teimme harjoituksissa kohtauksia meidän esiintyjien ehdotusten pohjalta, minusta tuntui siltä, että minun mielipiteelläni näyttelijänä on jotain merkitystä (Näyttelijä B, 2014).

Työskentelyn hyvinvointiorientoituneisuus välittyi näyttelijöille. Seuraavassa sitaatissa näyttelijä B kertoo meditaatioharjoitteen auttaneen häntä rauhoittumaan:

Hanna vaikutti ohjaajana hyvinvointiini positiivisesti jo pelkästään sillä, että hän osoitti välittävänsä siitä, kuinka hänen työryhmänsä jäsenet voivat (henkisesti sekä fyysisesti). Esimerkiksi aina harjoitusten alussa tehty meditaatioharjoite auttoi aina rauhoittumaan pitkän koulupäivän jälkeen ja esityksen teemoista keskusteleminen auttoi käsittelemään näytelmän sisällä pitämiään raskaitakin teemoja. (Näyttelijä B, 2014.)

Kysyttäessä, miten olisit toivonut Hannan ohjaajana tukevan hyvinvointiasi, ottavan hyvinvointisi huomioon, en saanut kehitysehdotuksia. Yhdessä vastauksessa (näyttelijä A) sanottiin, että ohjaaja ”otti minut erinomaisesti huomioon yhtenä tasa-arvoisena ryhmän jäsenenä. Paremmin ei olisi pystynyt.” Samainen vastaaja lisäsi, että olisi itse voinut jakaa enemmän omia asioitaan ryhmälle ja sitä kautta voinut edistää omaa hyvinvointiaan. Kaikkien sosiaalisen verkoston ihmisten kanssa ei ole tarpeellista puhua kaikista omista asioista, mutta on hyvä, että on joitain ihmisiä, joille voi kuitenkin puhua kaikesta (Haarakangas, 2008). Toisessa vastauksessa (näyttelijä B) kerrottiin minun tehneen ”ohjaajana asiat hyvin pitkälti oppikirjan mukaisesti, työryhmän vointia ja sen hetkisiä fiiliksiä kuunnellen.” Ensimmäisen vastaajan tavoin kolmaskin vastaaja (näyttelijä C) kritisoi omaa toimintaansa – tällä kertaa oli tosin kyse palautteen vastaanottamisesta. Vastaaja ei ollut tottunut suoraan palautteeseen, mitä hän minulta sai, mutta sanoi palautteen olevan aina asiasta ja tasapuolista.

Tässä taas saattoi tulla hetkiä, kun ajattelin että ”voi vitsi mä vedin hyvin”, mutta se ei vastannutkaan Hannan näkemystä, ja alussa otin sellaiset jutut liian raskaasti, ja tulkitsin niitä ehkä niin että minä olen nyt huono näyttelijä. Aika nopeasti kuitenkin huomasin, ettei ohjaajan kommentit ole mitään henkilökohtaista v***uilua. Joten tässäkään en itse asiassa toivonut Hannalta mitään muutosta omaan tekemiseensä... (Näyttelijä C, 2014.)

Saamani vastaukset olivat lähes pelkästään positiivisia. Tämä tekee tutkimuksen yksipuoliseksi. Kriitikkiä olisi ollut hyödyllistä saada. Mietin, johtuuko negatiivisten asioiden puute ryhmän keskustelukulttuurista. Loinko ohjaajana ilmapiiriin, jossa vaikeista asioista ei voida keskustella? Tätä ajatusta vastaan ovat keskustelumme ryhmässä, joita toki olisi voinut olla paljon enemmän. Kenties, jos näyttelijät eivät olisi olleet minulle ennestään tuttuja ja ryhmäläisten kesken ei olisi syntynyt ystävyssuhteita, kritiikkiä olisi voinut tulla enemmän. Vastausten itesesensurointi ohjaajan tunteiden säästämiseksi on näyttelijöiden taholta mahdollista. Näyttelijä C, jolle projekti oli vastausten perusteella ollut kaikista raskain, sanoi loppukeskustelussa, että ei olisi lähtenyt projektiin mukaan, jos olisi tiennyt, kuinka rankkaa Särkyneen maljan tekeminen tulee olemaan kokonaisuudessaan. Kuitenkaan kyseisen henkilön vastauksia lukemalla en löydä itse tekemisestä muokattavaa. Tulkitsen kyseessä olleen enemmänkin rankan aiheen käsittelyksen tuoma taakka ja näytelmän työstämisen yleinen raskaus. Kaiken kaikkiaan

kokemustani Särkyneen maljan ohjaamisesta voi pitää onnistuneen projektin kuvaksena positiivisen palautteen määrästä johtuen sekä ohjaajan taiteellisten ja työryhmän hyvinvointiin liittyvien tavoitteiden täyttymisen vuoksi.

4.2 Ohjaaja esimiehenä rakentaa työilmapiirin

Yhteisölliset suhteet ovat keskeinen osa ihmisen hyvinvointia. Tämä pätee myös teatterissa. Yhteisö ja yhteisöllisyys nähdään ja koetaan hyvinvoinnin ja hyvän elämän kulmakiveksi. (Pessi & Seppänen 2011, 288–290.) Rantasen (2006, 284) väitöskirjassa näyttelijöiden kertomukset työstressin ja -uupumisen kokemuksista heijastavat teatterialan työyhteisöjen sosiaalisia vuorovaikutussuhteita. Näistä syistä työyhteisöjen ihmissuhteita on työhyvinvoinnin kannalta mielestäni tärkeää vaalia. Vastuu tästä on ensi kädessä ohjaajan.

Ryhmäyttämistä pidän teatteri-ilmaisun ohjaajan tärkeimpänä hyvinvointia tukevana työvälineenä. Ryhmäyttämässä kehitetään tietoisesti ryhmän jäsenten välistä keskinäistä tuntemista, luottamusta, turvallisuutta ja viestintäkykyä. Tarkoituksena on synnyttää luottamuksellinen ilmapiiri, jossa avoimempi omien ajatusten ja tunteiden ilmaisu on mahdollinen. (Lähteenmäki 2007, 27.) Teatteriohjaaja, teatteri-ilmaisun ohjaaja ja pedagogi Saana Lavasteesta (2015, 29) aikaa on aina liian vähän ja siksi onkin yksi suurimpia ohjaajan valintoja, mille annetaan aikaa, kehen tai mihin keskitytään, ja millaisiin asioihin kiinnitetään huomiota. Ryhmäyttämällä hyvän pohjan luominen työskentelylle on mielestäni niin tärkeä asia, että siihen kannattaa aina käyttää kunnolla aikaa.

Ohjaaja vaikuttaa työpaikan esimiehenä ilmapiiriin ratkaisevalla tavalla. Ensinnäkin ohjaaja kykenee määrittämään muita paremmin toiminnan päämääriä ja tavoitteita. Tärkeänä pidän esimerkkinä ja ihanteena olemista muille: ohjaaja edustaa sitä toimintatapaa, jota työpaikalla pidetään arvossa. Näyttelijät peilaavat itseään suhteessa ohjaajaan ja omaksuvat hänen toimintatavoistaan malleja omaan toimintaansa. (Juuti & Salmi 2014, 151–152.) Tämä tuo suuren vastuun ohjaajalle ja ohjaajan on syytä olla hyvin tietoinen omasta toiminnastaan.

Särkyneessä maljassa esimerkkinä olemisen voi ajatella tapahtuneen arkisten käytännön toimien kautta: ohjaajana olin ajoissa paikalla harjoituksissa, asiallisesti varustettuna ja valmistautuneena. Tärkeimpänä tehtävänäni kuitenkin pidän tunnelman luomista, mikä tulee hyvän tuulen ja innostuksen tartuttamisena muuhun työryhmään. Pyrin myös joka harjoituskerta huomioimaan kaikki näyttelijät juttelemalla jokaisen kanssa ”niitä näitä” ennen harjoitusten alkua ja täten havainnoimaan ryhmässä vallitsevaa mielentilaa. Toisaalta jonkun näyttelijöistä ollessa selvästi huonotuulinen annoin hänelle tilaa ja keskityimme työskentelyyn, mikä laukaisi huonon tuulen.

Hyvä työilmapiiri produktion aikana on edellytys näyttelijällä onnistumisen kokemukseen. Hyvä ilmapiiri määritellään yhteisillä päämäärillä, keskinäisellä luottamuksella ja tukemisella. Hyvään työilmapiiriin kuuluu näyttelemisen ja yhteistyön tuottama nautinto, toimiva kommunikaatio jäsenten välillä, ja tunne yhteisestä energiasta. Sen vallitessa näyttelijä tuntee itsensä rennoksi ja avoimeksi, eikä hän pelkää epäonnistumista. (Rantanen 2006, 173.) Hyvä työilmapiiri edistää myös terveyttä, sillä psyykkistä ja fyysistä oireilua on vähemmän kuin työpaikoilla, joissa on huono työilmapiiri (Manka 2006, 61). Rantasen (2006, 130) mukaan työyhteisöjen ilmapiiri vaikuttaa siihen, miten näyttelijä kokee häntä arvostettavan työssään ja miten hän näkee itsensä näyttelijänä. Toimiva, sosiaalista tukea tarjoava työympäristö tukee näyttelijän työmotivaatiota. Työmotivaatio on sisäistä halua ja intohimoa tehdä työtä, ja se on jokaisessa produktiossa rakennettava uudestaan yhteistyössä ohjaajan kanssa (Rantanen 2006, 93). Särkyneen maljan näyttelijöiden vastauksissa (LIITE 2) työryhmän tuki ja hyvä työskentelyilmapiiri tulivat monesti esille jaksamiseen vaikuttavana positiivisena tekijänä. Koin työryhmän työskentelyn motivoituneeksi. Yllätyin siitä, ettei minun ohjaajana tarvinnut tehdä mitään erityistä motivoidakseni näyttelijöitäni työskentelyyn. Se riitti, että läsnäolollani ja energiallani osoitin välittäväni työryhmästä. Pyrin siihen, että harjoituksissa olisi kivaa ja että ryhmässä olisi hyvä henki.

Ohjaaja on johtajan tavoin vastuussa työyhteisön työilmapiiristä. Nykyaikainen työntekijä odottaa, että hänen yksilöllisyytensä hyväksytään ja että häntä arvostetaan. Ohjaajan on kyettävä välittämään näyttelijöilleen hyväksytyksi tulemisen tunne. Johtajalla tulee olla ihmissuhdevalmiuksia, sillä hyväksytyksi

tulemisen tunne ei tapahdu vain järkipäisin, tiedostetuin asiamenetelmin, vaan se on suurelta osalta sanatonta viestintää. (Salmimies & Salmimies 1998, 153.) Yritin Särkyneen maljan harjoituskauden alkuvaiheessa tukea erityisesti näyttelijöistäni musiikkipedagogiopiskelijaa, jolla ei ollut juuri aikaisempaa kokemusta näyttelijäntyöstä. Tukemisella halusin vahvistaa näyttelijän hyväksytyksi tulemisen tunnetta ja edistää tätä kautta ryhmän tasa-arvoisuutta.

Jos halutaan saada aikaiseksi työilmasto, jossa näyttelijät kokevat intohimoa ja täyttymystä työstään, tulee heidän voimaantumista tukea (Liukkonen 2002, 78). Voimaantumisen käsite työssä merkitsee lisääntyntä itseohjautuvuutta ja aktiivisuutta omaan työhönsä liittyen. Työntekijät voivat kokea työpaikkansa ilmapiirin hyvin eri tavoin. Modernit johtajat auttavat alaisiaan selkeyttämään työnsä innostavia puolia, kun taas mekanistisesti suuntautuneet johtajat kuvittelivat, että voimaantumista voidaan jakaa tai opettaa työntekijöille. (Liukkonen 2002, 82.) Voimaantuminen ei ole jotain ulkoapäin annettavaa, vaan se tulee ihmisen itsensä sisältä. Luomalla työntekijöille edellytyksiä ja puitteita positiivisten kokemusten saamiseksi työstään, esimies pystyy vaikuttamaan heidän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiinsa (Jaakkola & Liukkonen 2002, 102).

Hyvässä työilmapiirissä näyttelijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyynsä. Henkilökohtainen autonomia onkin yksi ihmisen hyvinvoinnin kulmakivistä. Kontrollivoivasta ilmapiiristä syntyvä pahoinvointi työpaikalla vaikuttaa kielteisesti ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Jaakkola & Liukkonen 2002, 142–143.) Tämä on tärkeä ottaa huomioon, sillä autonomian puute on yksi näyttelijän työuupumusta aiheuttava tekijä. Omassa työskentelyssäni kysyinkin usein näyttelijöiden toiveita alkulämmittelyiksi. Se oli luonnollinen ja helppo tapa antaa vaikutusmahdollisuus näyttelijöille. Näyttelijät osallistuivat myös parin kohtauksen rakentamiseen sekä tanssikoreografioiden suunnitteluun. Näyttelijä B kertoikin palautteessaan tunteneensa iloa ja ylpeyttä siitä, että heidän ideansa jäivät lopulliseen esitykseen.

Jaetun johtajuuden periaatteiden mukaan hyvässä työyhteisössä valtaa ja vastuuta annetaan, jolloin työn hallinnan tunne lisääntyy mukanaolosta ja työhyvinvointi kasvaa (Manka 2006, 14). Liukkosen (2002, 73) mielestä tulevaisuuden työn tavoitteena tulee olemaan itseohjautuvuuden kehittäminen työntekijöillä, mistä seuraa työntekijöiden voimavarojen kasvua tai voimaantumista tukevan työilmapiirin ja työn tekemisen olosuhteiden luomista. Tämä voisi merkitä enemmän ensemble-tyyppistä työskentelyä ja devising-menetelmien käyttöä laitosteattereissa.

Työyhteisössä hyvyys ei kuki itsestään edes läheisten työtovereiden kesken. Hyvyys tulee pukea arkisiksi teoiksi, jolloin se esiintyy ystävällisyytenä, huolehtimisena, tekoina toisten puolesta ja reiluutena. (Juuti & Salmi 2014, 112.) Haastattelemani teatteri-ilmaisunohjaaja Niina Aho (2015) tuokin esiin näkökulman, jossa vastuun hyvästä työskentelyilmapiiristä ei pitäisi olla pelkästään ohjaajalla. Myös jokaisen näyttelijän tulisi ottaa vastuuta siitä, että kaikilla olisi kivaa ja hyvä työskennellä.

Jokaisella ohjaajalla on omat menetelmänsä hyvän työilmapiirin luomiseen. Anna-Leena Järvi ohjasi Kokkolassa Studiotheateri Reaktiolla keväällä 2015 Federico García Lorcan keskenjääneen näytelmän *Elämän uni*, jossa olin näyttelijänä. Järvi käytti työilmapiirin luomisessa Lahden kansanopiston teatterikoulutuksen vastuupettajana vuodesta 2010 toimineelta filosofian maisteri ja teatteriohjaaja Misa Palanderilta oppimaansa rakkauden filosofiaa. Menetelmässä työryhmä tervehtii toisiaan aamuisin halaamalla ja poskisuukoin. Palander (2015) kuvaa rakkauden filosofiaa seuraavasti:

Poskisuukot on tapa tervehtiä kunnioittavasti aamuisin. Koko koulupäivä saattaa mennä niin, että oppilas ja opettaja eivät kohtaa, mutta aamusuukko on hyvä tapa tulla nähdyksi edes kerran päivän aikana. Se myös vahvistaa ryhmää ja tukee ajattelua perheestä, joka työskentelee yhdessä. Halaukset liittyvät myös tarpeeseen tulla nähdyksi, mutta myös lohduttamiseen jos työ on raskasta. Kannustan myös oppilaita sanomaan kauniita asioita toisilleen ja huomioimaan muutokin. Se nostaa ryhmän yhteishenkeä ja saa ihmiset kokemaan tasavertaisuutta keskenään.

Elämän unen työstämisen aikana kärsin voimakkaasta uupumisesta. Oman kokemukseni mukaan tämä lempeällä tavalla pakotettu kontakti oli minulle hyväksi. Uupuneena olisin mieluummin vältellyt katsekontaktia, ja ollut näin etäämpänä muusta työryhmästä, mikä olisi mitä luultavimmin vaikuttanut myös esitykseen. Halaaminen ja poskisuudelmat eivät kuitenkaan muodostuneen minulle prosessin aikana voimaannuttaviksi, kuten olin ennalta ajatellut. Luulen tämän johtuvan siitä, että uupuneena en kokenut omistajuutta esitykseen, enkä ollut siten kiintynyt työryhmäänkään. Halattavien ihmisten kohtaaminen oli siten rutiininomaista, ei rakkaiden ihmisten kanssa energian vaihtamista. Poikkeuksena tähän oli ohjaaja Järven kohtaaminen. Järvi seisojien menetelmänsä takana ja välitti joka kerta minulle lämpöä ja rakkautta silmillään ja käsivarsillaan.

Vaikka ohjaaja panostaisi suotuisan työskentelyilmapiirin synnyttämiseen, Jaakkolan ja Liukkosen (2002, 134) mukaan on aina sellaisia henkilöitä, jotka kokevat motivaatioilmaston osin eri tavalla kuin toiset. Nämä yksittäiset tapaukset osoittavat juuri sen, että jokaisella meillä on oma henkilöhistorian taustamme ja persoonallisuutemme, jonka kautta havainnoimme ympäröivää maailmaa. Mielentila vaikuttaa kokemukseen työskentelystä.

4.3 Palaute

Työhyvinvoinnin kehittämisen keskeinen lähtökohta on, että ihmisten on voitava ilmaista rakentavasti kaikkia tunteitaan työssään (Juuti & Salmi 2014, 188). Siksi palautteen on muistettava antaa teatterissa mennä kumpaankin suuntaan. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat siis tärkeitä ohjaajan ja näyttelijän suhteessa. Esimiestutkimuksen yleisin viesti on, että palautetta toivottaisiin enemmän (Manka 2006, 13). Teatteri on tässä suhteessa poikkeuksellinen työympäristö, sillä palaute kuuluu teatterityöskentelyyn itseisarvoisena, jokapäiväisenä osana.

Salmimiehet (1998, 139–142) muistuttavat jokaisen ihmisen tarvitsevan palautetta, sillä ihminen haluaa onnistua ja tulla hyväksytyksi. Ihmisen on tärkeää kuulla

saaneensa jotakin aikaan ja että hänen työnsä vaikuttaa tulokseen, menestymiseen ja toisten toimintoihin. Yksinkertaisin tapa tukea ihmisen itsetuntoa terveesti on antaa hänelle myönteistä palautetta. Tehokkainta on heti työsuorituksen jälkeen annettu palaute, jolloin ihminen kokee välitöntä mielihyvää onnistumisestaan ja tuntee olevansa arvostettu ja hyväksytty. Myönteisen palautteen tukiessa itsetuntoa kriittinen palaute puolestaan auttaa kehittymään ja hakemaan yhä parempaa tyydytystä. Palaute muuttuu kuitenkin kielteiseksi, kun sen kohteena on ihminen itse. Tällaista kenenkään ei tarvitse hyväksyen vastaanottaa työyhteisössään eikä yksityiselämässäänkään.

Ohjaajan antama palaute on näyttelijälle tärkeintä, tärkeämpää kuin kollegan tai kriitikkojen antama palaute. Huonokin palaute on parempaa kuin ohjaajan välinpitämättömyys. Näyttelijä kokee saavansa hyvityksen ponnistuksistaan saadessaan palautetta ohjaajalta, eli palaute toimii yksinään riittävänä palkkiona ponnistuksista. (Rantanen 2006, 160–161.) Hauser & Reich (2008, 40) pitävät näyttelijän kehumista erittäin tärkeänä: näyttelijän korjaamisen sijaan palautteen tulisi keskittyä positiivisiin asioihin. Palautteen puuttuessa ihminen tulee yhä varmemmaksi siitä, että hän ei ole saanut mitään aikaan, hänen työllään ei ole mitään merkitystä, eikä hänen työtään arvosteta, jolloin ihmisen työviihtyvyys alenee (Salmimies & Salmimies 1998, 157).

Palautteen saannin tärkeydessä on mielestäni kyse nähdyksi tulemisestä, olemassaolon oikeutuksesta, ja palautteen saanti on merkittävä motiivi työntekoon. Rantanenkin (2006, 293–294) kirjoittaa näyttelijän tarpeesta saada työssään huomiota ja nähdyksi tulemisestä. Nähdyksi tuleminen ja hyväksynnän tuottamat mielihyvän kokemukset muodostavat suurelta osin näyttelijäntyön mielekkyyden kokemuksen, työn ilon. Ne ovat näyttelijäntyöstä saatavia voimavaroja, ja niiden saamista ja lisääntymistä toimiva työyhteisö ohjaajan johdolla tukee. Hyvää itsearviointia jokaiselle esimiehelle ja ohjaajalle onkin oman palautteen antotapansa, sen määrän ja laadun, tutkiskelu (Jaakkola & Liukkonen 2002, 104). Teatteri-ilmaisun ohjaaja Ahon (2015) tavoin koen itse antavani suureksi osaksi kriittistä palautetta, ja positiivisen palautteen määrää voisimme kasvattaa.

Hyvänkin itsetunnon omaava ihminen tarvitsee palautetta siitä, että on onnistunut ja hyväksyty (Salmimies & Salmimies 1998, 60–61). Kuitenkin nimenomaan yksilön oma subjektiivinen kokemus itsestä ja omasta pätevyydestä on ratkaiseva tekijä hyvinvoinnin kannalta, eikä toisten ihmisten käsityksillä ole läheskään niin suurta merkitystä kuin ihmisen omalla käsityksellä itsestään (Jaakkola & Liukkonen 2002, 99).

Tätä havaintoa pidän erittäin mielenkiintoisena palautteen saannin tärkeyden korostuessa näyttelijäntyössä. Näyttelijällä on siis oltava hyvä itsetunto, että hän pystyy vastaanottamaan positiivisen palautteen ja voimaantumaan siitä. Huonolla itsetunnolla varustettu näyttelijä torjuu kehuja, sillä ne eivät vastaa hänen subjektiivista käsitystä itsestään ja suorituksestaan. Rantanen (2006, 218) kertoo täydellisyyden tavoittelemisen olevan myös toiminnan piirre, johon ohjaajalta saatu positiivinen palaute ei vaikuta. Palaute ei merkitse täydellisyyden tavoittelijalle onnistumisen kokemusta, sillä hänen itsekriittisyytensä saa hänet keskittymään omiin puutteisiin ja heikkouksiin. Tällöin näyttelijä kamppailee itsetuntonsa kanssa, sillä itsekunnioitus rakentuu työn saavutuksista. Onnistumisen kokemukset ovat näyttelijäntyön voimavaroja, jotka kasvattavat näyttelijän esiintyessään tarvitsemaa itsetuntoa (Rantanen 2006, 72). Nämä onnistumisen kokemukset näyttelijän on sisäistettävä kunnolla itse. Ohjaajalta saatu positiivinen palaute vahvistaa myönteistä kokemusta ja oikeuttaa sen.

Filosofian tohtori ja psykologi Liisa Keltinkangas-Järvisestä olisi parasta tiedeyhteisön johtamisessa pyrkiä siihen, että ohjaaja pystyy auttamaan asiantuntijoita löytämään omat sisäisen palkitsemisen ja itseohjautuvuuden tapansa niin, etteivät he ole joka hetki riippuvaisia ohjaajalta saamastaan palautteesta. Hän kehottaa ohjaajaa kiittämään tutkijaa hyvästä suorituksesta, mutta samalla opettamaan hänelle, ettei hänen arvonsa ole kiinni ohjaajan kiitoksesta tai huomiosta vaan tiedeyhteisön antamasta huomiosta. (Juuti & Salmi 2014, 149.) Näkemys on minusta mielenkiintoinen. Teatterimaailmaan sovellettuna tämä tarkoittaisi ohjaajalta saadun palautteen arvon muuttamista niin, ettei näyttelijän itsetunto olisi voimakkaasti sidottu ohjaajalta saatuun positiiviseen palautteeseen. Yleisön ja teatterikriitikkojen arvostus nousisi oleellisesti tässä skenaariossa. Ilman

varsinaista ohjaajaa työskentelevissä pienissä teatteriryhmissä tilanne onkin varmasti tämänkaltainen.

5 LOPUKSI

Yleisesti ajateltuna hyvinvoinnissa on kyse terveyteen, elinoloihin ja toimeentuloon liittyvistä asioista. Hyvinvoinnin sijaan on mahdollista puhua myös onnellisuudesta, elämänlaadusta ja tyytyväisyydestä. Hyvinvoinnin ytimessä on ajatus hyvästä elämästä, jossa tärkeintä on yksilön tärkeiksi kokemat sosiaaliset kontaktit, henkinen tasapaino ja hyvä terveydentila. Peräänkuulutan subjektivisuutta hyvinvoinnin tarkastelun lähtökohdaksi.

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä, ja arki ja työ ovat tasapainossa (Liikanen 2010, 38). Parhaimmillaan työ on kiinnostavaa, virikkeellistä ja harrasteluonteista. Tällöin työstä saa energiaa ja työnteen motiivit ovat sisäisiä. (Juuti & Salmi 2014, 28, 75–76.) Työuupumus puolestaan on krooninen oireyhtymä, jolle on ominaista uupumusasteinen väsymys, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, kyynistynyt asenne työhön ja työyhteisöön (Juuti & Salmi 2014, 55–56).

Näyttelijöiden keskeisinä haasteina työssä ovat kovan työtahdin tuoma ylikuormitus ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (Lavaste 2015, 19). Näyttelijäntyön korkeat vaatimukset ja sosiaalisen tuen puute vaikuttavat negatiivisesti näyttelijän hyvinvointiin ja terveyteen (Rantanen 2006, 17). Useimmissa voimakkaissa työstressin tai -uupumuksen kokemuksissa on kysymys useamman työn epäkohdan tai ongelman vyyhdistä. Esimerkiksi suuri työmäärä yksinään ei aiheuta työuupumusta. (Rantanen 2006, 285.) Maiju Sallas toteaa Korhosen (1998, 269) toimittamassa kirjassa ohjaajan moraalia olevan se, ettei uhraa ketään työtovereistaan työn alttarille. Uurastamisessa omien rajojen ylittäminen pitää tapahtua vapaaehtoisesti. Mielestäni kaikista kammottavin yksityiskohta Rantasen väitöskirjan näyttelijöiden työuupumuskertomuksissa on, etteivät he uskalla ottaa vastaan sairaslomaa sosiaalisen paineen takia, hankalaksi työntekijäksi leimautumisen tai irtisanomisen pelosta (Rantanen 2006, 291).

Ohjaustyötäni Särkyneestä maljasta voi käsitellä kuvauksena onnistuneesta prosessista. Hyvinvointi oli työskentelyn keskeinen teema ja näyttelijöiden antamasta palautteesta tämä näkyi. Ohjaajan asettaman hyvinvointitavoitteen saavuttamisen lisäksi kriittisen palautteen puutetta voi pitää yhtenä onnistuneen prosessin merkinä. Ryhmäyttäminen ja ilmapiirin luominen ovat ohjaajan tärkeimmät tehtävät hyvinvoinnin kannalta. Palautetta on annettava tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti unohtamatta positiivista palautetta. Palautetta on ohjaajan osattava myös vastaanottaa. Ohjaajan tehtävä ei ole olla kaikkien kaveri koko ajan, mutta on tärkeää kohdella kaikkia tasapuolisesti (Hauser & Reich 2008, 27). Jatkossa pyrin kehittämään työskentelyäni entistä keskustelelevampaan suuntaan.

5.1 Hyvinvoinnin kehittäminen

Aila Lavaste (1995, 191) muistuttaa, että on tärkeää hyväksyä itsessään kaikki inhimillisenä. Tämä tarkoittaa sitä, että ei saa hävetä näyttää esimerkiksi omaa riippuvuuttaan, rakastamisen tarvettaan tai itserakkauttaan. Tämä itsensä hyväksyminen ja avoimena oleminen heikkouksineen on merkki itseluottamuksesta. Omassa ajatusmaailmassani kaiken hyvinvoinnin kehittäminen lähtee pohjimmiltaan itsetutkiskelusta ja itsensä hyväksymisestä, sekä liiasta kriittisyydestä ja vaateista luopumisesta.

Psykiatri Pekka Salmimies ja psykoterapeutti Raija Salmimies (1998, 58) pitävät hyvinvoinnin kehittämisen kannalta tärkeänä, että ihminen tarkistaa, elääkö omien arvojensa, tarpeidensa ja päämääriensä mukaan. Tarvittaessa ihmisen tulee priorisoida ne uudelleen, sekä niiden pohjalta vaalia ihmissuhteitaan. Ajatukseen omien arvojen tarkastamisesta hyvinvoinnin kehittämisen välineenä liittyy mielestäni myös elämänalueiden tasapaino. Elämänalueiden tasapainosta huolehtiminen vaatii oman elämän pohtimista: annanko minä aikaa tärkeimmäksi kokemilleni arvoille (Manka 2006, 185)? Työ ei voi olla elämän koko sisältö, sillä tarvitsemme lisäksi sosiaalisia suhteita, perhettä ja ystäviä. Harrastukset ja uusien asioiden

opiskeleminen virkistävät mieltä ja fyysisestä kunnosta huolehtiminen lisää myös henkistä jaksamista. (Manka 2006, 184–185.)

Tätä tarvittavaa omien arvojen priorisointia pidän haastavana, aikaa vievänä ja sitoutumista vaativana prosessina, mutta samalla elämänlaadun ja ihmisenä kasvun kannalta välttämättömänä. Omaan hyvinvointiin kannattaa panostaa, oli se kuinka työlästä tahansa. Myös Juutin ja Salmen (2014, 217) mielestä ajan ottaminen oman hyvinvoinnin työstämiseen on välttämätöntä kaikissa hyvinvointia kehittävässä toiminnoissa. He lisäävät, että ajan antaminen itselle on sellaisenaan hyvä teko, joka saattaa avata mahdollisuuksia tarkastella omia elämäntapoja uudesta näkökulmasta ja mahdollistaa myös elämäntapojen muuttamisen. Salmimiehet (1998, 82) toteavat psyykkisesti hyvinvoivan ihmisen hallitsevan paremmin ajatuksiaan, tunteitaan ja toimintaansa. Tällöin ihminen arvostaa itseään ja suhtautuu positiivisesti elämäänsä ja työhönsä. Myös teatteritieteen tohtori Maaria Rantanen (2006, 277) korostaa työhyvinvoinnin lähteenä omien odotuksien uudelleen mietoittamista, omien arvojen ja asenteiden tarkastelua ja ympäristön vaatimusten aiheuttaman paineen käsittelyä osana näyttelijän ammatillisen roolin hahmottamista ja tavoitteiden selkeyttämistä. Pitkäaikainen työstressi tai -uupumus ja siitä selviytyminen on rankkuudestaan huolimatta prosessi, joka useasti muuttaa näyttelijän suhdetta ympäristöönsä ja työhönsä merkittävästi ja positiivisesti. Ratkaiseva muutos on oman hyvinvoinnin vaaliminen ja arvostaminen.

Selviytyminen työuupumuksesta tai stressistä merkitsee näyttelijälle uuden sisäisen voiman löytämistä, sekä intoa jatkaa elämää ja työskentelyä haluamallaan tavalla. Valinnat ja ratkaisut eivät ole helppoja, sillä he joutuvat luopumaan jostain itselleen tärkeästä, esimerkiksi tekemisen intohimosta, sitoutumisesta työhön, työpaikasta, työkeskeisestä elämäntavasta, työyhteisön ihmissuhteista, yhteisöllisyyden kokemuksesta tai idealistisesta kuvasta ammatistaan. Monet Rantasen (2006, 283) aineiston näyttelijöistä kertovat kokeneensa jotain poikkeuksellista, käännekohdan, joka on asettanut näyttelijäkulttuurin yleiset tavat ja uskomukset kyseenalaisiksi. Heidän toimintansa, näkemyksensä ammatistaan, työmotiiveistaan,

henkilökohtaisista tarpeistaan ja odotuksistaan ovat muuttuneet. He näkevät työyhteisönsä eri tavalla kuin aiemmin.

Manka (2006, 179) puhuu elämänhallinnasta, jonka keskeisimmät tekijät liittyvät ihmisen kykyyn tunnistaa omat tunteensa ja käsitellä niitä. Jos ihmisellä on hyvä hallinta, hänellä on hyvä itsetunto, myönteinen minäkäsitys ja tavoitteellisuutta. Hän hyväksyy itsensä sekä arvostaa ja kunnioittaa itseään. (Manka 2006, 158.) Tämä vaikuttaa myös työelämässä menestymiseen, sillä korkeaan elämänhallinnan tunteeseen liittyvät myönteinen ajattelutapa ja kehittymisen halu ennustavat työhyvinvointia ja vähäistä sairastamista sekä hyvää stressinsietokykyä (Manka 2006, 284–285). Kaiken kaikkiaan hallinnan tunteella on Mankan (2006, 15) mukaan yhteys stressin kokemiseen, työn hallintaan, terveyteen, elämäntyytyväisyyteen, sopeutumisstrategioihin, varhaista eläköitymistä koskeviin ajatuksiin, sosiaalisiin verkostoihin ja tukeen sekä sairauspoissaolojen määrään.

Hallinnan tunteen lisäämiseksi Manka (2006, 168–169) ehdottaa Salmimiesten edellä esittämän ajatuksen tavoin omien ajattelutottumuksien tutkimista. Tiedostamalla asenteensa ja uskomuksensa ihminen voi vaikuttaa niihin. Mankan (2006, 286) mielestä kuitenkin työelämässä omien tulkintatapojen muuttaminen stressitilanteessa ei riitä, vaan tärkeintä on nostaa stressin aiheuttaja päivänvaloon ja miettiä, mitä sille voisi tehdä. Manka (2006, 170) pitää päiväkirjan pitämistä yhtenä hyvänä havaitsemisen keinona, jolla käyttäytymisen tiedostamattomat selitysmallit voidaan nostaa esille. Päiväkirjan tavoitteena on arkea tarkkailemalla löytää ne tilanteet, joissa tietyn tyyppiset reaktiot automaattisesti lähtevät liikkeelle. Samankaltaisen tilanteen toistuessa on näin mahdollista oppia muuttamaan omaa reagointiaan.

On tärkeää opetella kuuntelemaan omia tunteitaan ja huolehdittava siitä, että itselle on tarpeeksi aikaa. Rentoutumisen opetteleminen lisää voimia ja jokaisella on omat rentoutumiskeinonsa. Luontoon hakeutuminen, joogaaminen ja ulkoilu auttavat. Klassisella musiikillakin on rauhoittava vaikutus ja nykyään on olemassa paljon

erilaisia rentoutusäänitteitä. (Manka 2006, 183–184.) Tämän hetken trendinä rentoutumiseen on aikuisten värityskirjat, joita voin itse lämmöllä suositella näiden rauhoittavan ja luovuutta vapauttavan vaikutuksen vuoksi.

Näyttelijöiltäni Särkyneessä maljassa saamani palautteen ja tekemieni haastattelujen perusteella rohkaisen hyvinvoinnista kiinnostuneita henkilöitä kokeilemaan meditaatiota ja harrastamaan liikuntaa. Omien elämänarvojen tarkastaminen on myös tärkeää. Jokaisen olisi hyvä pysähtyä kunnolla miettimään, mikä elämässä on oikeasti itselle tärkeää, ja priorisoituuko se nykyisessä elämäntavassa. Olisiko mahdollista tehdä vähemmän töitä tai olla tekemättä töitä ollenkaan, jos se ei tunnu mielekkäältä? Nyky-yhteiskunta ei kannusta meitä tuon kaltaiseen ratkaisuun, mutta tärkeintä onkin olla rohkea, kuunnella itseään ja löytää ratkaisut sisimmästään.

Henkisesti ja ehkä ruumiillisestikin vaativasta työstä palauttavista toiminnoista puhuttaessa Salmimiehet (1998, 39–41) korostavat itsensä toteuttamista leikin kautta, regression tärkeyttä, johtajuudesta luopumisesta. Ihmisen tulee uskaltaa taantua leikin ja harrastusten avulla, ja rentoutua ja kerätä näin voimiaan. Henkiset ja fyysiset virkistykset, kuten harrastukset, taidenautinnot, syöminen ja juominen, lepo ja rentoutus, seksuaalisuus, liikunta, sauna ja luonto toimivat ihmisen voimavaroja palauttavina aktiviteetteina, kunhan toiminta on itselle mielekäästä. Monille ihmisille vapaa-ajan taiteellinen toiminta käy regressiosta. Musisoimalla, teatteria harrastamalla, maalaamalla, muovaamalla, mallien kokoamisella, askartelemalla tai vaikkapa pitsiä nypläämällä ihminen antaa mielikuvituksensa ja alitajuntansa ohjata toimintaansa. Tästä syntyy mielihyvän kokemuksia, jotka palauttavat henkisesti ja fyysisesti vaihtoehtona työn kuormittavuudelle.

Näyttelijöiden keinot selviytyä työstressistä tai -uupumuksesta ovat alkoholi, itsetutkiskelu, työsuhteen lopettaminen ja jättäytyminen freelanceriksi, virkavapauden ottaminen, harrastuksien uudelleenaloitus ja töiden vähentäminen. Matkustaminen, urheilu ja ulkoilu lievittävät stressiä ja uupumusta. Näiden keinojen lisäksi jotkut näyttelijät joutuvat turvautumaan pitkäaikaiseen lääkitykseen,

terapiaan ja sairauslomaan. Fyysisen kunnon ylläpitämisen nähdään tukevan henkistä hyvinvointia ratkaisevasti. Näyttelijöiden psyykkisen hyvinvoinnin tärkeäksi tukijaksi nimetään myös mahdollisuus harrastustoimintaan ja sosiaalisten suhteiden ylläpitoon. Mieluisiksi harrastuksiksi mainitaan lukeminen, moottoripyöräurheilu, puukäsityöt, sienestys, pianonsoitto, marjanpoiminta, valokuvaaminen, jooga ja mietiskelyharjoitukset sekä elokuvien katsominen. (Rantanen 2006, 275–276.)

Teatteriohjaaja ja näytelmäkirjailija Kilkku (2015, 17) rentoutuu niskahieronnassa ja tanssitunneilla. Kahvitauoista ja työajoista kiinnipitäminen on freelancerina työskentelevälle Kilkulle tärkeää, ja hän on järjestänyt itselleen jopa firman pikkujoulut, jonne kutsui muita freelancer-kollegoita. Yksintyöskenteleminen ei siis ole este työn sosiaalisuudelle. Näyttelijä D muistuttaa, että ohjaajien on muistettava pitää huolta itsestään ja vastuunkantaminen muista pitää lopettaa tiettyyn pisteeseen.

Liikunta auttaa ihmistä työstämään ahdistavia kokemuksia laittamalla nämä kokemukset oikeisiin mittasuhteisiin. Pään sisällä pyörivät liiallisesta kuormituksesta johtuvat ajatukset hiljenevät ja kaikkoavat liikunnan aikana. Teatteri-ilmaisun ohjaaja Aho (2015) kertoi lenkkeilyn olleen hänelle ohjaustyönsä aikana hyvä keino ”pään nollaamiseksi”, mutta pohti, että olisi voinut tehdä enemmänkin irrottautukseen projektista. Esityksistä palautumiseen myös näyttelijä D (2015) pitää liikuntaa hyvänä tapana, sillä se katkaisee päässä pyörivän ”kelan päältä”. Kuntosali on hyvä palautumiskeino, kun siinä pitää keskittyä oikeisiin painoihin, näyttelijä D tähdentää. Hyvinvoinnin kehittämisen kannalta on keskeistä ilon ja mielihyvän tuottamisen pyrkimys, joka liittyy keskeisesti leikinomaiseen liikuntaan. Osa ihmisistä löytää leikkimielisyyden liikuntaan ryhmässä liikkumisen kautta. Joillekin taas leikkimielisyys on sitä, että he ovat liikkumisen avulla oppineet rentoutumaan. Rentoutumalla he ovat saaneet entistä paremman yhteyden sisäiseen tunnemaailmaansa. Oikean hengitystekniikan ja siihen keskittymisen avulla rentoutuminen on mahdollista. Liikkumisen rinnalla hengityksen tarkkailuun perustuvien rentoutusmenetelmien aktiivisesta käytöstä on myös helpotusta

stressin tuomiin univaikeuksiin. Hengityksen hallinnan avulla saa kovilla kierroksilla käyvän kehon rauhoittumaan yllättävän nopeasti. (Juuti ja Salmi 2014, 218–220.)

Vaihtoehtoisena näkökulmana hyvinvoinnin tavoitteluun on altruismi. Kauppätieteiden maisteri ja humanististen tieteiden kandidaatti Karoliina Seppälä (2015, 30) lainaa positiivisen psykologian tutkijoiden väitettä, jossa onnellisuus on minäkeskeisen ajan paradoksi. Mitä vimmaisemmin onnea tavoittelee, sitä kauemmas se karkaa - ja sitä onnettomammaksi itsensä tuntee. Seppälän mielestä onnen tavoittelun suurin ongelma on sen yksilökeskeisyys. Nykyinen käsitys onnesta on liikaa kiinni yksilön subjektiivisissa tuntemuksissa. Seppälän mukaan oikeasti onnelliset ihmiset eivät keskity vain itseensä. He eivät pyri maksimoimaan omaa hyvää oloaan, vaan ovat sosiaalisesti aktiivisia tehden merkityksellisiä asioita, joista tulee hyvä mieli itselle ja toisille. Altruismi, myötätunto toisia ihmisiä kohtaan, lisää omaa hyvinvointia. Näin syntyy hyvän kierre, sillä onnelliset ihmiset ovat myös vastuuntuntoisia ja huolehtivaisia.

Niille harvoille näyttelijöille, jotka katsovat voivansa vaikuttaa omaan työmääräänsä, töiden vähentäminen on merkittävä selviytymiskeino. Rantasen (2006, 279–280) väitöskirjan aineiston kokemukseronnassa itsehoidosta, terapiasta tai lääkityksestä ei aina ole löytynyt apua työstressistä selviytymiseen. Joissakin kertomuksissa työsuhteen lopettaminen on ollut ainoa mahdollisuus selvitä työuupumuksesta. Jättäytyminen freelanceriksi on avannut mahdollisuuden kehittää ammattitaitoa, tutkia omaa työtä ja selventää näkemystä näyttelemisestä. Toisaalta ratkaisu on yhdessä kertomuksessa tuonut mukanaan epävarmuuden tulevaisuudesta ja työllistymisestä jatkossa.

Hyvinvoinnin kehittämisen keinot ovat siis moninaiset. Rentouttava liikunta, tietoinen läsnäolo (mindfulness) ja ystävät tarjoavat kolme keskeistä itsen panostamisen keinoa, joiden avulla nykyihminen voi saada hyvinvointia itselleen (Juuti & Salmi 2014, 215). Työiloa voi lisätä aktiivisuudella oman elämän muutoksissa, omien stressitekijöiden ja tunteiden tunnistamisella, tavoitteiden ja itsen kohdistuvien vaatimusten arvioinnilla, terveellä itsekkyydellä,

elämänalueiden välisellä tasapainolla ja positiivisen ajattelun opettelulla (Manka 2006, 179). Myös unelmilla on valtava merkitys energisyydellemme, hyvinvoinnillemme, jaksamisellemme ja sille, mitä voimme parhaimmillamme saada aikaan (Liukkonen 2002, 91). Unelmoi ja auta muita, niin voit tulla parhaaksi versioksi itsestäsi!

5.2 Pohdinta

Tässä tutkimuksessa olen käyttänyt paljon esimiestyöskentelyn materiaalia ja soveltanut sitä suoraan teatterityöskentelyyn. Vaikka opinnäytetyöni on kirjoitettu teatterityön näkökulmasta näyttelijän ohjaamisen tarkoitukseen, en näe syytä, miksei saamiani tietoja voisi kääntää takaisin liiketalouden maailmaan johtamisoppiin. Tiedot ovat saaneet matkalla uuden ryhmälähtöisemmän näkökulman ja ”teatterin värin”.

Fenomenologisena ilmiönä näyttelijän hyvinvointi näyttäytyi minulle tämän tutkimuksen perusteella haasteellisena ja haavoittuvana sen ollessa osittain riippuvainen näyttelijän työstään saamasta palautteesta. Näyttelijän on rakastettava itseään kaikkine vikoineen, että pystyy työskentelemään omaa ruumistaan ja sieluaan työväliseen käyttäen. Fenomenologia kokemuksen tutkimisen välineenä soveltui mielestäni hyvin tämän opinnäytetyön käyttötarkoituksiin. Fenomenologia subjektiivisena filosofiana oli hyvin linjassa hyvinvoinnin kanssa, mitä mielestäni on hedelmällisintä tarkastella nimenomaan subjektiivisesta näkökulmasta.

Tutkimukseni perusteella en saa suoraa vastausta kysymykseeni teatteri-ilmaisun ohjaajan vastuusta näyttelijän hyvinvoinnista. Teatteri-ilmaisun ohjaaja Niina Aho (2015) ja teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelija näyttelijä D (2015) korostivat ohjaajan vastuuta hyvinvoinnista ja näkivät keinona ryhmäyttämisen. Ainoastaan haastatteleman teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelija Aleksi Höylä (2015) piti ohjaajan vastuuna vastuun delegointia eteenpäin. Tällöin vastuu on näyttelijällä itsellään tai esimerkiksi ohjaajan assistentilla.

Vastuu omasta hyvinvoinnista on ensisijaisesti näyttelijällä itsellään, mutta hänen toimintaansa vaikuttavat ympäristön odotukset ja kulttuuriset toimintamallit ja -ajatukset, pohtii Rantanen (2006, 271) väitöskirjassaan. Periaatteessa näyttelijä on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan. Käytännössä hänen on kuitenkin erittäin vaikea vaikuttaa oman työryhmänsä ja -yhteisönsä toimintatapaan, mistä pahoinvointi usein kumpuaa. Yksittäisen näyttelijän hyvinvoinnin turvaaminen ei voi olla laitosteattereissa koko tuotannon toteuttamisen esteenä. Näyttelijän hyvinvointia ja terveyttä olisi kuitenkin mahdollista turvata monilla muutoksilla, jotka koskettavat esim. harjoitustilanteita ja varapäiviä. (Rantanen 2006, 272.)

Teatterityön kirjallisuudesta päälähteenäni käytin Maaria Rantasen väitöskirjaa työstressistä ja -uupumuksesta. Väitöskirjan kokemukseronnan välittämä kuva näyttelijöiden arjesta teattereissa on masentava. Kertomusten perusteella työhön tarvittaisiin paljon lisää resursseja, mutta toisaalta tämä pätee hyvin moneen alaan nykyisessä kustannustehokkuuteen pyrkivässä ajassa. Koen, että teatteri-ilmaisun ohjaajilla olisi paljon annettavaa ammattilasteattereihin soveltavan teatterin menetelmien osaajina ja ryhmätyön ammattilaisina. Toimenkuva voisi olla perinteisen esitysten ohjaajan ja teatterikuratoinnin lisäksi jonkinlainen henkilökunnan hyvinvointivalmentaja. Hyvinvointivalmentaja huolehtisi näyttelijöiden hyvinvoinnista, keskustelukulttuurista ja tukisi ryhmäytymistä ja näyttelijän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Näillä tehtävillä voisi myös laajentaa apulaisohjaajan työnkuvaa. Tämä edellyttäisi tosin apulaisohjaajan vakiinnuttamista osaksi jokaista produktiota. Olisi mielenkiintoista päästä tutkimaan projektiluontoisesti laitosteattereiden henkilökunnan hyvinvointia ja hyvinvointivalmentajan vaikutusta siihen. Uskon hyvinvointivalmentajalla olevan positiivisia vaikutuksia työyhteisössä, mutta uskon hänen herättävän myös vastustusta teatterin arkeen tuomansa muutoksen takia.

Opinnäytetyöni kirjoittaminen oli oppimiskokemuksena hieno. Sisäistin sisäisen motivaation tarkoituksen, sillä koin vahvaa sisäistä motivaatiota tutkimusta tehdessäni. Kirjoitustyö oli itsessään palkitsevaa ja annoin itselleni tekemästäni työstä mielessäni useasti välitöntä, positiivista palautetta. Rakastuin itseäni tutkijana. Hyvinvointi olisi voinut näkyä suurempana tasapainona taukojen ja työskentelyn välillä. En aina malttanut kuunnella itseäni ja tarpeitani. Työskentelyn

välissä minulla on hyvä olla jaloittelua, ulkoilua, koirieni kanssa leikkimistä, jonglööraamista, sosiaalisen median selailua eli kaikkea mieluista hyvinvointia tukevaa toimintaa.

Särkynyt malja oli ohjaustyönäni onnistunut. Olisinko itselleni hyvä ohjaaja, sellainen, jonka ohjauksessa minun olisi näyttelijänä hyvä olla? Luonnollisesti omat työskentelymetodini olisivat itselleni näyttelijänäkin mieluisia ja arvostaisin tarjoamaani suoraa kommunikaatiota. Haluaisin kuitenkin itseäni jämäkemmän ohjaajan. Sellaisen, jota päiten voi puskea ja vähän haastaa. Ehkä näiden, oman ohjaajuuden ja näyttelijyyden, ei edes tarvitse kohdata täydellisesti.

Toivon tämän opinnäytetyön herättävän lukijoitaan ajattelemaan jokapäiväisessä toiminnassaan niin omaa kuin muiden hyvinvointia, sekä arjessa että työssä. Opinnäytetyö tarjoaa lukijalle keinoja tarkastella hyvinvoinnin eri elementtejä ja peilata niitä itseensä. Itsetutkiskelu on olennaista hyvinvoinnin kohentamisessa.

LÄHTEET

Foster, R. 2015. Tanssi-innostaminen. Kohti yksilön ja yhteisön hyvinvointia. Helsinki: Books on Demand.

Haarakangas, K. 2008. Parantava puhe. Dialogisuus ihmissuhteissa, mielenterveystyössä ja psykiatrisessa hoidossa. Helsinki: Magentum.

Hauser, F. & Reich, R. 2008. Notes on Directing. 130 Lessons in Leadership from the Director's Chair. New York: Walker & Company.

Hermeneutiikka. 2015. Jyväskylän yliopisto. Www-julkaisu. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/hermeneutiikka>. Luettu 12.7.2015.

Hirsjärvi, Remes & Sajavaara. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hjerppe, R. 2011. Hyvinvointi, hyvä elämä ja onnellisuus. Teoksessa Suomalaisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tulevaisuus. Väestöliitto. Helsinki: VL-Markkinointi.

Husserl, E. 1995. Fenomenologian idea. Viisi luentoa. Helsinki: Loki-Kirjat.

Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2002. Teoksessa Jaakkola, T., Liukkonen, J. & Suvanto, A. (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kilkku, E. 2015. Freelancertaiteilijan matkapäiväkirja, osa ½. Kohti parempaa työelämää. Teme 1, 17. Www-julkaisu. Saatavissa: <http://www.teme.fi/images/tiedostot/eMeteli-0115.pdf>. Luettu: 25.8.2015.

Korhonen, K. (toim.) 1998. Koirien ajama kettu. Ohjaustaiteen kysymyksiä. Ohjaajahaastattelukirja. Helsinki: LIKE & Teatterikorkeakoulu.

Lagerspetz, E. 2011. Hyvinvoinnin filosofia. Teoksessa Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

Lavaste, A. 1995. Itseluottamus ja yksinäisyys näyttelijäntyössä. Näyttelijä Tuija Vuolteen haastattelu. Teoksessa Ojala, R (toim.) Esiintyjä - taiteen tulkki ja tekijä. Porvoo: WSOY.

Lavaste, S. 2015. Saana Lavaste: teatteriohjaajan puheenvuoro. Teoksessa Lavaste, S., Rautavuoma, S. & Sirén, K. Avoin näyttämö - Käsikirja teatterin uudistajille. Www-julkaisu. Saatavissa:

http://issuu.com/teatteri2.0/docs/teatteri2.0_avoin-n_ytt_m_lowre/1. Luettu: 25.8.2015.

Liikanen, H-L. 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriö. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OPM1.pdf?lang=fi>. Luettu 24.7.2015.

Liukkonen, J. 2002. Teoksessa Jaakkola, T., Liukkonen, J. & Suvanto, A. (toim.) 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut.

Lähteenmäki, S. 2007. Ryhmäyttäminen ohjaajan työkaluna.

Kehittämishankeraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Www-julkaisu. Saatavissa:

https://publications.theseus.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/20296/jamk_1196685_534_2.pdf?sequence=1. Luettu: 6.9.2015.

Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työiloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Oida Y. & Marshall, L. 2004. Näkymätön näyttelijä. Helsinki: LIKE & Teatterikorkeakoulu.

Pessi, A. B. & Saari, J. 2008. Hyvä tahto. Auttamisen asenteet ja rakenteet Suomessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Pessi, A. & Seppänen, M. 2011. Yhteisöllisyys. Teoksessa Suomalaisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tulevaisuus. Väestöliitto. Helsinki: VL-Markkinointi.

Rantanen, M. 2006. Takki väärinpäin ja sielu riekaleina – näyttelijöiden kokemuksia työstressistä ja –uupumuksesta. Väitöskirja. Teatterikorkeakoulu, teatteritieteen laitos.

Riihinen, O. 2011. Hyvinvointivaltio, yhteinen tahto ja intressit. Teoksessa Suomalaisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tulevaisuus. Väestöliitto. Helsinki: VL-Markkinointi.

Saari, J. (toim.) 2011. Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

Salmimies, P. & Salmimies, R. 1998. Esimiehen arkipsykologiaa. Porvoo: WSOY.

Seppälä, K. 2015. Onni on sivutuote. H 2, 30.

Simpura, J. & Uusitalo, H. 2011. Hyvinvointi ja sosiaalinen kehitys. Teoksessa Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

Uusitalo, S. 2011. Tahdonheikkous ja hyvinvointi. Teoksessa Suomalaisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tulevaisuus. 2011. Väestöliitto. Helsinki: VL-Markkinointi.

Haastattelut

Aho, N. 2015. Henkilökohtainen tiedonanto. 15.5.2015. Kokkola.

Höylä, A. 2015. Henkilökohtainen tiedonanto. 27.5.2015. Kokkola.

Näyttelijä A. Särkynyt malja. 1.12.2014.

Näyttelijä B. Särkynyt malja. 1.12.2014.

Näyttelijä C. Särkynyt malja. 1.12.2014.

Näyttelijä D. Henkilökohtainen tiedonanto. 26.5.2015.

Palander, M. 2015. Henkilökohtainen tiedonanto. 25.5.2015.

Teemahaastattelun kysymykset Niina Aholle

1. Haluatko kertoa teidän prosessin kulusta?
2. Miten kuvailisit ohjaustyyliäsi?
3. Miten hyvinvointi näkyi teidän tekemisessä?
4. Käytätkö jotain rutiineja?
5. Mitä sä teit auttaaksesi näyttelijöitä voimaan hyvin prokkiksessa?
6. Minkälainen vastuu sun mielestä teatteri-ilmaisun ohjaajalla on näyttelijän hyvinvoinnista?
7. Millainen olisi ideaalteatteri-ilmaisun ohjaaja hyvinvoinnin näkökulmasta?

Kysymyslomake näyttelijöilleni liittyen opinnäytetyöhöni ohjaajan vastuusta näyttelijän hyvinvointiin

1. Mitkä asiat vaikuttavat henkilökohtaiseen hyvinvointiisi ihmisenä? Kuinka pidät huolen hyvinvoinnistasi?
2. Mitkä asiat vaikuttavat hyvinvointiisi esiintyjänä/näyttelijänä?
3. Miten koet Särkyneen maljan työstämisen vaikuttaneen hyvinvointiisi? Mitkä asiat ovat projektissa edistäneet hyvinvointiasi? Mitkä asiat ovat estäneet/häirinneet/heikentäneet hyvinvointiasi?
4. Miten Hanna ohjaajana on vaikuttanut (heikentäen, edistäen tai paikallaan pitäen) hyvinvointiisi näyttelijänä, esiintyjänä, työryhmän jäsenenä?
5. Miten olisit toivonut Hannan ohjaajana tukevan hyvinvointiasi, ottavan hyvinvointiasi huomioon?