



TEATTERI JA DRAAMA TYÖN OPPIMISMUOTOINA

SATU-MARI JANSSON

Helsingin yliopisto
Käyttäytymistieteiden laitos
Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 262

Satu-Mari Jansson

TEATTERI JA DRAAMA TYÖN OPPIMISMUOTOINA

Esitetään

Helsingin yliopiston käyttäytymistieteellisen tiedekunnan
suostumuksella julkisesti tarkastettavaksi
Athenan, Siltavuorenpenger 3 A, salissa 302
perjantaina 13. marraskuuta 2015 klo 12.

Helsinki 2015

Kustos

Professori Yrjö Engeström, Helsingin yliopisto

Ohjaaja

Professori Yrjö Engeström, Helsingin yliopisto

Ohjausryhmä

Dosentti Pentti Paavolainen, Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu

Emeritusprofessori Jaakko Virkkunen, Helsingin yliopisto

Dosentti Hanna Toiviainen, Helsingin yliopisto

Esitarkastajat

Akatemiatutkija Teija Löytönen, Aalto-yliopisto

Professori Arja Ropo, Tampereen yliopisto

Vastaväittäjä

Dosentti Pia Houni, Työterveyslaitos

Kannen kuva

Kuvittaja Anna Salmi

Unigrafia, Helsinki

ISBN 978-951-51-0311-6 (pbk)

ISBN 978-951-51-0312-3 (pdf)

ISSN-L 1798-8322

ISSN 1798-8322

Satu-Mari Jansson

TEATTERI JA DRAAMA TYÖN OPPIMISMUOTOINA

Tiivistelmä

Tutkin väitöskirjassani teatteria ja draamaa työn oppimismuotoina organisaatiokonteksteissa. Usein organisaatioiden toiminnan ja henkilöstön kehittämisessä ihmisen psyyke ja tunne-elämä pidetään erillään toisistaan. Psykkeen ja tunne-elämän erillisuus on johtanut siihen, että toiminnan muutoksessa pyritään jakamaan tietoa kuin hyödykettä, jonka ajatellaan siirtyvän sellaisenaan ihmiseltä toiselle. Tässä vallitsevassa tavassa kehittää toimintaa ei oteta huomioon sitä, että ihmiset rakentavat keskenään uutta tietoa tuodessaan ”henkilökohtaiset tietonsa”, motiivinsa ja tunteensa osaksi yhteistä ongelmanratkaisua. Tässä väitöskirjassa väitetään, että työelämän kehittämisen haasteiden edessä organisaatiot tarvitsevat laaja-alaisempia menetelmiä voidakseen vastata haasteisiin, joita työnteon muuttuminen tuo mukanaan. Ihmisten tunteet ja ajattelu ovat jakamattomassa yhteydessä keskenään, ja siksi toiminnan muutoksessa myös ihmisten motiivit ja tunteet tulisi yhtä lailla huomioida. Tässä työssä esitän, että työelämän uudistumisen haasteiden ratkomisessa taiteella ja erityisesti teatterilla ja draamalla on mahdollista tuoda yhteen tieto, tunteet ja motiivit sekä kyky virittää koko persoonallisuuden käsittävää oppimista. Teatterissa ja draamassa nimittäin luodaan merkityksiä tekemällä ja käsiteltävälle aiheelle annetaan muoto joko fyysisesti, visuaalisesti tai kinesteettisesti. Ilmiön tutkimista varten olen soveltanut toiminnan teoriaa, kehittävää työntutkimusta ja taidetta keskenään. Jäsenän teatteria intervention kohteena ja toisaalta myös teatteria interventiona.

Väitöskirjatutkimus muodostuu viidestä artikkelista ja yhteenvedosta. Väitöskirjan yhteenvedossa vastaan seuraavaan kahteen tutkimuskysymykseen: 1) Miten teatteria ja draamaa voidaan jäsentää työn oppimismuotoina? 2) Miten toiminnan teorialla ja kehittävän työntutkimuksen metodologialla voidaan rikastaa teatterin ja draaman tarkastelua?

Tutkimuksen empiirisinä kohteina toimivat Rovaniemen Teatteri – Lapin alueteatteri ja ammattikorkeakoulun yhden tulosyksikön johtoryhmä. Rovaniemen Teatteri – Lapin Alueteatteri toimii tässä väitöskirjatutkimuksessa esimerkkinä teatterialan murroksesta, oppimisen haasteista ja teatterista teatterilaisten

oppimismuotona. Rovaniemen Teatterin kehittämisprojekti on myös esimerkki siitä, miten interventiotutkimuksen lähestymistapaa on viety ensimmäistä kertaa teatterimaailmaan. Toteutin teatterissa yhden vuoden ja kolmen kuukauden mittaisen kehittämishankkeen (vuosina 2008–2009), jonka aikana koko talon henkilökunta otettiin mukaan kehittämään ja monipuolistamaan esityksen teko-tapoja. Tutkimusaineistoa, etnografista aineistoa, haastattelu- ja videoaineistoa kertyi koko projektin ajalta. Väitöskirjan toisessa interventiossa kehitettiin ammattikorkeakoulun muutosjohtajuutta (vuosina 2012–2013). Siinä sovelsin kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian, kehittävän työntutkimuksen (Vygotsky, 1978; Leontjev, 1977; Engeström, 2004a; 2004b) ja forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) ideoita. Forum-teatteri on Augusto Boalin (1995; 2006) kehittämä poliittinen teatterin formaatti ja metodi. Esityksen muoto perustui forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) lainalaisuuksiin. Interventiossa käsikirjoitimme ja harjoitelimme kolmen kohtauksen sarjasta muodostuvan esityksen. Kehittävän työntutkimuksen metodologia punoutui osaksi tarinan rakennetta ja käsikirjoitusta. Esitys valmisteltiin ryhmäkeskeisesti ilman etukäteiskäsikirjoitusta. Esityksen hahmo ja dramaturgia muotoutuivat aineistonkeruun, analyysin ja harjoitusprosessin vuoropuhelussa. Haastatteluaineistoa keräsin haastatteleamalla johtoryhmän jäseniä ja dokumentoimalla intervention videolle. Lisäksi aineistona on käytetty projektissa tuotettua käsikirjoitusta sekä kuusi kuukautta intervention jälkeen toteutettuja jälkikäteishaastatteluja valokuvatyöpajoihin.

Molempia interventioprojekteja yhdistää toiminnan teoriasta ja kehittävästä työntutkimuksesta (Vygotsky, 1978; Leontjev, 1977; Engeström, 2004a; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) johtamani kehitysristiriidan tulkinta (Engeström, 1985; 1991; 1998). Kehitysristiriitoja ilmenee työtoimintojen ollessa muutoksessa. Kehitysristiriidat havaitaan arjen työssä häiriöinä, katkoksina ja ongelmina (Engeström 1985; 2004a; 2004b). Henkilökohtaisella tasolla kehitysristiriidat koetaan konflikteina, dilemmoina ja työhön liittyvinä uudenlaisena merkityksenantoina (Engeström & Sannino, 2011). Muutostilanteiden käsittelemiseksi tarvitaan rationaalisuuden ja tunteen erottelun ylittäviä uusia teoreettisia käsitteitä. Kehittävän työntutkimuksen tutkijoiden parissa käytetty teoreettinen käsite toiminnan henkilökohtainen mieli (Leontjev, 1977, 120) on yksi keino ratkaista älyn ja tunteen välinen ristiriita. Työn muutoksessa ihmiset rakentavat suhdettaan työhön uudella tavalla, ja tunteet ja henkilökohtaiset motiivit ovat tämän prosessin yksi tärkeä osatekijä. Ellei työn kohteeseen synny uutta kytköstä, voi aiheutua tunneperäisiä konflikteja (ks. kriittinen konflikti: Sannino, 2008; Vasilyuk, 1988), kun työn tekemisestä puuttuu mieli. Henkilöstön ja työn kehittämisessä ei vielä ole keksitty hyödyntää laajasti teatteriä ja draamaa perustuvia interventioita osana työn edellyttämää oppimista. Tämä väitöskirjatut-

kimus sisältää ensi vaiheen kuvauksen ja analyysin siitä, miten teatteria ja draamaa voidaan tarkastella työn oppimismuotoina kehittävän työntutkimuksen avulla ja miten tunteet nivoutuvat osaksi toiminnan muutosta.

Tutkimukseni auttaa ymmärtämään työyhteisöjen kehittämistyötä teatteri-interventioiden näkökulmasta ja tunteita osana toiminnan kehittämistä, kun työstön kohteena on henkilökohtainen mieli (Leontjev, 1977, 120). Lisäksi tutkimus auttaa osoittamaan, millä tavoin työyhteisöille voidaan suunnitella teatteriin perustuvia interventioita, joilla tuetaan tunteiden käsittelyä toiminnan kehittämisessä ihmisen koko persoonallisuus huomioon ottaen.

Satu-Mari Jansson

THEATRE AND DRAMA AS FORMS OF LEARNING IN ORGANISATIONS

Abstract

This dissertation concerns theatre and drama as a form of learning in organisational contexts. When developing human resources and activities in organisations, people are usually seen as rational human beings, which means overlooking their emotional side. The object of development is seen to be a rational professional who is filled with information as a commodity, which can then be shifted as such from one person to another. This view does not take into account the fact that people create new knowledge as they bring together their own understandings, motivations and emotions when solving mutual problems. This study suggests that when facing the challenges of working life, organisations need more comprehensive viewpoints and methods. In addition, the emotions and cognition are interconnected, which is why in organisational development people's emotions should be considered. Hence in the process of organisational development, the arts, and especially theatre and drama, can offer a full spectrum of methods for activating learning. Through theatre and drama, meaning is created by doing, as meaning is given form through physical movement and visuality, as well as kinetically. To examine this phenomenon, I have brought together activity theory, developmental work research and the arts. I construe theatre both as an object of intervention and as an intervention method.

The dissertation consists of five articles and a summary. The summary answers the following two research questions: 1) How can theatre and drama be construed as forms of learning in work? 2) How can activity theory and the methodology of developmental work research enrich the analysis of theatre and drama?

My empirical interventions for the research involved the Rovaniemi Theatre – Lapland's Regional Theatre and the executive board of one of the units of University of Applied Sciences. The Rovaniemi Theatre offers an example of the changes that are occurring in the theatre field, the learning challenges that theatres are facing, and theatre as a form of learning for professionals in organisational development. In the case of the Rovaniemi Theatre, the logic of intervention research is applied for the first time in a professional theatre context.

In 2008–2009 I worked for 15 months in a development project where I engaged all of the theatre’s employees in order to analyse and understand their ongoing development. Their work practices were broadening, as some performances were being rehearsed without scripts, using group improvisation or devising instead. I gathered research data throughout the project: observations, interviews and video material. The second intervention concerned the development of change management in the context of University of Applied Sciences (during 2013). In this project I brought together cultural-historical activity theory, developmental work research and Forum Theatre. Forum Theatre was initially created by Augusto Boal to promote political change through a theatrical method and format. As part of the intervention we rehearsed a theatrical performance based on Forum Theatre. We wrote a script and rehearsed a performance consisting of three scenes. The methodology of developmental work research intertwined with the scriptwriting process, although we devised the performance originally without a script. The research data were gathered at the beginning of the project by interviewing the executive board, and the three-hour intervention was videotaped. After six months I interviewed several managers who had participated in the intervention, and a photo workshop was held where they photographed their learning experiences and the effects of the project.

What combines the two interventions is that I applied the theoretical concept of developmental contradiction, which is widely used amongst researchers in developmental work research. Contradictions emerge in the change and development of work, and are felt in the work as disturbances, interruptions and problems (Engeström, 1985; 2004a; 2004b). These contradictions are experienced as conflicts, dilemmas and work-related new meaning makings (Engeström & Sannino, 2011). In view of this, to prevent the separation of emotions and cognition in organisational development we need new theoretical concepts. The concept of “personal sense of work” (Leontjev, 1977, 120) is one such solution. In organisational change, employees build a new relationship with their work, one in which the emotions are involved. Unless new connections can be made, emotional conflict may result. The idea that theatre and drama can be used to activate learning in the workplace and in human resource development, however, has yet to truly emerge. This dissertation is the first attempt to describe how theatre and drama can be analysed as forms of learning in organisations with the help of developmental work research and how the emotions play a key role in work development.

The present dissertation provides insight into work development in the context of theatrical intervention and the emotions during the development process, as employees deal with their “personal sense of work” (Leontjev, 1977, 120). The

study also shows how theatrical interventions, can be carried out for organisations, and how the processing of emotions engendered by work development can be focused on.

ESIPUHE JA KIITOKSET

Ajatus teatterin ja draaman käytöstä oppimismuotoina sai alkunsa, kun lukion jälkeä opiskelin vuoden verran draamapedagogiikkaa. Opin jo tuolloin käytännössä, miten teatterilla ja draamalla voidaan tehdä näkyväksi merkityksiä, ajattelua ja toimintaa. Myöhemmin aikuiskasvatustieteen maisterina ja työyhteisöjen valmennus- ja kehittämistyötä tehdessäni tämä näkemys on vahvistunut entisestään. Eri kehittämisresurssien yhdistelyn aloitin työskennellessäni IADE:ssa (*Institute for Art, Development and Education*, Teatterikorkeakoulun ja Taide-teollisen korkeakoulun yhteinen Suomen taideyliopistojen koulutus- ja kehittämissinstituutti) valtakunnallisessa TAIKA-hankkeessa¹ työnkehittäjänä, tutkijana ja draaman käyttäjänä. TAIKAn ideana oli viedä taidelähtöisiä menetelmiä erilaisiin työkonteksteihin ja seurata taidelähtöisen toiminnan vaikutuksia ja seurauksia.

Vuosien aikana on ollut hienoa huomata, miten teatteria koskeva tutkimustyö limittyi yhteen päätyöni eli organisaatioiden kehittämisen ja henkilöstön valmennuksen kanssa. Koen, että syvälinen ja analyttinen tutkimustyö on tarjonnut mahdollisuuden kuoria kehittämis- ja tutkimuskohteista uusia kerroksia, ja olen mielestäni näin pystynyt refleктоimaan kehittämistyötä aivan uudella tavalla. Kumpikin väitöskirjatutkimuksen kehittämisprojekti on tarjonnut mahdollisuuden oppia uutta teatterin tekemisestä, itsestä ja yhteistyöstä muiden kanssa. Teatteri on pitänyt kanavat auki ja tuonut merkityksellisiä kohtaamisia elämäni.

Väitöskirjaprosessi on ollut pitkä eikä aina kovin mieluisa matkakumppani. Monesti olen miettinyt, millaisesta määrästä vapaa-aikaa olen luopunut. Näin viime metreillä matka tuntuu kuitenkin kevyeltä, sillä harmittavimmat ja hankalimmat vaiheet ovat painuneet unohduksiin. Olen nyt kiitollinen siitä, että jaksoin sitkeästi matkata tämän väitöskirjan kanssa sen valmistumiseen saakka, työn ohessa puurtaen. Olen näiden vuosien aikana kohdannut upeita, energisiä ja älykkäitä ihmisiä, joiden kanssa olen saanut tehdä yhteistyötä. Teillä kaikilla on ollut merkittävä rooli kulloisessakin tilanteessa. Lämmin kiitos kaikille teille, joiden kanssa olen saanut tätä polkua tallata.

Suurimmat kiitokset haluan esittää väitöskirjani ohjaajalle professori Yrjö Engeströmille. Olet uskonut kykyyni saada väitöskirja valmiiksi. Yhteistyömme on ollut suoraa ja mutkatonta. Koen yhteisten keskusteluiden avanneen ajattelun

¹ TAIKA I -hanke toimi vuosina 2008–2011, jolloin taidelähtöisiä työpajoja vietin keilumielessä sosiaali- ja terveysalan työyhteisöihin. Työpajoissa käytettiin draaman, kuvataiteen, käsityön, liikeimprovisaation ja tanssin, musiikin, sanataiteen ja valokuvauksen menetelmiä. TAIKA II -hanke jatkoi taidetta ja työelämää yhdistävää kehittämistyötä vuosina 2011–2013. Taidelähtöistä työskentelyä ja sen erilaisia muotoja on sovellettu, kehitetty ja tutkittu hankkeen aikana monenlaisissa työyhteisöissä.

solmuja, joiden parissa olen kulloinkin kamppaillut. Asioiden läpikäynti rehellisesti keskustellen on ollut inspiroivaa. Olen sanoin kuvaamattoman kiitollinen monista yhteistyömme vuosista. Lämmin kiitos väitöskirjani ohjausryhmän jäsenelle dosentti Pentti Paavolaiselle. Olet jakanut kanssani pohjatonta tietoasi teatterin tutkimuksesta. Erityinen kiitos väitöskirjani ohjausryhmän jäsenelle emeritusprofessori Jaakko Virkkuselle. Olet kehittänyt minua tutkijana näiden yhteistyövuosien aikana kriittisyytesi ansiosta. Ilman sinua moni teoreettinen löydös olisi jäänyt löytämättä. Sydämellinen kiitos väitöskirjani ohjausryhmän jäsenelle dosentti Hanna Toiviaiselle. Olet vetänyt taitavasti yhteen ohjausryhmän kii-vaitakin keskusteluja ja auttanut löytämään argumenttien keskeltä kultaisen keskitien. Sinulla on ollut aikaa tukea minua monien kysymysten äärellä, vaikka tiedän sinun olleen kovin kiireinen.

Suuri kiitos väitöskirjan esitarkastajille akatemiaturkija Teija Löytöselle ja professori Arja Rovolle. Terävät kommenttinne auttoivat minua näkemään työni lukijan näkökulmasta ja jalostamaan sisältöjä.

Kiitän molempiin kehittämishankkeisiin ja haastatteluihin osallistuneita johtajia, taiteilijoita ja muuta henkilökuntaa. Olette jakaneet kokemusmaailmanne kanssani ja mahdollistaneet kahden kehittämis- ja tutkimusosion toteuttamisen. Erityinen kiitos Theatreworaksin näyttelijöille Eero Enqvistille ja Pinja Hahtolalle siitä, että lähditte kehittämisprojektiin mukaan ja osallistuitte tutkimukseeni liittyvän ryhmälähtöisen esityksen valmistamiseen. Ilman yhteistyötämme tutkimuksen kehittämisosuus ja teatterilla kokeilu ei olisi ollut mahdollista.

Lämmin kiitos yliopistonlehtori Kai Lehikoiselle ammatillisesta ja tutkimuksellisesta tuesta, jota olen saanut sinulta väitöskirjan viime metreille saakka. Ystävyytesi merkitsee minulle paljon. Entinen kollega Pekka Korhonen, kiitos yhteisistä työvuosista ja draamaa koskevien ajatustesi jakamisesta sekä kommentteista, joita annoit väitöskirjan kirjoittamisen aikana. Kiitos myös Tytti Oittiselle yhteisestä kehittämisprojektista, ammatillisen kasvun tukemisesta ja väitöskirjan kommentoinnista loppumetreillä. Professori Heidi Westerlund, olet kehittänyt ajatteluani ja tukenut kasvuani tutkijana. Kiitos kannustuksesta ja kommenteistasi matkan varrella.

Theatreworaksin luovat tekijät ja näyttelijät, olette olleet lähimpiä työkavereitani viime vuosina. Työyhteisöteatterin keikoilla ja valmennusten tauoilla olemme jakaneet käsityksiämme teatterista ja sen monista mahdollisuuksista. Kanssanne on ollut upeaa tehdä yhteistyötä. Pinja Hahtola, Eero Enqvist, Anu Koskinen, Riku Suokas ja Tomi Walamies, sydämellinen ja lämmin kiitos teille heittäytymisestä aitoon ja superenergiseen yhteistyöhön.

Yliopistonlehtori Päivi Rantala, kiitos yhteisistä tutkimus- ja kirjaprojekteista sekä ystävyydestä. Dosentti Anu Kajamaa, sydämellinen kiitos, tukesi on ollut korvaamatonta. Olet jaksanut myös uskoa välillä mahdottomalta tuntuvaan tutki-

musprosessiini. Kiitos Helsingin yliopiston entisille kollegoille ja tohtoriopiskelijoille, kuten Marika Schauppille, Heli Ahoselle, Heli Kaatrakoskelle, Stephanie Freemanille, Anna Pauliina Rainiolle ja Päivi Ristimäelle. Erityinen kiitos Auli Pasaselle avusta näiden vuosien varrella – sitä ilman en olisi selvinnyt! Kiitos myös TAIKA-hankkeen tiimille – Elise Vanhaselle, Anneli Larkialle, Kirsi Heimoselle, Anu-Liisa Röngälle, Minna Liskille, Ilkka Kuhaselle, Eila Sainiolle ja Kirsti Niemiselle – taiteiden työelämäkontekstien äärellä vietetyistä vuosista. Lämmin kiitos yhteistyöstä Masi Eskolinille, Vihtori Rämälle ja Timo Heinoselle. Kiitokset Anna Salmelle ammattimaisesta kannen kuvituksesta ja Tuomo Aallolle väitöskirjan painokelpoiseksi saattamisesta. Kiitos myös Daniela Knif-Kiviniemelle kielen tarkistuksesta.

Väitöskirjaprosessin aikana kirjoitustyötäni ovat tukeneet Suomen Kulttuuri-rahasto, Työministeriön Tykes-hanke, Helsingin yliopisto ja Työsuojelurahasto. Kiitos tuestanne. Erityinen kiitos myös kehittämishankkeiden rahoittajatahoille, kuten TAIKA-hankkeen rahoittajille, OKM:n edustajille Merja Niemelle ja Esa Pirnekselle ja TEKESin Tuomo Alasoinille, Maarit Lahtoselle ja Nappu Rouhiainenille.

Sydämellinen kiitos perheelle ja ystäville, jotka olette sietäneet jatkuvaa poissaoloani. Olette tsempanneet minua ja olleet ymmärtäväisiä. Ette ehkä arvaakaan, miten paljon tukenne on minulle merkinnyt. Erityisen rakastava kiitos Sebastianille kannustuksesta ja tuesta!

Helsingissä 29.9.2015

Satu-Mari Jansson

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tunteet ja motiivit toiminnan muuttamisessa.....	1
1.2	Teatteri intervention kohteena ja teatteri intervention välineenä.....	2
1.3	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	3
2	TUTKIMUSKYSYMYKSET	7
3	TEATTERI JA DRAAMA OPPIMISENA TYÖELÄMÄSSÄ.....	11
3.1	Teatterialan muutossaasteita	11
3.2	Taiteet työelämän uusilla toiminta-alueilla ja uusissa toimintaympäristöissä	14
3.3	Työelämän kehittäminen taiteiden avulla – teatterikentän näkökulma aiheeseen.....	21
3.4	Teatterin ja draaman keinojen monipuolistuminen	26
3.5	Teatteri ja draama oppimisen virittäjinä.....	30
4	KEHITTÄVÄ TYÖNTUTKIMUS JA FORUM-TEATTERI – KAKSI TOIMINNAN KEHITTÄMISEN METODOLOGIAA	35
4.1	Kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria ja kehittävä työntutkimus	35
4.2	Kehitysrivistiriitä.....	37
4.3	Toiminnan henkilökohtainen mieli.....	38
4.4	Kehitysrivistiriitä ja toiminnan henkilökohtaisen mielen kamppailut tarinaksi	40
4.5	Forum-teatteri.....	41
5	INTERVENTIOTUTKIMUS VASTAUKSENA HENKILÖSTÖN OSALLISTAMISEEN JA TOIMINTAMALLIN KEHITTÄMISTARPEISIIN	45
5.1	Formatiivisessa interventiotutkimuksessa kehittämisen kohde rakentuu yhteistyössä	45
5.2	Forum-teatterin ja interventiotutkimuksen yhtäläisyyksiä ja eroja	50
5.3	Teatteri osana interventio- ja tutkimusprosessia	53
6	INTERVENTIOTUTKIMUKSEN KOKEILUT TEATTERISSA JA TEATTERIN KEINOIN	55
6.1	Rovaniemen Teatterin – Lapin alueteatterin kehittämishanke ...	55
6.2	Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuden kehittämishanke	59

7	INTERVENTIOISSA TUOTETUT TUTKIMUSAINEISTOT	63
7.1	Rovaniemen Teatteri – Lapin alueteatterin kehittämishanke	63
7.2	Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuden kehittämishanke.....	66
8	TUTKIMUKSEN ANALYYSIMENETELMÄT	69
8.1	Rovaniemen Teatteria käsittelevät artikkelit.....	70
8.2	Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuutta käsittelevät artikkelit	74
9	ARTIKKELIKOHTAISET TUTKIMUSTULOKSET	79
9.1	Artikkeli ”Laitosteatterin tuotantomalli esityksen esikuvana”	79
9.2	Artikkeli ”A Theatre Company’s Development, Cultural- historical Activity Theory and Developmental Work Research: Movement between Archetypes”	80
9.3	Artikkeli ”’I need a door onstage through which I can enter’ – Learning challenges of accommodating collaborative theatre practices within subsidised institutional theatre”	83
9.4	Artikkeli ”Muutosjohtajia valmentamassa teatterin keinoin – Oppimisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia”	85
9.5	Artikkeli ”Building a workplace theatre – forum theatre and developmental work research as developmental resources in interventions”	89
10	VÄITÖSKIRJATUTKIMUKSEN TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	91
10.1	Teatteri ja draama työn oppimismuotoina	92
10.2	Kehittävä työntutkimus, teatteri ja draama	94
11	TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA.....	99
11.1	Laadullisen tutkimuksen laadulliset kriteerit	99
11.2	Tutkijan rooli	107
12	LOPPUSANAT	109
12.1	Teatteri monimuotoistuu moniammatillisilla työelämän kentillä käytettäväksi tunnetta ja älyä yhdistäväksi oppimismuodoksi	109
	LÄHTEET	113

Kuviot

Kuvio 1. Taiteiden käyttö liike-elämässä.....	15
Kuvio 2. Taiteiden erilaisia vaikutuskohteita	17
Kuvio 3. Taiteiden käytön neljä erilaista vaikutuskohdetta	18
Kuvio 4. Organisaatioiden kolme erilaista taidelähtöistä strategiaa	19
Kuvio 5. Kaksi erilaista suhtautumista teatterin tekemisen laatuihin ja ympäristöihin.....	24
Kuvio 6. Tekijöiden-taiteilijoiden kolme eri tapaa suhtautua taiteen soveltaviin projekteihin	24
Kuvio 7. Toimintajärjestelmän malli.....	36
Kuvio 8. Työn henkilökohtainen mieli ja työstä saadut onnistumisen kokemukset	39
Kuvio 9. Forum-teatterin asetelma.....	43
Kuvio 10. Aineistosta analysoidut dilemmat ja konfliktit ja niiden määrä	72
Kuvio 11. Oppimisen kolme tasoa, kun teatterin tekotapoja monipuolistetaan tekstilähtöisestä tuotannosta ryhmälähtöiseen tuotantoon	73
Kuvio 12. Typologia suomalaisen laitosteatterin arkkityypistä	81
Kuvio 13. Rovaniemen Teatterin toiminnan monimuotoistumisesta johtuvat kehitysrivistiriidat	83
Kuvio 14. Ammattiteatterin yleinen tuotantomalli, joka perustuu tekstilähtöiseen teatterin tekotapaan.....	84
Kuvio 15. Kaksi erilaista kokemusta taiteeseen perustuvista interventioista kahden eri oppijapersoonan muodossa kuvattuna.....	88
Kuvio 16. Teatteri taiteena ja oppimismuotona	93
Kuvio 17. Koulutuksellinen teatteri työn oppimismuotona.....	93
Kuvio 18. Ryhmäkeskeinen harjoitusprosessi: tutkimusaineisto ja aineiston analyysi vuorottelivat käsikirjoittamisen ja harjoitusprosessin kanssa.....	95
Kuvio 19. Tarina havainnollistamassa työyhteisön työtapoja toimintana ja kehitysrivistiriitoina sekä niiden kokemista yksilötasolla	96

Taulukot

Taulukko 1. Artikkelikohtaiset tutkimuskysymykset.....	7
Taulukko 2. Rovaniemen Teatterin kehittämishankkeessa kerättyä interventioaineistoa.....	65
Taulukko 3. Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuus -projektissa kerättyä tutkimusaineistoa.....	67
Taulukko 4. Väitöskirjatutkimuksen artikkelikohtaiset tutkimusmenetelmät.....	69

Alkuperäisartikkelit

ARTIKKELI I

Korhonen, Satu-Mari (2012). Laitosteatterin tuotantomalli esityksen esikuvana. Teoksessa Liisa Ikonen, Hanna Järvinen ja Maiju Loukola (toim.); *Näyttämöltä tutkimukseksi – esittävien taiteiden metodologiset haasteet*. Näyttämö ja tutkimus 4. Teatterin tutkimuksen seura.

ARTIKKELI II

Jansson, Satu-Mari (2013). *Muutosjohtajia valmentamassa teatterin keinoin – Oppimisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia*. Teoksessa Päivi Rantala ja Satu-Mari Jansson (toim.); Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 10. Lapin yliopisto, Rovaniemi.

ARTIKKELI III

Jansson, Satu-Mari (2014). *A Theatre Company's Development, Cultural-Historical Activity Theory and Developmental Work Research: Movement between Archetypes*. Teoksessa Susan Davis, Beth Ferholt, Hannah Grainger Clemson, Satu-Mari Jansson ja Ana Marjanovic-Shane (toim.); *Dramatic Interactions in Education: Vygotskian and Socio-Cultural Approaches to Drama, Education and Research*. London: Bloomsbury.

ARTIKKELI IV

Jansson, Satu-Mari (2014). *Building a Workplace Theatre – Forum Theatre and Developmental Work Research as Developmental Resources in Interventions*. Teoksessa Susan Davis, Beth Ferholt, Hannah Grainger Clemson, Satu-Mari Jansson ja Ana Marjanovic-Shane (toim.); *Dramatic Interactions in Education: Vygotskian and Socio-Cultural Approaches to Drama, Education and Research*. London: Bloomsbury.

ARTIKKELI V

Jansson, Satu-Mari. "I Need a Door onstage Through which I Can Enter" – Learning Challenges of Accommodating Collaborative Theatre Practices within Subsidised Institutional Theatre. Arvioitavana oleva käsikirjoitus.

Tämän väitöskirjatutkimuksen viiteen artikkeliin viitataan aina roomalaisilla numeroilla (I–V).

1 JOHDANTO

1.1 Tunteet ja motiivit toiminnan muuttamisessa

Kouluttamisessa ja opettamisessa on korostettu ihmisen psyyken ja tunne-elämän erillisyyttä. Erottelu näkyy erityisesti organisaatioiden kehittämisessä, jossa muuttamisen kohteena on loogis-rationaalinen ihminen. Muutoksen äärellä ihmisiin pyritään vaikuttamaan pitkälti älyn kautta. Vallitseva käsitys on perustunut tietoon hyödykkeinä, joita siirretään henkilöltä toiselle. (ks. Wells, 1999.) Tieto nähdään tavarana, jota säilötään ihmisten mieliin (ks. Wells, 1999). Ihmiseltä toiselle siirrettävää tietoa voidaan eritellä, luokitella ja mitata. On kuitenkin monia syitä, miksi tässä kuvattua talletuskäsitystä tiedosta ei voida enää pitää relevanttina. Muun muassa Wells (1999) esittää, että talletukseen perustuvassa tietokäsityksessä hukataan suhde tietämisen ja toimimisen välillä. Ihmiset luovat keskenään jatkuvasti uutta tietoa tuodessaan henkilökohtaiset tietonsa, motiivinsa ja tunteensa osaksi yhteisen ongelman ratkaisemista. Tunteet ovat täten osa tietämisen ja toimimisen verkostoa.

Wellsin (1999) esittämästä kritiikistä huolimatta monet työn hallinnan ja oppimisen virittämisen keinot perustuvat tiedon talletuksen ideaan. Tietoa voidaan siirtää sellaisenaan puheen, tekstin, luennon tai työpajan muodossa. Tässä väitöskirjatutkimuksessa väitetään sen sijaan, että organisaatiot tarvitsevat laaja-alaisempia menetelmiä ja mahdollisuuksia vastata työelämän ja työnteon muuttumisen haasteeseen. Ihmiset eivät ainoastaan ole älykkäitä olentoja, vaan samanaikaisesti tunteiden kautta toimivia kokonaisuuksia. Ihmisten motiivit, tunteet ja ajattelu ovat jakamattomassa yhteydessä keskenään, ja siksi toiminnan muutoksessa tulisi huomioida yhtä lailla myös ihmisten motiivit ja tunteet. Tässä työssä esitän, että työelämän uudistumisen haasteita ratkottaessa teatteri ja draama tarjoavat keinon vaikuttaa tietoon, tunteisiin ja motiiveihin. Teatterilla ja draamalla on kyky virittää koko persoonallisuuden käsittävää oppimista. Olen tutkinut teatterin ja draaman organisaatiokonteksteissa tapahtuvaa oppimista soveltamalla toiminnan teoriaa, kehittävää työntutkimusta ja taidetta.

Tunteet eivät ole mukana tämän tutkimuksen varsinaisissa tutkimuskysymyksissä, vaan ne pidetään mukana pikemminkin inspiroivana taustana. Tutkimuksen fokus painottuu toiminnan kehittämiseen (Engeström 1987; 1991; 2004a; 2004b) ja henkilökohtaisen mielen (Leontjev, 1977) muutoksiin. Tunteet ovat osa muutosta, mutta tässä tutkimuksessa ne eivät ole suoranaista tutkimuksen kohteena.

Organisaatioiden muutostilanteiden käsittelemiseen tarvitaan uusia teoreettisia käsitteitä, jotka ylittävät rationaalisuuden ja tunteen erottelun. Tässä työssä esitetään, että kehittävän työntutkimuksen tutkijoiden parissa käytettyä teoret-

tista käsitettä *toiminnan henkilökohtainen mieli* (Leontjev, 1977, 120) voidaan pitää yhtenä keinona ratkaista älyn ja tunteen välinen ristiriita. Työn muutoksessa ihmiset rakentavat suhdettaan työhön uudella tavalla, ja tunteet ja henkilökohtaiset motiivit ovat tämän prosessin yksi tärkeä osatekijä. Ellei työn kohteeseen synny uutta kytköstä, voi aiheutua tunneperäisiä konflikteja, kun työn tekemisestä puuttuu mieli (Mäkitalo, 2005; Engeström & Sannino, 2011).

Akateemisen kirjallisuuden perusteella henkilöstön ja työn kehittämisessä ei vielä ole keksitty hyödyntää laajasti teatteriä ja draamaa perustuvia interventiota osana työn edellyttämää oppimista. Tämä väitöskirjatutkimus sisältää ensi vaiheen kuvauksen ja analyysin siitä, miten teatteria ja draamaa voidaan tarkastella työn oppimismuotoina kehittävän työntutkimuksen avulla ja miten tunteet ja motiivit nivoutuvat osaksi toiminnan muutosta.

1.2 Teatteri intervention kohteena ja teatteri intervention välineenä

Selvännän seuraavasti lyhyesti tutkimuksen peruskäsitteet. Teatteri on perinteisesti nähty tekstiin perustuvana taiteellisen ilmaisun muotona sekä institutionaalisenä muotona, joka käsittää teatterin toimialana ja teatteriorganisaatioina. Draama on puolestaan ilmiöiden käsittelemisen ja niihin vaikuttamisen erityinen muoto ja joukko menetelmiä, joita voidaan soveltaa eri yhteyksissä spesifin tavoitteen saavuttamiseksi. Draamaa ja teatteria voidaan jäsenellä ikään kuin tekotavan tasoisena asiana, jotka liittyvät osaksi laajemman tason toimintoja. Alimpana ovat draaman ja teatterin operaatiot, kuten ilmeet, eleet, liike ja puhe. Teatteriä ja draamaa liittyvät teot voidaan toteuttaa osana monenlaista toimintaa (ks. Leontjev, 1977; Engeström, 2004a; 2004b), esimerkiksi teatteri-instituution taidelmaisuna, osana poliittista vaikuttamista tai henkilöstön kehittämistä. Teatteritoiminnassa ja henkilöstön kehittämistoiminnassa toteutetut draama- ja teatteriteot voivat olla ulkoisesti täysin samankaltaisia ja tavoitteiltaan samoja. Ero syntyy vasta koko toiminnan tarkoituksesta.

Tässä tutkimuksessa termillä ”oppimismuoto” halutaan kuvata teatteria ja draamaa taidemuodon ohella omanlaisenaan oppimisen tapana. Tutkimuksessa tuodaan esiin samanaikaisesti teatteria ja draamaa kahdenlaisessa oppimiskontekstissa – teatteriorganisaatiossa ja julkisessa palveluyksikössä. Tutkimuksen kohteena ei ole oppimiskonteksti, vaan ennemminkin tarkoituksena on pohtia, missä tilanteissa ja miten teatteria voidaan tarkastella oppimisen tapana. Tässä tutkimuksessa intervention kohteena on teatterityö, ja toisaalta myös teatteri esitetään intervention keinona. Kummassakin tapauksessa tekemistä jäsentämällä ei tuoteta analyysia teatterista ja draamasta ainoastaan taidemuotona vaan myös oppimismuotona. Teatterissa ja draamassa voidaan luoda merkityksiä tekemällä ja

käsiteltävälle aiheelle annetaan muoto joko fyysisesti, visuaalisesti tai kinesteettisesti (Nicholson, 2005). Siksi tässä tutkimustyössä käytetään termiä ”oppimismuoto”.

Työn otsikolla ”Teatteri ja draama työn oppimismuotoina” viitataan siihen, että tätä väitöskirjatutkimusta voidaan lukea kahdesta eri näkökulmasta. Ensinnäkin väitöskirjassa esitellään teatteri ja draama uusina työn oppimismuotoina, sillä teatteria ja draamaa voidaan käyttää apukeinoina, kun halutaan virittää kokonaisvaltaista, koko persoonallisuuden käsittävää oppimista. Tällöin pyritään vaikuttamaan ihmisen loogis-rationaaliseen puoleen, motiiveihin ja tunteisiin. Teatteri ja draama tulisikin nähdä työn muutoksen ja oppimisen käsittelykeinoina.

Toiseksi väitöskirjan voidaan katsoa havainnollistavan teatterialan käytänteiden muutosta. Teatterin tekemiseen liittyvä asiantuntemus on perinteisesti perustunut kapea-alaiseen erikoistumiseen (artikkeli I). Työtapojen muuttumiseen liittyvä ahdistus on seurausta työn teon erikoistumisesta ja ongelmista, joita tämän tradition muuttaminen aiheuttaa. Teatteriesityksiä valmistellaan tänä päivänä yhä monimuotoisemmin, ja näin esimerkiksi ryhmäkeskeisillä esityksen tekotavoilla (ks. Oddey, 1994) on vaikutuksensa teatterin tekijöihin, työtapoihin ja prosesseihin. Teatteria viedään myös yhä enenevässä määrin uusiin toimintaympäristöihin, ja osa teatterintekijöistä hankkii hybridiosaamista voidakseen toimia teatterin monipuolisilla kentillä (ks. Houni & Ansio, 2013). Teatterin ja draaman käyttö työn kehittämisen keinona edellyttää esimerkiksi ammattinäyttelijöiltä näyttelemistä, joka poikkeaa perinteisestä teatterista. Samalla tavoin ammattiteatterin irtaantuminen tuotantokohtaisesti tekstilähtöisestä esityksen valmistamisesta kohti ryhmämuotoisia työtapoja vaatii ammattinäyttelijältä, ohjaajalta ja tekniseltä henkilökunnalta uusien työtapojen opettelua ja niistä neuvottelua. Näitä taustoja vasten teatteria tarkastellaan yhtäältä intervention kohteena ja toisaalta uudenaikaisena intervention välineenä.

1.3 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa toiminnan teoria ja kehittävä työntutkimus (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) auttavat erittelemään kahden intervention kohteena olleen organisaation kehityshaasteita sekä suuntaamaan interventioita ja virittämään työn edellyttämää oppimista. Interventiotutkimuksen (Engeström, 2011) periaatteet ovat auttaneet ymmärtämään ja erittelemään organisaatioiden kehityshaasteita teoreettis-metodologisella tavalla. Tutkimuksen kohteena olevassa Rovaniemen Teatterissa monipuolistettiin teatterin harjoitusprosesseja ja palkattiin soveltavan draaman ammattilaisia, jotka toivat mukanaan erilaisia teatterin harjoitusprosesseja ja tuotantomalleja. Soveltavan draaman ammattilaisten

produktioissa näyttelijät joutuivat omaksuma lyhyellä aikavälillä uusia teatterin tekemisen periaatteita ja käytänteitä. Samanaikainen uuden opettelu ja tuotantotapojen muuttaminen toivat työn tekemiseen uudenlaisia oppimishaasteita.

Teatteri-interventio, jonka tarkoituksena oli tukea ammattikorkeakoulun muutosjohtajia heidän työssään, olisi puolestaan jäänyt sisällöltään ja dramaturgialtaan ainoastaan teatteriryhmämme tulkinnan varaan ilman toiminnan teoriaa ja kehittävää työntutkimusta. Kehittävä työntutkimus (Engeström, 1985; 1991; 2004b; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) tarjosi mahdollisuuden nähdä ammattikorkeakoulun muutoshaasteet toimintamallin kehittämisenä (ks. Virkkunen, Ahonen & Lintula, 2008), jonka äärellä muutosjohtajat pyrkivät sekä uudentyyppisen strategian jalkauttamiseen että henkilökunnan työtapojen muuttamisen tukemiseen, suuntaamiseen ja ohjaamiseen.

Molemmat tämän väitöskirjatutkimuksen interventioista havainnollistavat työelämän muuttuneita vaatimuksia ja työn edellyttämää toistuvaa muutosta ja oppimista sekä näiden haasteiden ilmenemistä henkilöstön työssä (ks. Alasoini, 2012). Enää ei riitä, että kouluttaudutaan yhteen ammattiin ja työtä tehdään koko työuran ajan samalla tavalla. Työn muutokset edellyttävät henkilöstöltä uudelleen orientoitumista, uudenlaisten työtapojen opettelua ja uudenlaisten merkityksenantojen luomista työhön (ks. Alasoini, 2012). Koska työelämän muutoshaasteet ovat näin kokonaisvaltaisia, rinnalle tarvitaan myös uudenlaisia oppimismuotoja ja oppimisen metodeja (ks. Alasoini, 2012; Adler, 2006; Alasoini, Korhonen, Lahtonen, Ramstadt, Rouhiainen & Suominen, 2006).

Rovaniemen Teatteri – Lapin Alueteatteri toimii esimerkkinä teatterialan murroksesta. Tänä päivänä teatterien haasteisiin kuuluvat rahoituksen vähenemisen lisäksi erilaiset päämäärät ja tekotavat (ks. Lavaste, Rautavuoma & Sirén, 2015; Suomen Kulttuurirahasto, 2015). Rovaniemen Teatterin kehittämisprojekti on myös esimerkki siitä, miten interventiotutkimuksen lähestymistapa on tuotu ensimmäistä kertaa teatterimaailmaan. Kehittämishanke on uusi avaus interventiomethodologian (ks. Engeström, 2011) käytölle.

Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuden kehittämisshanke esitetään puolestaan tässä tutkimuksessa esimerkkinä työelämän muutoksen haasteesta tilanteessa, jossa työyhteisöt haluavat tarttua uudenlaisiin oppimisen keinoihin kehittämään henkilökunnan ja johtajien ajattelutapoja, toimintatapoja ja vallitsevia rakenteita (ks. Alasoini, 2012). Uusi suunnanmuutos joudutaan tekemään nopeasti, tehokkaasti ja tuottavasti. Tänä päivänä kuitenkin vain harva organisaatio uskaltaa ottaa ”riskejä” valmennuksissaan ja koulutuksissaan halutessaan lisätä vaikuttavuutta ja toteuttaa muutostyötä kokemuksellisesti – yhdistäen muutoksen käsittelyyn sekä älyn että tunteet.

Ammattikorkeakoulun tapaus havainnollistaa myös teatterin muutosta ja sitä, millaisia uusia toiminnan mahdollisuuksia teatterilaiset voivat hakea. Interventio osoittaa, miten joustavasti teatterilaiset muovaavat tekemisen prosessinsa ja

yhteistyönsä palvellakseen intervention kehittämisteemaa. Koko työryhmän vuorovaikutus, ”henki” ja yhteistyötävät luovat esitystä. Se, millaisen esityksen saa, riippuu siitä, miten sen toteuttaa. Ammattikorkeakoululle toteutettu kehittämis-hanke on rohkea avaus, jossa on käytetty kahta erillistä kehittämisresurssia.

Molempia interventiotapauksia yhdistää toiminnan teoriasta ja kehittävästä työntutkimuksesta (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) johdettu *kehitysristiriidan* (Engeström, 1985; 1991; 2004b) tulkinta. Kehitysristiriitoja (Engeström, 1985; 1991; 2004b) ilmenee työtoimintojen ollessa muutoksessa. Kehitysristiriidat havaitaan arjen työssä häiriöinä, katkoksina ja ongelmina (Engeström 1987; 2004a; 2004b). Henkilökohtaisella tasolla kehitysristiriidat koetaan konflikteina, dilemmoina ja työhön liittyvinä uudenlaisena merkityksenantoina (Engeström & Sannino, 2011). Tarkastelin Rovaniemen Teatterin työtapojen monipuolistumista ja analysoin häiriöitä ja ongelmia, joita soveltavan draaman ammattilaiset ovat kokeneet arjen työssä. Johdin tästä analyysistä tulkinnan kehitysristiriidoista. Lisäksi yhdistin kehitysristiriidan (Engeström, 1985; 1991; 2004b) *toiminnan henkilökohtaiseen mieleen* (Engeström & Sannino, 2011) uudenlaisina merkityksenantoina, joita näyttelijät joutuivat rakentamaan työssään, kun teatteriproduktioissa poikettiin vakiintuneista harjoitusprosesseista ja teatterin tekemisen tavoista. Ammattikorkeakoulun interventiossa taas yhdistin kehitysristiriidan tarinan rakentamiseen ja dramaturgiaan. Tavoitteena oli havainnollistaa esityksellä, miten kehitysristiriidat (Engeström, 1985; 1991; 2004b) syntyvät toiminnan muutoksessa ja miten ne koetaan yksilötasolla eri asiantuntijoiden työssä.

Väitöskirjan ensimmäinen interventio toteutettiin Rovaniemen Teatterissa – Lapin alueteatterissa. Esitän Rovaniemen Teatterin kehittämisprojektin esimerkkinä kehittävä työntutkimuksen asetelmasta ja menetelmien soveltamisesta. Projektissa käytetyt analyysivälineet havainnollistavat keinoja ja metodeja, joita kehittävä työntutkimus (Engeström, 1985; 1991; 2004b; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) tarjoaa draaman suunnittelutyön ja käsikirjoittamisen avuksi. Tulevaisuudessa teatterin ja draaman keinoja voitaisiin käyttää tietoisesti toiminnan kehittämiseen tähtäävissä hankkeissa. Kehittävä työntutkimuksen analyysivälineet havainnollistavat, miten interventiolla saadaan ratkaistua työn muutoksesta johtuvaa kehitysristiriitaa (Engeström, 1985; 1991; 1995) ja suunnattua kehittämistoimia toimintamallin muuttamiseksi.

Väitöskirjan toisessa interventiossa kehitettiin ammattikorkeakoulun muutosjohtajuutta. Siinä sovelsin kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian, kehittävä työntutkimuksen (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) ja forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) ideoita. Forum-teatteri on Augusto Boalin (1995; 2006) kehittämä poliittinen teatterin formaatti ja metodi. Esityksen muoto perustui forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) lainalaisuuksiin. Intervention päätyttyä olen analysoinut jälkikäteen kahden kehittämisresurssin yhtäläisyyksiä, eroavaisuuksia ja täydentävyyksiä. Interventiossa käsikirjoitimme ja harjoittelimme kolmen koh-

tauksen sarjasta muodostuvan esityksen. Forum-teatteriin (Boal, 1995; 2006) perustuvan esityksen pohjana olen käyttänyt kehittävän työntutkimuksen metodologiaa (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) ja tulkinnut näin tutkimusaineistoa kehittävän työntutkimuksen näkökulmasta.¹ Esityksen tarina on muodostettu toteuttamani aineistonkeruun, aineiston analyysin ja teatteriharjoitusprosessin vuoropuhelussa. Esityksen valmistamiseen osallistui lisäksi kaksi näyttelijää². Intervention tarkoituksena oli luoda tarina, joka peilaisi muutosjohtajien työtä ja työn haasteita.

Tutkimus koostuu viidestä artikkelista ja yhteenvedosta. Väitöskirjan yhteenvedossa vastaan seuraaviin kahteen tutkimuskysymykseen: 1) *Miten teatteria ja draamaa voidaan jäsentää työn oppimismuotoina?* 2) *Miten toiminnan teorialla ja kehittävän työntutkimuksen metodologialla voidaan rikastaa teatterin ja draaman tarkastelua?*

¹ Tästä kehittämismenetelmästä on käytetty nimitystä Työyhteisöteatteri.

² Theatreworksin teatteriryhmästä tähän projektiin osallistuivat Satu-Mari Jansson, Eero Enqvist ja Pinja Hahtola.

2 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Esittelen seuraavaksi artikkelikohtaiset tutkimuskysymykset, minkä jälkeen kuvaan väitöskirjatutkimuksen yhteenvedon kaksi tutkimuskysymystä.

Artikkelikohtaiset tutkimuskysymykset

Olen täsmentänyt johdannossa esiteltyjä kahta tutkimuskysymystä tarkemmilla alakysymyksillä, joihin joihin olen vastannut väitöskirjan viidessä artikkelissa (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Artikkelikohtaiset tutkimuskysymykset.

	Tutkimuskysymykset
I Artikkel	Miten toiminnan teoriaa ja kehittävää työntutkimusta voidaan soveltaa teatterityön tutkimisessa?
II Artikkel	1) Miten teatteri-interventioita voi kehittää työn kehittämisen metodein? 2) Millaisia oppimisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia teatteri-interventioon osallistuvat voivat kokea?
III Artikkel	1) Miten Rovaniemen Teatterin nykyisiä kehittämishaasteita voidaan luonnehtia siirtymänä arkkityyppien välillä? (How can the current development challenges of Rovaniemi Theatre be characterised as movement between archetypes?) 2) Millaisia ristiriitoja aluetheaterikuraattorit kokivat, kun toimintoja muutettiin? (What kind of contradictions did Regional Theatre Curators experience when activities were changing?)
IV Artikkel	Miten forum-teatteria ja kehittävän työntutkimuksen metodologiaa voidaan tuoda yhteen kehittämisen resursseiksi? (How can Forum Theatre and the methodology of Developmental Work Research be used as intertwined developmental resources?)
V Artikkel	Mitä tulisi oppia, jotta ammattiteatteri voisi laajentaa teatterin tekemisen tapoja? (What should be learnt in order to broaden the theatrical practices of subsidised theatre?)

Kolmessa artikkelissa (I, III ja V) on käsitelty Rovaniemen Teatterin – Lapin alue-teatterin teatterin tekotapojen monipuolistamista. Artikkelissa I olen kysynyt, *miten toiminnan teoriaa ja kehittävää työntutkimusta voidaan soveltaa teatterityön tutkimisessa*, ja artikkelissa III esitän seuraavat kaksi tutkimuskysymystä: *1) ”Miten Rovaniemen Teatterin nykyisiä kehittämishaasteita voidaan luonnehtia arkkityyppien välisenä siirtymänä?” ja 2) ”Millaisia ristiriitoja aluetheaterikuraattorit kokivat, kun toimintoja oltiin muuttamassa?”*. Artikkelissa V kysyn,

mitä tulisi oppia, jotta ammattiteatteri voisi laajentaa teatterin tekemisen tapoja.

Kahdessa artikkelissa (II ja IV) käsitellään ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuden kehittämistä. Artikkelissa II olen esittänyt seuraavat kaksi tutkimuskysymystä: 1) *”Miten teatteri-interventioita voidaan kehittää työn kehittämisen metodein?”* 2) *”Millaisia oppimisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia teatteri-interventioon osallistuvat voivat kokea?”* Artikkelissa IV olen kysynyt, *miten forum-teatteria ja kehittävän työntutkimuksen metodologiaa voidaan käyttää yhdessä kehittämisen resursseina.*

Yhteenvedossa vastaan kahteen tutkimuskysymykseen:

Tutkimuskysymys 1: Miten teatteria ja draamaa voidaan jäsentää työn oppimismuotoina?

Tutkimuksessa tarkastellaan teatteria ja draamaa oppimismuotoina työelämän eri toimintaympäristöissä. Teatteri ja draama ovat oppimisen muotoja ja virittämisen keinoja (Jackson, 2007). Teatteria tekevät oppivat uutta työtapojen monipuolisuudessa. Teatterin tekemiseen liittyvä asiantuntijuus on perinteisesti perustunut kapea-alaiseen erikoistumiseen (artikkeli I). Työtapojen muuttumiseen liittyvä ahdistus on seurausta työnteon erikoistumisesta ja ongelmista, joita tämän tradition muuttaminen aiheuttaa. Teatteriesityksiä valmistetaan tänä päivänä yhä monimuotoisemmilla tavoilla, ja näin esimerkiksi esityksen ryhmäkeskeisillä tekotavoilla on vaikutuksensa teatterin tekijöihin, työtapoihin ja prosesseihin. Teatteria viedään myös enenevässä määrin uusiin toimintaympäristöihin, ja osa teatterintekijöistä kehittää hybridiosaamista voidakseen toimia teatterin monipuolisilla kentillä. Rovaniemen Teatterille teatteri on toiminut myös oppimismuotona, kun muutamissa tuotannoissa on kokeiltu poikkeavia tekemisen tapoja. Samoin teatteri toimi oppimismuotona meidän teatteriryhmällemme, kun valmistimme kehittävän työntutkimuksen lähestymistapaa hyödyntäen forum-teatteria (Boal, 1995; 2006) myötäilevän esityksen. Näin voidaan todeta, että teatteri on paitsi taidemuoto myös oppimismuoto.

Työelämän kehittämisestä draaman ja teatterin keinoin on saatu niin kansainvälisesti kuin kansallisestikin hyviä tuloksia, ja lisäksi on osoitettu taiteen arvo liiketoiminnan kehittämisessä (Schiuma, 2011; Darsø, 2004). Luvuissa 3.1–3.5 käyn läpi tarkemmin teatteria ja draamaa työn oppimismuotoina ja kehittämisen metodeina. Lisäksi myöhemmin tutkimuksen tuloksia esittelevissä luvuissa 9 ”Artikkelikohtaiset tutkimustulokset” ja 10 ”Väitöskirjatutkimuksen tutkimustulokset ja johtopäätökset” havainnollistan, miten ammattikorkeakoulun muutosjohtajuutta on tuettu teatterin ja draaman keinoin. Kiteytimme esitykseen tilanteita ja haasteita, joiden parissa muutosjohtajat painivat. Emme kuitenkaan siirtäneet tilanteita sellaisenaan tarinaan, vaan hyödynsimme teoreettista ”kehitysristiriidan” (Engeström, 1985; 2004) käsitettä tarinan luonnissa. Forum-teatterin

(Boal, 1995; 2006) muoto auttoi interventioon osallistuneita esimiehiä reflektimaan työtapojaan ja johtamistaitojaan sekä jakamaan näkemyksiään siitä, miten näitä taitoja voitaisiin parantaa ja miten heidän pitäisi muuttaa toimintatapojaan esimerkiksi lisäämällä henkilöstön osallistumista. Johtopäätöksissä kokoan yhteen vahvuuksia, joita kehittävä työntutkimus (Engeström, 1985; 1991; 2004b; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) tarjoaa draaman suunnittelun apukeinona.

Tutkimuskysymys 2: Miten toiminnan teoriolla ja kehittävän työntutkimuksen metodologialla voidaan rikastaa teatterin ja draaman tarkastelua?

Esittelen tutkimuksessa toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen metodologiaa (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) mahdollisena draaman ja teatterin suunnittelun ja käsikirjoittamisen työvälineenä. Samalla teatteri ja draama voivat tuoda kehittävää työntutkimusta hyödyntäviin interventioihin ja niiden tarkasteluun jotakin uutta, kun interventiosta tulee kokemuksellinen, niin että siinä vaikutetaan sekä tunteisiin että ajatteluun. Rovaniemen Teatterin kehittämishankkeessa olen hyödyntänyt tyypillistä kehittävän työntutkimuksen analyysivälineistöä. Olen myös testannut kehittävän työntutkimuksen (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) metodien soveltamista forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) tarinan rakentamisessa siten, että muodostin sortaja–sorrettu-tulkinnan tilalle tulkinnan kehitysristiriidasta (Engeström, 1985; 1991; 1999). Teatterilla, draamalla ja työtoiminnan kehittämiseen tähtäävällä kehittävän työntutkimuksen metodologialla voi olla yhtymäkohtia ja toisiaan täydentäviä ominaisuuksia.

Tarkastelen seuraavaksi teatterin tekemistä oppimisena sekä teatterin ja draaman käyttöä työn oppimismuotoina.

3 TEATTERI JA DRAAMA OPPIMISENA TYÖELÄMÄSSÄ

Teatteria ja draamaa voidaan tarkastella kahdella tavoin oppimismuotona työssä ja työelämässä. Ensinnäkin voimme tarkastella teatterialaa työnä, johon liittyy toiminnan monimuotoistumista ja uusia toimintaympäristöjä. Toiminnan laajeneminen vaikuttaa tekijöiden työhön uudenaikaisina työtapojen opetteluna. Toiseksi voimme tarkastella teatteria ja draamaa työn ja työelämän uusina interventioina. Seuraavissa alaluvuissa luon ensinnäkin katsauksen teatterialan muutokseen ja tarkastelen teatterialan yhteneväisiä piirteitä työelämän haasteiden kanssa. Haasteet liittyvät työn tekotapojen muuttamiseen. Tämän jälkeen luon katsauksen taiteen soveltamiseen liittyvään keskusteluun. Esittelen teatterialan tämänhetkisiä keskusteluja olemassa olevan kirjallisuuden valossa ja sitä, miten teatterialalla on otettu ”taiteen soveltaminen” vastaan. Seuraavassa alaluvussa käsittelem kriittisesti yleisen termin ”soveltava taide” käyttöä ja haen termistöön ratkaisua teatterin ja draaman kirjallisuuden puolelta. Pohdin kriittisesti tiedollisia ja tutkimuksellisia katvealueita, joita soveltavalla kentällä näyttää olevan.

3.1 Teatterialan muutoshaasteita

Tarkastelen tässä alaluvussa teatterialan kokemia muutoshaasteita. Työelämän tämänhetkisessä muutoksessa ammatilliset ja organisatoriset työn muodot ovat keskeisessä asemassa (Alasoini, 2012). Monilla aloilla etsitään radikaalisti uusia työn muotoja perinteisten ammatillisten ja organisaation toimintamallien tilalle (ks. Engeström, 2004a; 2004b). Yhtenä esimerkkinä tällaisesta etsinnästä voidaan pitää yhteistoiminnan käyttöä uudenaikaisena tuotantotapana. Engeström käyttää tästä nimitystä *yhteiskehittely* (Engeström 2004a; 2004b). Yhteiskehittelyssä kehitetään sekä työn kohdetta (esimerkiksi teosta) että teoksen valmistamisen tekoprosessia (esityksen tekotapaa, vakiintuneita käytäntöjä ja työtehtäviä). Tuotanto tuotannolta voidaan täten kehittää yhteistyön mallia ja tuotantotapaa.

Teatterin tekeminen on itsessään kollektiivista (Kinnunen, 2008³). Toisaalta taas teatteria voidaan tarkastella työtehtävien erikoistumisena ja kiinteänä työnjaon järjestelmänä (artikkeli I), jossa organisaation kullakin työyksiköllä ja

³ Helka-Maria Kinnunen (2008) on tarkastellut väitöskirjatyössään taiteellisia prosesseja tarinoina. Hän esitti tutkimuksessaan kysymyksen siitä, miten tarinat toimivat teatterin taiteellisissa prosesseissa. Hän halusi erityisesti esittää kysymyksen siten, että prosessin mahdollisuudet ryhmän työskentelyssä tulisivat esille. Hän katsoo, että taiteellinen prosessi muokkautuu toiminnan maisemassa ja toiminnan mielessä. Näitä käsitteitä hän ei kuitenkaan käytä toiminnan teoreettisesti. Hän silti korostaa, että teatterin prosessit kehkeytyvät yhteistyön tuloksena.

ammattilaisella on oma ennakoita määritelty osuutensa ja vaiheensa teatterin tekemisen tuotantoproduktiossa. Toisin sanoen ammattiteatterissa ei perinteisesti neuvotella tuotantokohtaisesti työvastuista, työtehtävistä ja rooleista.

Työelämä muuttuu tällä hetkellä siten, että organisaatiot joutuvat hakemaan yhä nopeammassa sykleissä uudenlaisia joustavia työkäytänteitä ja toimintamalleja sekä tekemisen muotoja, jotka ylittävät perinteiset työnjaolliset rajat ja organisaatorajat (ks. Alasoini, Korhonen, Lahtonen, Ramstad, Rouhiainen & Suominen, 2006). Teatterialan haasteet linkittyvät näin työelämän oppimis- ja uusiutumishaasteeseen (ks. Alasoini 2012; Adler, 2006).

Koska teatteri on työnä taiteellista toimintaa ja tekijyys liittyy taiteilijana toimimiseen, toimialan muutospyrkimykset, hankaukset ja näkökulmat ovat yhteydessä vallalla oleviin taidekäsityksiin (ks. Lehikoinen, 2014). Osa käynnissä olevista näkökulmista liittyy tämänkin väitöskirjatutkimuksen teemaan eli teatterin tekemisen monipuolistumiseen ja taiteiden soveltavaan käyttöön.

Toimialalla vallitsevat rinnakkaiset ja vastakkaiset näkökulmat tekemisen tavoista voidaan nähdä osana kentän sisäistä sukupolvien ja käsitysten välistä dialogia ja kamppailua (ks. Lehikoinen, 2014). Historiallisesti tarkasteltuna uutta ajattelua tuotetaan leimaamalla edellinen työtapa ja aate stagnaatioksi ja pysähtyneisyyden aikakaudeksi. Vanhakantaisuus tuotetaan näissä keskusteluissa.

Eri aikakausina teatterialan pysähtyneitä työtapoja on kuvattu eri tavoin⁴. Esi-merkkinä tästä esitän tekstilähtöisen ja ryhmäkeskeisen teatterin tekoprosessin, joista on vuosien mittaan käyty paljonkin keskustelua (Oddey, 1994; Koskenniemi, 2007; Kallinen, 2001; 2002). Koskenniemi (2007) kuvaa, että 1980-luvulta saakka on käyty väittelyä esityksen tekoprosessin ja sen tuotteen eli esityksen välisestä suhteesta. Koskenniemi (2007, 72) kirjoittaa:

Esittävässä teatterissa analyttinen pohdinta ja ajatustyö voidaan tehdä joko pääosin ennen harjoituksia (tekstilähtöinen työtapa) tai kokonaan harjoitusprosessin aikana (prosessikeskeinen työtapa). Tekstilähtöistä työtapaahan on edeltänyt vaihe, jossa ensin kirjailija, sitten ohjaaja ”istuu ja pohtii”. Ryhmän

⁴ Suomalaisessa teatterikeskustelussa (Ruuskanen, 2011; Hotinen & Numminen, 2006) on myös viitattu hyvin usein viime vuosina Hans-Thies Lehmannin (2009) kirjoituksiin. Hänen pohdintansa perustuvat 1970–1980-luvuilta juontaviin avantgardistisiin teatteriesityksiin. Lehmann esittää, että näytelmäkirjallisuuteen orientoituneen teatterin voi nähdä vain yhtenä teatterin ilmaisukeinona. Perinteinen näytelmän logiikka, jossa on aristoteelinen alku, keskiosa ja loppu, on luonteeltaan regressiivinen, sillä loppuosa määrittää edellisten osien ja kohtausten merkitykset (Hotinen, 2002). Teatterin tehtävänä on ollut tuottaa holistinen esitys ja sen oma eheä maailma. Koska esityksen aineksia välittävänä välineenä toimii teksti, niin kirjoitetussa kuin lausutussakin muodossa, on esitys nähty hierarkkisessa suhteessa tekstiin. Esityksellä realisoidaan omanlainen kosmos, joka edustaa tekstiä ja sen sisältöä. Lehmann on esittänyt klassiselle tarinarakenteelle vaihtoehtoisen premissin, jossa esityksen ja tekstin välinen suhde pyritään häivyttämään. Tällöin esitys ei enää ole hierarkkisesti alisteinen tekstile. Teosmuotoa voidaan hakea muusta kuin perinteisen teatterin kolmiyhteydestä, toisin sanoen kirjallisesta perinteestä, toiminnasta ja jäljittelystä (mimesis).

luodessa käsikirjoitusta, käsitteellinen pohdinta tapahtuu harjoitusprosessin aikana.

Devising/devised-theatre tarkoittaa

joukkoa teatterin työtapoja, joille yhteisenä voi nimetä ainakin ei-tekstilähtöisyyden ja ryhmäprosessoivan työtavan, jossa esityksen käsikirjoitus muotoutuu prosessissa, halun laajentaa teatterin käyttöä yhteisössä ja myös tarpeen tehdä itselle merkityksellistä teatteria. (Koskenniemi, 2007, 17).

Devising-teatteri on kollektiivinen taidemuoto, jota voidaan tehdä vaihtelevilla prosesseilla tai metodeilla. Työryhmällä on valta valita työskentelymetodinsa itse. Kuten Oddey (1994, 12) kuvaa, teatterillinen tuote voidaan luoda useilla metodeilla, kuten tutkimuksen, keskustelun tai työpajan keinoin, materiaalien pohjalta tai improvisoimalla. Ryhmäkeskeisissä tuotannoissa voidaan hakea esitykselle muita rakennusaineita kuin valmis teksti, esimerkiksi kysymyksiä, väitteitä, ajatuksia ja materiaalia (Koskenniemi, 2007). Oddey (1994) korostaa, että devising-teatteri on pikemminkin lähestymistapa kuin yksittäinen metodi.

Ryhmäprosessoivasta työtavasta käytetään myös nimitystä *ryhmäkeskeinen toiminnallinen työtapa*. Ryhmäkeskeisessä teatterin tekotavassa harjoitusprosessin ja lopputuloksen katsotaan olevan erottamattomassa suhteessa toisiinsa. Ryhmäkeskeisessä esityksen tekotavassa teatterillinen tuotos muodostuu, kun ryhmä ihmisiä tekee yhteistyötä (Oddey, 1994, 1.)

Ryhmäkeskeisten työtapojen osalta teatterissa on tapahtumassa samanlaista siirtymistä kiinteästä työnjaosta tiimityöhön kuin muidenkin alojen työssä (ks. Engeström, 2004a; 2004b). Tiimityössä keskeistä on yhteinen asiantuntemuksen jakaminen ja yhteisen käsityksen muodostaminen. Teatterissa kyse on lisäksi laajemmasta muutoksesta kuin tiimityöstä, sillä kyse on erilaisesta taiteen tekemisen tavasta ja prosessista. Teatterissa ryhmäkeskeisessä esityksen valmisteluprosessissa ei välttämättä ole ennakolta valittua suuntaa. Tekstistä ei tehdä tulkintaa, tyyliä tai analyysiä, joka määrittäisi lopullista näyttämöilmaisua. Sen sijaan määrittävänä tekijänä on tekijöiden valitsema prosessi, jossa syntyy esitys, tarina, analyysi ja rakenne. Lopputulosta lopullisesti määrittäviä tekijöitä ovat ryhmän dynamiikka ja vuorovaikutus (Oddey, 1994, 3) sekä tuotantotapa. Muutos kohti asiantuntemuksen jakamista ja yhteisen käsityksen muodostamista ei välttämättä onnistu helposti – oli kyse sitten teatterialasta tai muista toimialoista. Kehittävän työntutkimuksen (Engeström, 2011) analyysivälineillä voidaan käsitteellistää tämänkaltaisia alan muutoksia ja tämän pohjalta voidaan kehittää vakiintuneita toimintamalleja.

Esityksen valmistustapojen monimuotoistuminen tuo mukanaan sen haasteen, että tuotannon sisällä tapahtuvaa yhteistyötä on tarkasteltava eri tavoin. Ryhmäkeskeisissä tuotantoprosesseissa muut teatterintekijät eivät ole ohjaajalle johtajan instrumentti, vaan koko idea lopputuloksesta muotoutuu yhteistyön tuloksena (Kinnunen, 2008). Ryhmätyöskentely muokkaa ohjaajan roolia siten, että

ohjaajasta tulee mahdollistaja ja koko prosessin tukiranka. Ilman ryhmän jäseniä lopputulosta ei syntyisi. Sauer (2005) on osoittanut, miten ohjaaja luo toiminnal- laan ryhmälle tunnemaiseman, mikä puolestaan vaikuttaa työstä suoriutumiseen. Mitä positiivisempia tunteita ohjaaja omalla johtamismallillaan luo, sitä parempia ”tuloksia” tuotannossa saadaan aikaan (Sauer, 2005, 130–135).

Jatkan tämän aiheen tarkastelua väitöskirja-artikkeleissani ja esittelen tämän väitöskirjatutkimuksen yhteenvedossa luvussa 10.2 yhden ryhmäkeskeisen tuo- tantomallin (ks. kuvio 18). Tässä väitöskirjassa esitelty teatteriin perustuva inter- ventio on toteutettu käyttäen niin kutsuttua ryhmäkeskeistä harjoitusprosessia, jossa ryhmämme jäsenet hyväksyivät prosessin alussa tekemisen tavan yhdessä ja kaikki myöhemmät valinnat prosessin aikana olivat seurausta tästä päätöksestä. Seuraavaksi tarkastelen taiteita yleisellä tasolla liiketoiminnan uusilla toiminta- alueilla.

3.2 Taiteet työelämän uusilla toiminta-alueilla ja uusissa toimintaympäristöissä

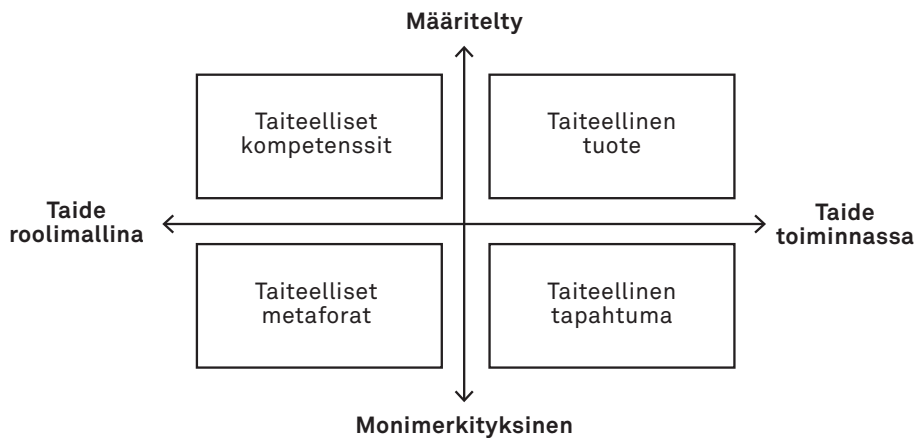
Taiteesta ja taidelähtöisestä työskentelystä liiketoiminnan ympäristössä on tuo- tettu kansainvälisesti yleisellä tasolla hyvää tutkimustietoa. Tutkimuksista käy ilmi paitsi taiteen arvo myös sen erilaisia käyttömahdollisuuksia⁵ (Darsø, 2004, Bertoin Antal, 2011, Giovanni Schiuma, 2011, Adler, 2006). Käyn läpi kolmen tut- kijan kirjoituksia: Darsø (2004), Bertoin Antal (2011) sekä Giovanni Schiuma (2011). Luon seuraavaksi katsauksen tämänhetkiseen tietoon taiteista työelämän uusilla toiminta-alueilla ja uusissa toimintaympäristöissä (ks. Adler, 2006⁶). Sen jälkeen tarkastelen kriittisesti sitä, millaista tietoa tarvitsemme taiteista uusissa toimintaympäristöissä.

⁵ Ilmiöstä voidaan käyttää myös nimitystä *taiteistuminen* (Levanto, Naukkarinen & Vihma, 2005, 4): ”Ajatusta, että rajat taiteen ja sitä ympäröivän maailman väliltä ovat kadonneet ja että taiteellista asennetta tarvitaan taiteen lisäksi niin tieteessä kuin arki- ja liike-elämäs- säkin, on viime vuosina toistettu eri muodoissaan monissa yhteyksissä. – – Tavallinen läh- tökohta tällaisessa ajattelussa on, että on olemassa taidetta ja jotakin muuta, ja tämä jokin muu voi saada vaikutteita taiteesta ja näin muuttua, ehkä luovemmaksi, ihmisläheisem- mäksi tai elämyksellisemmäksi. Muutoksen oletetaan usein tekevän ’muusta’ entistä pa- rempaa. Toinen tavallinen lähtökohta on, että asiaa hahmotellaan erityisesti vastaanotta- van elämänalueen näkökulmasta: mitä tapahtuu markkinoinnille, politiikalle, urheilulle, gastronomialle tai tieteelle, kun siihen omaksutaan jotakin taiteesta?”

⁶ Adler (2006) esittää viisi trendiä sille, miksi yritykset hakevat tänä päivänä yhä enemmän taiteeseen perustuvia ratkaisuja perinteisten ratkaisujen ulkopuolelta: 1) nopeasti kehitty- vät globaalit yhteydet, 2) markkinavoimien merkityksen kasvu hallinta, 3) ympäristön muuttuminen yhä monimutkaisempaan ja kaoottisempaan suuntaan, 4) kokeilujen kus- tannustason aleneminen teknologian tarjoamien mahdollisuuksien lisääntymisen myötä, 5) tärkeyden tavoittelu ja pelkän menestyksen riittämättömyys.

Darsø (2004) kuvailee taiteen käyttömahdollisuuksia työelämäympäristössä. Organisaatiot ja työyhteisöt voivat käyttää taidetta ikään kuin koristeena, sijoittamalla esimerkiksi taulun toimistohuoneen seinälle. Toiseksi taidetta voidaan käyttää viihteenä jakamalla työntekijöille teatteri- tai konserttilippuja tai kutsuamalla taiteilijoita sosiaaliin tapahtumiin tai illanviettoihin. Kolmas vaihtoehto on käyttää taiteen keinoja tiimien kehittämiseen, kommunikointivalmennukseen, innovaatioprosesseihin, ongelmien ratkaisuihin tai esimiesvalmennukseen. Neljänneksi taide voidaan integroida strategisiin muutosprosesseihin, jotka koskevat henkilökohtaista kehitystä, johtamista, työkuultuuria, luovuutta, innovaatioita, asiakassuhteita ja markkinointia. (Darsø, 2004.)

Taiteiden käyttöä liike-elämässä voidaan havainnollistaa nelikentän avulla (ks. kuvio 1). Esittelen seuraavaksi nämä nelikentän eri osat. Metaforat (ks. kuvio 1, vasen alakulma) ovat voimakkaita kommunikoinnin välineitä, sillä niiden avulla huomio kohdistetaan tiettyyn näkökulmaan, kuten luovuuteen. (Darsø 2004, 41–42.) Neuvottelutilannetta voidaan esimerkiksi verrata improvisointiin ja toisaalta ryhmätyö voidaan rinnastaa taiteellisen ensemblen työskentelyyn (Darsø 2004, 41–42.).



Kuvio 1. Taiteiden käyttö liike-elämässä (Darsø, 2004, 41).

Taiteilijoilla on joukko erityisiä taiteen tekemiseen liittyviä kompetensseja (ks. kuvio 1, vasen yläkulma), jotka ovat syntyneet käytännön työn kautta. Taiteilijoilla on osaamista, jota muiden alojen toimijat voivat omaksua. (Darsø 2004, 42–44.) Nämä taidot liittyvät muun muassa läsnäoloon, kuuntelemiseen, tilanteeseen heittäytymiseen ja kaaoksensietokykyyn⁷. Taiteellisesta tapahtumasta (ks. kuvio

⁷ Esimerkin tällaisesta vuorovaikutuskoulutuksesta voi lukea kirjoittamastani artikkelista (Korhonen, 2011). Koulutus toteutettiin GlaxoSmithKline Finlandin henkilökunnalle, ja

1, oikea alakulma) on kyse silloin, kun organisaatio tai sen henkilöstö kohtaa konkreettisesti taiteen tai taiteilijan. Kun henkilö tai ryhmä on samassa tilassa esimerkiksi teatteriryhmän kanssa, on kyse taiteelliseen tapahtumaan osallistumisesta. (Darsø 2004, 44–46.) Taiteellisen tuotteen (ks. kuvio 1, oikea yläkulma) käytöstä on taas kyse silloin, kun taiteilijaa esimerkiksi pyydetään kuvaamaan yrityksen arvot dramaturgian avulla (Darsø 2004, 46–47).

Professori Giovanni Schiuma johtaa tutkimusryhmää, joka tutkii taiteita liiketoiminnan ja henkilöstön johtamisessa. Hän toteaa, että taiteilla voidaan ratkoa johtamisen haasteita ja tukea liiketoiminnallisia tavoitteita. Vuonna 2011 ilmestynyt kirja ”The Value of Arts for Management” kuvaa postmodernia johtamista käsittelemällä sitä, miten taiteet voivat muokata organisaatioiden menestystä. Schiuma on analysoinut taiteen arvoa liiketoiminnan ja yrityksen johtamisessa. Taiteen eri malleilla ja muodoilla voidaan tukea yrityksen liiketoiminnan, palvelutoiminnan ja henkilöstön kehittämistä. Taiteita voidaan käyttää oppimisen alustana. (Schiuma, 2011.)

Schiuman (2011) mukaan taide virittää oppimista, jolla voidaan tukea ihmisten ”pehmeitä taitoja”. Pehmeisiin taitoihin kuuluu hänen mukaansa ensinnäkin luovuus. Tällä hän tarkoittaa sitä, miten ihmiset näkevät, tulkitsevat ja esittävät asioita ja ongelmia. Toiseksi taiteet voivat vahvistaa mielikuvitusta, sillä taiteeseen kuuluu lukuisten vaihtoehtoisten ratkaisujen ja sisältöjen kuvittelua. Taide voi parhaassa tapauksessa muuttaa ihmisten tapaa tulkita maailmaa ja tuottaa uusia tulkintakehyksiä. Kolmanneksi taiteet voivat lisätä riskinottoa ja parantaa kykyä ottaa riskejä yllättävien tilanteiden edessä. Neljänneksi taide voi kehittää improvisointia, toisin sanoen kykyä toimia epävarmoissa ”tässä ja nyt” -tilanteissa, muuttaa suuntaa, ja jopa määritellä uudelleen tavoitteet ympäristön muuttuessa. Kyky improvisoida eli säilyttää spontaanisuus paineen alla on todettu tärkeäksi osaksi johtamistaitoja. Viidenneksi taiteet voivat kehittää kykyä havainnoida ympäristöä. Kuudenneksi taiteet voivat tukea kriittisyyden kehittymistä. Taide voi toimia alustana sille, miten ihmiset havaitsevat eri asioita. Taide voi auttaa ihmisiä näkemään ja tulkitsemaan asioita esteettisesti. Seitsemäntenä Schiuma (2011) mainitsee tietoisuuden kehittämisen. Taide voi kehittää ihmisten tietoisuutta ja emotionaalaisia reaktioita tilanteisiin. Kun tietoisuus itsestä lisääntyy, on omaa käyttäytymistä helpompi kontrolloida. Kahdeksanneksi taide voi tukea joustavuuden kehittymistä. Taide voi opettaa ihmisille joustavuutta sekä erilaisuuden hyväksymistä ja käsittelyä siten, että epävarmuudensietokyky paranee. Yhdeksänneksi taide voi energisoida. Taide houkuttelee ihmisiä kiinnittämään huomiota omiin tunteisiinsa ja omaan energiatasoonsa. Tämä kehittää kokemuksen esteettistä puolta.

siirsimme siinä taiteilijoiden osaamista ja taitoja myynnin, esiintymisen ja markkinoinnin ammattilaisille.

Taiteiden käytön⁸ Schiuma (2011) jakaa kolmeen erilaiseen toteutusryhmään toteutuksen laajuuden ja keston perusteella. Taiteita voidaan käyttää 1) taiteisiin perustuvan intervention, 2) taiteisiin perustuvan projektin ja 3) taiteisiin perustuvan ohjelman muodossa. Taiteisiin perustuva interventio on lyhytkestoinen, sillä se kestää muutamasta tunnista muutamaiin päiviin. Intervention tehtävä on ennalta rajattu, ja sen tehtävänä on tavoitella tiettyä johtamisen funktiota. Taiteisiin perustuvissa projekteissa sen sijaan kesto on muutamaa päivää huomattavasti pidempi. Projektissa tyypillisesti integroidaan ja koordinoidaan erityyppisiä interventioita. Projekti voi olla kestoaltaan noin kuusi kuukautta. Tavoitteena on vaikuttaa henkilöstön tai organisaation kehittämiseen. Laajimpana muotona ovat taiteisiin perustuvat ohjelmat. Kun taiteisiin perustuvilla aloitteilla (käännetty termistä ”arts-based initiatives”, Schiuma, 2011) osallistutaan useisiin liiketoiminnan tavoitteisiin ja strategiaan ja näistä muodostetaan erilaisia projekteja, luokitellaan tällainen muoto ohjelmaksi. (Schiuma, 2011.)



Kuvio 2. Taiteiden erilaisia vaikutuskohteita (Schiuma 2011, 157).

Taiteen keinojen tavoitteet voidaan jakaa karkeasti kahteen pääluokkaan (Schiuma, 2011). Ensimmäinen tavoitteista liittyy henkilöstön kehittämiseen ja toinen organisaation infrastruktuuriin (ks. kuvio 2). Infrastruktuurilla tarkoite-

⁸ Schiuma luettelee 12 erilaista tapaa käyttää taiteita apuna liiketoiminnan ja henkilöstön johtamisessa: 1) valmennus – kurssit, työpajat, 2) coaching – mentorointi, 3) taiteilija residenssissä, 4) tiimin rakennus, 5) luova tutkiminen – toimintatutkimuksen kaltaista, 6) tapahtuma – mikä tahansa tilaisuus asiakkaille, henkilöille yms., 7) taidekokoelma, 8) sponsorisuhde, 9) taiteet ja arkkitehtuuri – julkisissa tiloissa, 10) taide ja muotoilu – tuotteet, toimitilat ja työympäristöt, 11) organisaation sosiaalinen vastuullisuus – suhteet paikallisiin yhteisöihin tai yhteiskuntaan ja 12) taiteet organisaatiossa – kaikki muut muodot.

taan niin aineellisia kuin aineettomiakin resursseja. Aineelliset resurssit käsittävät työvälineet, koneet, tieto- ja viestintäteknologian sekä toimitilat. Sen sijaan aineettomaan infrastruktuuriin luokitellaan brändi, kulttuuri, rutiinit, johtajuus ja johtamisfilosofia. Schiuma on määritellyt tältä pohjalta yhdeksän erilaista taiteiden käyttötappaa. Käyttötavat vaihtelevat taiteesta ajanvietteenä ja viihteenä transformaatioon, jossa taiteilla tuetaan organisaation muutosta (ks. kuvio 2). (Schiuma, 2011, 157.)

Henkilöstön kehittämisestä ja organisaation infrastruktuurista saadaan taiteiden käytölle neljä eri vaikutuskohdetta (ks. kuvio 3). Sytytysvyöhykkeellä taiteisiin perustuvilla interventioilla on heikko vaikutus ihmisiin ja organisaation infrastruktuuriin. Tarkoituksena on aktivoida tai viihdyttää henkilökuntaa, vapauttaa ihmisten tunteita ja lisätä energiaa. Sisällöllisellä vyöhykkeellä taiteisiin perustuvilla interventioilla on voimakas vaikutus ihmisiin, mutta samaan aikaan vaikutukset organisaation infrastruktuurin kehittämiseen pysyvät marginaalisina. Tarkoitus on osallistaa ihmisiä ja lisätä energiaa. Välineellisellä vyöhykkeellä ensisijaisena kohteena on organisaation infrastruktuuri, ja tällöin vaikutukset ihmisiin jäävät vähäisiksi. Taiteellisella vyöhykkeellä on taas voimakas vaikutus ihmisiin ja organisaation infrastruktuuriin. Organisaatio voi käyttää taiteita sekä materiaalisten että immateriaalisten osatekijöidensä muuttamiseen. (Schiuma, 2011.)



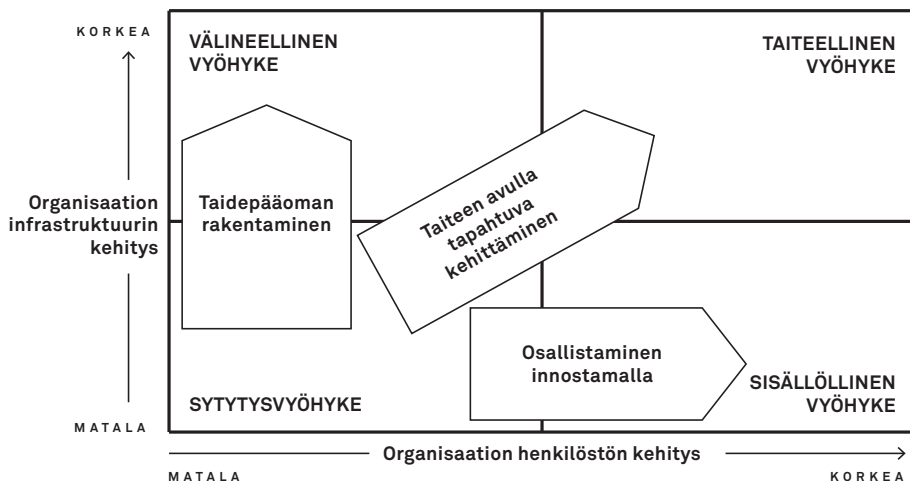
Kuvio 3. Taiteiden käytön neljä erilaista vaikutuskohdetta (Schiuma, 2011).

Schiuma (2011, 211) kuvailee kolme erilaista taiteen soveltamisen strategiaa (ks. kuvio 4). Ensimmäistä näistä hän kutsuu ihmisten osallistamisen lisääminen energisoinnin avulla. Strategisena tavoitteena on luoda sisällöllisiä hyötyjä, joilla vaikutetaan henkilöstön kehittämiseen. Kohteena ovat ihmiset, ja strategisena tavoitteena on heidän osallistamisen energiatasoa nostamalla. Käytännössä tämä

tarkoittaa jännitteen luomista haastamalla ihmisten tapa nähdä ja tuntea ”todellisuus”, toisin sanoen sitä, että heidät haastetaan ulos mukavuusalueeltaan ja heitä autetaan havainnoimaan ja tulkitsemaan kriittisesti omia työtapojaan. Onnistuessaan interventiot laajentavat ja muuttavat ihmisten näkökulmaa, lisäävät emotionaalisia ja intuitiivisia reaktioita ja tuovat työhön positiivista tunnetta, kenties peräti innostusta. (Schiuma, 2011, 211.)

Toinen strategia tähtää taidepääoman rakentamiseen. Interventioiden ei tarvitse välttämättä kohdistua ihmisiin. Kun organisaatio valitsee strategian, jossa taiteella on rooli, interventiossa kohdetaan organisaation strategioiden lisäksi olemassa oleva johtamiskulttuurin. Vyöhykkeellä hyödynnetään tällöin esteettistä osaamista, kuten brändin rakentaminen. Organisaatio voi uudistaa identiteettiään, luoda sosiokulttuurisia arvoja tai parantaa työkulttuuria ja työnantajakuva muuttamalla johtamisviestintää. (Schiuma, 2011, 211.)

Kolmannen taidelähtöisen strategian tavoitteena on kehittää organisaatiota taiteen avulla. Kun taiteen tarjoamia keinoja käytetään sekä ihmisiin että organisaation infrastruktuuriin, on organisaatio taiteellisella vyöhykkeellä. Johtamisessa voidaan hyödyntää taiteen muotoja kehittämällä materiaalisia ja immateriaalisia asioita sekä henkilöstön kykyjä tai verkostojen prosesseja. Ydintavoitteena on kehittää organisaatiota taiteen avulla. Strategiat, jotka hyödyntävät taiteita organisaation muutoksessa, kuuluvat tälle vyöhykkeelle. Taiteen keinot voidaan näin liittää osaksi organisaatioiden liiketoimintamallia ja ottaa osaksi organisaation jokapäiväistä elämää; toisin sanoen taiteista tulee osa organisaation johtamista, toimintaa ja kulttuuria. (Schiuma, 2011, 211.)



Kuvio 4. Organisaatioiden kolme erilaista taidelähtöistä strategiaa (Schiuma, 2011).

Darsøn (2004) ja Schiuman (2011) luokitteluja voidaan pitää samankaltaisina, sillä molempien tutkijoiden tavoitteena on eritellä erilaisia taiteen sovellustapoja

suhteessa tekemisen tapaan ja organisaation saamaan hyötyyn. Sen sijaan Berthoin Antal (2011) tarkastelee taiteen sovelluksia pikemminkin taiteena kuin erilaisina tapoina soveltaa taidetta. Hänen näkökulmansa on vahvemmin sidoksissa tekijään eli taiteilijaan kuin kohdeorganisaatioon. Berthoin Antal (2011) esittää, että taiteeseen perustuvista interventioista on kyse silloin, kun työyhteisö- tai organisaatioympäristöissä käytetään apuna taiteen prosesseja, osaamista tai ihmisiä. Viimeaikaisissa julkaisuissa Berthoin Antalin ja Straußin (2013) kiinnostus on kohdistunut siihen, millaisen jäljen taiteen interventiot jättävät eli miten ne vaikuttavat organisaatioihin.

Berthoin Antal ja Strauß (2013) esittävät, että taiteen keinot auttavat avaamaan mahdollisuuksien avaruuksia, joita he kutsuvat nimellä ”interspaces”. Termillä he tarkoittavat formaalin ja epäformaalin organisaation välistä tilaa. Interspacen dynamiikka syntyy emootioista, energiasta ja stimulaatiosta (Berthoin Antal & Strauß 2013, 32). Berthoin Antal ja Strauß toteavat, että taiteen keinoilla tuotetut ideat vaativat jatkotyötä, jotta ratkaisut eivät jää irralliseksi arjesta ja ne saadaan otettua käyttöön. Berthoin Antal ja Strauß (2013) toteuttivat metatutkimuksen taiteen käytöstä erityyppisissä organisaatioissa ja konteksteissa. He löysivät yhteensä 29 eri tapaa, joilla taiteen todettiin vaikuttaneen organisaatioiden ja henkilöstön toimintaan. He jakoivat nämä seuraaviin kahdeksaan luokkaan:

- strategiset ja tuotannolliset vaikutukset
- organisaation kehittäminen
- suhteet (organisaation sisäiset ja ulkoiset)
- henkilökohtainen kehitys
- yhteistyömuodot
- taiteelliset tavat työskennellä
- näkeminen laajemmin ja eri tavalla
- aktivointi.

Tutkimuksissa löydettiin merkkejä liiketoiminnan kasvusta, tuottavuuden paranemisesta, nopeuden lisääntymisestä, palveluiden paranemisesta, stressitason alenemisesta, poissaolojen vähenemisestä ja brändäyksen vahvistumisesta. (Berthoin Antal & Strauß, 2013). Berthoin Antal ja Strauß (2013) nostavat esiin tärkeän interventioihin liittyvän aiheen: interventiossa syntyneiden ideoiden käytäntöön viemisen. Mitä ideoille tapahtuu työyhteisöissä, ja millaisilla lähestymistavoilla työyhteisöjen osallistamista voidaan tukea?

Edellä kuvattuja tutkimuksia yhdistää pyrkimys kuvata yleisellä tasolla taiteen sovellettavuutta ja käyttömahdollisuuksia uusissa työelämän toimintaympäristöissä sekä tuottaa uusia käsitteitä ilmiön ymmärtämiseksi. Vaikka taiteen erilaisia sovellusmahdollisuuksia ymmärretäänkin hyvin, taiteen eri muotojen niputtaminen yhteen vie tässä kohtaa pohjan systemaattiselta tutkimukselta (Jansson, 2014a; Belfiore & Bennett, 2010). Kullakin taidemuodolla on omat vahvuutensa,

ja siksi voidaankin kriittisesti kysyä, voidaanko ”taiteita” tarkastella yleisesti työelämän uudenlaisten oppimismuotojen tuottamisen näkökulmasta (Belfiore & Bennett, 2010). Voidaan kysyä, pitäisikö taiteen muodot sen sijaan eritellä eri tutkimusalueikseen, sillä jo nyt tiedetään, että teatteri ja draama poikkeavat oppimismuotoina esimerkiksi tanssista tai kuorotoiminnasta. Lisäksi edellä kuvatut uudet avaukset eivät ota kantaa taiteen interventioiden laatuun ja taiteen sovelusprosessin luomiseen. Millä tavoin organisaatioita kyetään kehittämään taiteiden avulla, kun yritysmaailma ja taidemaailma poikkeavat toisistaan ajattelutapojen ja kielen osalta? Kuka näitä interventioita toteuttaa ja millaisella mallilla? Mistä interventioiden sisällöt muodostuvat, ja miten ne nivoutuvat työorganisaatioiden kehittämistavoitteisiin? Miten ideat jalkautuvat käytäntöön? Entä millaisella interventionistisella lähestymistavalla tämä käytännössä toteutetaan? Yleisen tiedon tuottamisen lisäksi tälle alalle tarvitaan spesifejä tapauskuvauksia, joissa tekijät avaavat niitä teoreettisia, metodologisia ja taiteellisia ajattelutapoja ja prosesseja, jotka ovat ohjanneet heidän työtään. Samanaikaisesti on myös tärkeää ymmärtää, miten näiden interventioiden tavoitteet vastaavat työorganisaatioiden haasteita ja limittyvät yhteen työyhteisön haasteiden kanssa pidemmällä aikavälillä. Lisäksi taiteiden käyttö työn kehittämisessä on sen verran uusi aluevaltaus, että tutkittua tietoa ei ylipäättään ole saatavilla riittävästi.

3.3 Työelämän kehittäminen taiteiden avulla – teatterikentän näkökulma aiheeseen

Olen edellisessä alaluvussa osoittanut, että taiteita voidaan hyödyntää työelämän kehittämistarpeisiin. Olen tarkastellut työelämän kehittämistä taiteiden avulla. Seuraavassa alaluvussa esitellään sitä, miten taidekenttä on vastannut Suomessa taiteiden soveltamiseen ja millaista keskustelua alan tutkijat käyvät tällä hetkellä.

Suomessa taiteiden käyttö organisaatioympäristöissä on vielä varsin marginaalista ja monet taiteiden hyödyt ovat vielä löytämättä, vaikka taiteiden käyttö onkin lisääntynyt (ks. Korhonen & Airaksinen, 2014). 2000-luvulle tultaessa taiteiden soveltava käyttö on näyttänyt monipuoliset mahdollisuutensa ja taiteita on sovellettu mitä moninaisimmilla käyttöalueilla (Korhonen & Airaksinen, 2014). Opetus- ja kulttuuriministeriö on tilannut useita selvityksiä taiteen soveltavan käytön mahdollisuuksista. Suomen hallitusohjelmassa on tunnistettu luovien alojen mahdollisuudet (von Brandenburg 2008; 2009; 2012; Liikanen, 2010, Niemi, 2012). Opetus- ja kulttuuriministeriössäkin on asetettu tavoitteeksi kehittää taiteeseen ja kulttuuriin perustuvia kompetensseja ja taitotietoa, joita voidaan hyödyntää johtajuuden ja liiketoiminnan kehittämisessä. Ministeriöiden antama tunnustus luoville aloille on johtanut siihen, että hankerahaa on kanavoitu erilaisiin kokeiluihin, mikä on puolestaan mahdollistanut taiteiden soveltamisen erilaisissa konteksteissa, niin sosiaali- ja terveysalalla kuin yritys ympäristössäkin. Tästä esimerkkejä ovat mm. Kaleidoskooppi-hanke (Le-Gävert, 2013) ja TAIKA-

hanke⁹ (Rantala & Jansson, 2013; Rönkä, 2013; Nieminen & Sainio, 2013), jossa myös tämän tutkimuksen teatteri-interventio on toteutettu. Osana näitä ja muita soveltavan taiteen hankkeita (mm. Vahlo & Ruoppila, 2011) on tuotettu kallisarvoista tietoa ja tutkimusta soveltavan taiteen kokemuksista ja soveltavuudesta erilaisiin käyttötärpeisiin (Rönkä, Kuhanen, Liski, Nieminen & Rantala, 2011; Rantala & Korhonen 2012; Rantala & Jansson 2013; Lehikoinen 2014; Heinius & Lehikoinen 2013; Korhonen & Airaksinen, 2014).

Sosiaali- ja terveysalalla on varsinkin Suomessa (Liippo, Pessi & Ritvanen, 2013; Känkänen, 2013; Jonkka, Felixson & Roininen, 2012) julkaistu useita tutkimuksia taiteiden käytöstä uusissa toimintaympäristöissä. Samoin soveltavan taiteen keinoista ja niiden toimivuudesta alkaa olla kokemuseräistä tietoa (Pässilä, 2012; 2014; Lehikoinen, 2012; 2014; Jansson, 2014b; Schiuma, 2011; Känkänen 2013; Ventola, 2013a; 2013b; Heinius & Lehikoinen, 2013; Koivunen 2014, Koivisto & Myllyoja, 2011; von Brandenburg, 2012; Hyyppä, 2013; Hyyppä & Liikainen, 2005).

Liiketoiminnan kehittämisen puolella on käytetty soveltavan taiteen keinoja (Adler, 2006; Gibb, 2004; Ladkin & Taylor, 2010). Kokemuksia ja julkaisuja on saatu esiintymisen (Korhonen 2011; Jonkka, Felixson & Roininen, 2012), johtajuuden (Gibb, 2004; Adler, 2006; Ladkin & Taylor, 2010; Koivunen 2014; Jansson, 2014b), innovaatiotoiminnan (Pässilä 2012; 2014) ja muutostilanteiden käsitteystä. 2010-luvulle tultaessa soveltavasta taiteesta on tullut palvelumuotojen kehittämiseen tähtävää monitieteistä yhteistyötä (Ventola, 2013a; 2013b), vaikka taiteen soveltava käyttö liiketoiminnan ympäristössä onkin toki Suomessa vielä vähäistä esimerkiksi Isoon-Britanniaan verrattuna.

Ventola (2013b) esittelee osallistavan teatterin toiminta-alueita, joita hänen luokituksensa mukaan on yhteensä seitsemän: 1) terveysala ja kuntoutus, 2) hyvinvointi ja sosiaaliala, 3) koulutusala, 4) vapaa sivistystyö, 5) työelämä, 6) kansalaistoiminta ja 7) arts and business. Ventola erottaa toisistaan koulutusalan, työelämän ja arts and business -toiminta-alueet. Hän määrittelee nämä kolme eri toiminta-alueita seuraavalla tavalla. Koulutuslalla hän tarkoittaa taiteen käyttöä aikuisopetuksessa ja ammatillisessa opetuksessa. Työelämästä taas on kyse silloin, kun taiteita käytetään tukena pohdittaessa työelämän moninaisia kysymyksiä. Liiketoiminnan kehittämisestä, ”arts and business”, on kyse silloin, kun taiteen luovia prosesseja sovelletaan esim. organisaatioiden innovaatioprosesseihin. (Ventola, 2013b). Darsø (2005)¹⁰ määrittelee kolme erilaista tapaa hyödyntää taidetta. Ensimmäinen on taiteen soveltaminen ja hyödyntäminen puhtaasti liiketoiminnan puolella. Toisena on taiteiden ja liiketoiminnan käyttö

⁹ Kyseiset kaksi hanke-esimerkkiä edustavat itse asiassa EU-rahoitteisesti tuettua hanke-toimintaa, joiden toiminnan ohjaus on toteutunut Opetus- ja kulttuuriministeriöstä käsin.

¹⁰ Darsø (2005) on haastatellut tutkimustaan varten noin 50:tä taiteilijaa, liiketoiminnan osaajaa ja tutkijaa, jotka toimivat taiteen ja liiketoiminnan kentällä.

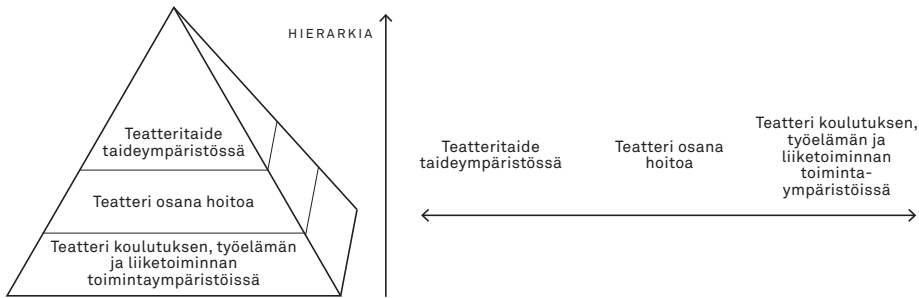
akateemisella kentällä. Esimerkkinä tästä hän mainitsee johtamisen professorit, jotka ymmärtävät taiteen tuoman arvon. Kolmantena on taiteen, liiketoiminnan ja tieteen kenttien välinen yhteistyö, joka edellyttää tieteen, liiketoiminnan ja taiteen tekijöiltä yhteistä kokeilua. (Darsø, 2005.)

Taiteen kentällä vallitsee kaikista kokeiluista huolimatta epäilyksiä taiteiden ja soveltavan taiteen roolista muissa toimintaympäristöissä (Ventola, 2013b). Ventola (2013b, 89) pohtii:

Nähtäväksi jää, miten monialainen yhteistyö onnistuu yhdistämään erilaisia pyrkimyksiä ja toimintafilosofioita.

Taidekentällä ollaan tietoisia taidetyön muutoksesta (Houni & Ansio, 2013) ja taiteilijoiden erilaisista toimintakonteksteista (Rantanen, 2002, 159–160). Taiteen soveltavasta käytöstä keskusteltaessa on kuitenkin helppo havaita puhujilla olevan se käsitys, että on olemassa niin sanottua puhdasta taidetta, jolla on itseisarvo, eli taidetta, jolla on arvo ja merkitys sinällään, ja instrumentaalista taidetta, jolloin taide nähdään esim. kasvatuksen työkaluna (von Brandenburg 2008; Lehikoinen, 2014). Taiteilijat voivat hämmentyä ja ärtyä, kun taidekeskusteluihin tuodaan mukaan muun muassa työelämän kehittämistarpeet (Lehikoinen, 2014). Lehikoinen (2014) korostaa, että taide määräytyy kulttuurisesti ja historiallisesti. Taiteen rajojen määrittäminen ja tekemisen luokittelu todelliseksi taiteeksi ja arvottomaksi taiteeksi on Lehikoisen (2014) mukaan tyypillistä modernin ajan puhutauden korostamiselle.

Ventolan ja Renlundin (2005) mukaan professori Björn Rasmussen (2000) on esittänyt, että teatteri pitää sisällään useita erilaisia draamallis-esteettisiä käytäntöjä. Niitä kuvataan vertikaaliakselina, jolla ns. puhdas taide asetetaan ylimmäksi. Sen sijaan draamaa voidaan hänen mukaansa tarkastella horisontaalisesti. Tällöin Rasmussenin (2000) mukaan ei olisi olemassa oikeaa ja väärää teatteria, vaan teatteria eriteltäisiin osallistamisen laadun ja kontekstin mukaan. Näin tulkittuna voimme ajatella, että kaikki teatterin ja draaman muodot asettuvat hierarkkisesti janalle ja ne nähdään samanarvoisina. Olen Rasmussenin (2000) ajatusten pohjalta luonut kuvion, jolla pyrin konkretisoimaan hänen ideaansa (ks. kuvio 5). Teatterin ja draaman käyttöä voidaan tarkastella pyramidina, jossa teatteri taideympäristössä sijoitetaan ylimmäksi, jolloin eri toimintaympäristöjen välille syntyy hierarkkinen kategorisointi (kuvion 5 vasen kuva). Pyramidin yläosan toimintaympäristöt tulkitaan täten hierarkkisesti arvokkaampina kuin alaosan toimintaympäristöt. Kuvion 5 oikean puoleisessa kuvassa teatterin ja draaman muodot on sijoitettu horisontaalisesti janalle, jolloin eri teatterin muodot nähdään samanarvoisina.



Kuvio 5. Kaksi erilaista suhtautumista teatterin tekemisen laatuihin ja ympäristöihin.

Taiteen tekijöillä on lisäksi erilaisia lähestymistapoja ”soveltamiseen” (Bertoin Antal, s.a.). Taiteen soveltavia käyttötapoja on määritelty kolme erilaista sen mukaan, miten tekijät suhtautuvat omiin projekteihinsa (ks. kuvio 6). Ensimmäisenä ovat taiteelliset toteutukset, joissa taiteilijat suhtautuvat organisaatioihin mahdollisuutena kerätä taiteellista materiaalia ja tilana toteuttaa taidetta. Toisena ovat taiteilijat, jotka näkevät taiteelliset interventiot elinkeinona ja taloudellisenä mahdollistajana (ks. Jansson & Moilanen, 2014), sillä tällaisista projekteista saa usein lisätuloa (Bertoin Antal, s.a.). Kolmantena ovat toteutukset, joiden tavoitteena on muuttaa kohdeorganisaatiota, sen henkilöstön osaamista tai toimintaa. Esitän, että jos tekijät sitoutuvat tähän jälkimmäiseen näkökulmaan, heidän tulee kehittää menetelmiään yhä enemmän teoreettis-metodologisista lähtökohdista käsin. Jos interventioilla halutaan kehittää organisaatiota ja sen henkilöstöä, tulee tekijöillä olla käytössään systemaattisia havaintojen keruutapoja, kerätyn aineiston analyysikeinoja sekä useita erilaisia taiteellisia keinoja, joilla tuotettua aineistoa voidaan välittää takaisin organisaatioon päin.

<p>1. Taiteelliset interventiot materiaalina ja tilana taiteen teolle</p>	<p>2. Taiteelliset interventiot toimeentulona, joka mahdollistaa taiteen harjoittamisen</p>	<p>3. Taiteelliset interventiot mahdollisuutena vaikuttaa organisaatioihin: "tulemaan paremmiksi"</p>
--	--	--

Kuvio 6. Tekijöiden-taiteilijoiden kolme eri tapaa suhtautua taiteen soveltaviin projekteihin (muokattu Berthoin Antal, s.a.).

Soveltavan draaman ja teatterin puolella hyväksytään se tosiasia, että draama ja teatteri ovat poikkitieteellisiä ja hybridikäytäntöjä, sillä näiden parissa työskentelevät voivat tulla koulutuksen ja terapian konteksteista (Nicholson, 2005). Näistä rajanylityksistä on kuitenkin vain vähän tutkittua tietoa (lue: Pässilä, 2012¹¹; Jansson, 2014b; Laine, 2012), vaikka käytännön kokemusta onkin ehditty kerätä.

¹¹ Tässä väitöskirjatutkimuksessa kuvattua menetelmien yhdistämis- ja kehittämistyötä ei forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) osalta voida pitää ensimmäisenä laatuaan. Pioneerityötä on tehnyt mm. Anne Pässilä (2011; 2012; 2014, Pässilä, Oikarinen & Vince, 2012), joka on tuonut yhteen työelämän kehittämismetodien – lähinnä toimintatutkimuksen – ja

Näissä teoreettisissa ja menetelmällisissä rajanylityksissä piilee mahdollisuus teatterin ja draaman keinojen rikastamiseen, sillä sulauttamalla yhteen erilaisia oppimismuotoja ja hyödyntämällä niiden vahvuuksia voidaan vastata paremmin työn kehittämisen tarpeisiin.

Vaikka erilaisista taiteiden käyttöalueista ja toimintaympäristöistä onkin tietoa, meillä on liian vähän empiiristä näyttöä siitä, mitä organisaatioissa tapahtuu taiteisiin perustuvien interventioiden aikana ja niiden jälkeen (Bertoin Antal s.a.; Bertoin Antal & Strauß, 2013). Samoin tekijät jakavat vähän tietoa siitä, mitä heidän interventiensa todellisuudessa pitävät sisällään, mitä on tehty ja miksi näihin valintoihin on päädytty. Voidaan nimittäin kysyä, onko yhdentekevää, mitä metodia käytetään ja missä ympäristössä tai millaisiin tarpeisiin. Esimerkiksi soveltavan taiteen edellytykset poikkeavat liikeyrityksen ja julkisen palvelun toimintaympäristöistä. Harvemmin teatteriin perustuvilla interventioilla eksplikoidaan tarkasti, mitä halutaan muuttaa ja miten.

Teatterin ja draaman keinoja ja prosesseja voidaan kehittää yhä tietoisemmin palvelemaan työn muutoksen tukemista ja oppimisen virittämistä erilaisissa tilanteissa. Draaman metodien monipuolistuminen toteutuu myös siten, että muita fasilitoinnin ja kehittämisen välineitä yhdistellään draaman ja teatterin keinoihin. Teatterin ja draaman lähestymistapoja ei käytetä umpiossa, sillä interventiot altistuvat erilaisille toimintaympäristöille ja muille kehittämismetodeille. Täten vaikutuksetkin muuttuvat sen mukaan, mitä tehdään ja miten tehdään.

Soveltavasta teatterista on tullut poikkitieteellinen ja hybridikäytäntöihin nojaava ammattikenttä (Nicholson, 2005). Samoin sosiaalitieteet ja tutkimuskäytännöt limittyvät taiteen kentän kanssa (Leavy, 2009). Leavyn ajatuksia esittelen tarkemmin luvussa 5.3. Otan nämä väitteet lähtökohdaksi ja kuvaan väitöskirjassa sitä, miten muilla tieteen ja toiminnan aloilla ja lähinnä uudella (tässä kontekstissa) osallistavalla teorialla ja metodologialla voi olla vaikutuksensa teatterin ja draaman interventioon. Tähän liittyvänä esimerkkinä kuvailen myös ryhmä- ja prosessikeskeisen tuotantoprosessin, joka syntyi harjoitusprosessimme tuloksena (ks. luku 10.2, kuvio 18).

Tässä väitöskirjatutkimuksessa teatteria ja draamaa tarkastellaan työn oppimismuotoina (Jackson, 2007; Somers, 2008), joilla yritetään vaikuttaa osallistujien ajatteluun, tekoihin ja toimintaan ottamalla heidät mukaan muutokseen. Teatteriin ja dramaan perustuvissa interventioissa voidaan tuoda selvästi esiin niiden lähtökohtana käytetyt metodit ja ajattelutavat. Tutkimustietoa tarvitaankin lisää siitä, millaisten kohdeorganisaatioissa vallitsevien kehittämistarpeiden perusteella tekemisen prosessi ja menetelmät valitaan. Tällainen lähestymistapa antaisi lisätietoa siitä, miten muutoskohteet on ”diagnosoitu”. Tämäntapaisessa

forum-teatterin yhdistämisen. Pässilän (2011; 2012) menetelmäkehitystä ovat johdatelleet toimintatutkimukselle tyypillinen kehittämis- ja tutkimusote sekä teatterin keinot. Väitöskirjassa teatterin keinona toimi forum-teatteri. Metodista Pässilä (2011; 2012) käyttää nimitystä *tutkimusperusteinen teatteri*.

interventiotutkimuksessa tulisi esille pedagoginen lähtökohta. Mitä enemmän interventiotutkimuksessa analysoidaan ja kiteytetään työyhteisön kehittämistarvetta, sitä enemmän teatterin ja draaman toteutukseen voidaan ”syöttää” mukaan sellaisia toimintaa ja käyttäytymistä kyseenalaistavia tilanteita, jotka voivat auttaa työyhteisöä kehittämään työtapojaan. Jos interventiolla halutaan saada aikaiseksi työtapojen muutos, antaa toiminnan teoria ja kehittävän työntutkimuksen metodologia (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) apua ensinnäkin intervention suunnitteluun ja toiseksi organisaation tilanteen analysoimiseen ja käsitteellistämiseen. Interventiotutkimuksen (Engeström, 2011) tärkein anti on se, että työyhteisö otetaan mukaan kehittämiseen, jolloin kehittämistyön ”omistaa” työyhteisö itse ja tutkija-kehittäjän tehtävänä on olla tukemassa kehittämistyötä.

3.4 Teatterin ja draaman keinojen monipuolistuminen

Ennen kuin siirryn esittelemään tämän tutkimuksen teoreettisia käsitteitä sekä interventiotutkimusta (Engeström, 2011) ja interventiokohteita, luon katsauksen teatterin ja draaman termistöön, määritelmiin ja erilaisiin käyttötapoihin. Aihe on tärkeä, sillä teatterin keinojen käyttöala on laajentumassa ja teatteria ja draamaa käytetään uusissa toimintaympäristöissä (Korhonen, 2014). Tämän jälkeen tarkastelen vielä teatteria ja draamaa oppimismuotoina.

Teatterin keinojen käyttöalan laajentumisesta huolimatta 1990-luvun puolivälin jälkeen termin ”soveltava taide” määrittelyä on leimannut monimuotoisuus ja sekamelska (Korhonen, 2014). 1990-luvulla tukeuduttiin sellaisiin käsitteisiin kuin *drama in education* (DIE) ja *theatre in education* (TIE) (Jackson, 2007; Korhonen, 2014). Edellä mainittuja käsitteitä ja niiden käytännön sovelluksia koetettiin määritellä ja samaan aikaan niille yritettiin löytää sopivia suomenkielisiä vastineita (Korhonen, 2014). 2000-luvulla soveltavan taiteen noustessa yhä enemmän tutkimuksen keskiöön on ryhdytty käyttämään rinnakkain nimityksiä *taidelähtöiset menetelmät*¹² (Korhonen, 2014), *soveltava taide*, *taiteelliset interventiot* (Bertoin Antal, 2011; Lehikoinen, 2012) ja *Arts-based Initiatives* (Schiuma, 2011), ja lisäksi Pässilä käyttää Schiuman englanninkielisestä ABI-termistä nimitystä *taiteen toimintalogiikka* (Pässilä, 2014).

Draaman parissa työskentelevien käytännön tekijöiden ja tutkijoiden käyttämä terminologia ei ole johdonmukaista (Schonman, 2005, 32). Termeillä viitataan improvisaatioon siinä missä myös lavastettuihin ja valmiiksi kirjoitettuihin esityksiin (Schonmann, 2005). Vaikka termien kirjo onkin laaja, koetetaan niillä

¹² Pekka Korhonen on kääntänyt englanninkielisen termin ”arts-based methods” suomen kielelle taidelähtöiseksi metodiksi. Termin käyttö on vakiintunut (ks. Korhonen, 2014; Känkänen, 2013; Rantala & Korhonen, 2012; Rantala & Jansson, 2013).

kuitenkin periaatteessa kuvata samaa asiaa eli taiteen kentän metodien ja keinojen käyttämistä taiteen kentän ulkopuolisissa ympäristöissä, vaikka yksittäiset metodit ja tekniikat voivatkin toki poiketa toisistaan.

Giovanni Schiومان (2011, 47) ”Arts-based Initiatives” -termin määritelmä poikkeaa eniten muista määritelmistä, sillä termillä kuvataan taiteiden käyttöä organisaatioiden näkökulmasta ja vielä tarkemmin sanottuna taiteiden käyttöä johtamisen apuna:

An ABI can be interpreted as any management action using one or more art forms to enable people to undergo an aesthetic experience and its external environment, as well as to embed the arts as a business asset. – – The fundamental management goal of the adoption of an ABI is to directly or indirectly contribute to the improvement of business performance.

(Bertoin Antal s.a.; Bertoin Antal & Strauß, 2013) taas käyttää nimitystä taiteellinen interventio, jonka hän on määritellyt neutraalimmin¹³. Taiteellisilla interventioilla tarkoitetaan prosesseja, joissa taidemaailmasta tulevat ihmiset, käytännöt ja/tai tuotteet astuvat organisaatioiden maailmaan (Bertoin Antal s.a.; Bertoin Antal & Strauß, 2013). Näin lähes kaikki taiteisiin liittyvä tekeminen taidekentän ulkopuolella on määriteltävissä taiteelliseksi interventioksi. Nissleyn (2010) mukaan taidelähtöisestä oppimisesta on kyse silloin, kun taiteen maailman ihmisiä, käytäntöjä ja tuotteita käytetään instrumentaalisesti ja pedagogisesti organisaatioiden ja yksilöiden oppimisen ja kehittämisen tukemiseen. Nissley on ottanut määritelmässään lähtökohdaksi instrumentaalisuuden, kun taas Bertoin Antalin määritelmä pitää myös sisällään varsinaisen taiteen tekemisen, kunhan se tapahtuu organisaatioympäristössä.

Pekka Korhonen (2014, 14) kirjoittaa:

Nyt vaikuttaa siltä, että sateenvarjokäsitteeksi kuvaamaan koko tätä monimuotoista kenttää on Suomessa vakiintumassa käsite soveltava taide.

Vaikka yhteiseksi käsitteeksi onkin muotoutunut soveltava taide, ei tämän väitöskirjatutkimuksen keinona ole käytetty yleisesti ”taidetta” vaan teatteria, ja siksi tarkastelen tarkemmin teatteriin ja draamaan liittyviä termejä.

Jackson (2007) puolestaan käyttää termiä koulutuksellinen teatteri, ”educational theatre”, jota hän pitää yläotsikkona muutosta ajaville teatterimuodoille, joita ovat esimerkiksi ”theatre for development”, ”applied theatre”, ”interventionist theatre” ja ”theatre in education” (Jackson, 2007, 28). Vuonna 1998 Tony Jackson ja Pekka Korhonen osallistuivat teatterin ja draaman käyttöä koskevaan

¹³ Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun yliopistonlehtori Kai Lehikoinen on kääntänyt artistic intervention -termin suomenkielelle taiteellisena interventiona (Lehikoinen, 2012). Kyseinen käännös on jo varsin vakiintunut, sillä Taideyliopistossa käynnistyi vuonna 2014 erikoisohjelma nimeltä ”Taiteilija-kehittäjäksi organisaatioon – taiteelliset interventiot työelämään”. Lehikoinen toimi kyseisen täydennyskoulutuksen vastuupettajana.

projektiin, joka toteutettiin Manchesterin ja Helsingin kaupunkien kesken. Educational theatre käännettiin tuolloin kasvatukselliseksi teatteriksi. Projektiin osallistui suomalaisia teatteriohjaajia ja näyttelijöitä, jotka ymmärsivät termin ”educational theatre” tarkoittavan kasvatuksellista, yksisuuntaista tiedonsiirtoa, ja viittaavan institutionaaliseen koulutukseen (Jackson, 2007). Tästä syystä sekä Jackson (2007) että Korhonen (2014) toteavat, ettei ”educational theatre” käänny helposti ja ymmärrettävästi suomen kielelle. Tänä päivänä, organisaatiokonteksteissa toimittaessa, kääntäisin termin ”koulutukselliseksi teatteriksi”. Näin termillä saadaan kuvattua teatterin funktiota ja pyrkimystä organisaatiokontekstissa. Isossa-Britanniassa koulutuksellisella teatterilla viitataan selkeästi ajatukseen ”theatre with an educational purpose” (Jackson, 2007).

Jackson (2007, 1) määrittelee koulutuksellisen teatterin seuraavalla tavalla:

By educational theatre I refer to the variety of theatre forms that have been deployed for explicit educational ends, many of which – but by no means all – involve someform of active audience engagement: whether full-scale in-role participation or performance culminating a workshop debate, as commonly found in practices as diverse as theatre in education Augusto Boal’s forum theatre.

Koulutuksellisella teatterilla pyritään muuttamaan ihmisiä, oli kyseessä sitten asenteiden aktivoiminen tai käyttäytymisen muuttaminen (Jackson, 2007). Koulutuksellisella teatterilla Jackson (2007) viittaa pääasiassa esittävään teatteriin, joka tähtää koulutuksellisiin päämääriin ja jonka tarkoitus on eksplikoitu. Pedagogisista tavoitteista huolimatta teatterin keinojen oppimisesta puhuttaessa taustalle jäävät usein ne oppimiseen liittyvät sitoutumukset, jotka vaikuttavat väistämättä intervention suunnitteluun. Mitä toimintaa on pyritty muuttamaan? Milloin pedagogiaa kehittämistyössä on käytetty?

Termi ”soveltava draama”¹⁴ vakiintui 1990-luvulla, kun tutkijat, teatteritoimijat ja poliittiset toimijat ryhtyivät kuvaamaan draamaa ja teatteria, jota toteutetaan perinteisten teatteri-instituutioiden ulkopuolella. Ventola ja Renlund (2005, 8) määrittelevät soveltavan draaman seuraavasti:

Soveltavan draaman menetelmiä ovat puhtaasti prosessoiva, esityksellinen tai näiden yhdistelmä – esimerkiksi esitystapahtuma, joka sisältää myös teemaa prosessoivan, osallistavan draamatyöpajan. Tunnusomaista soveltavan draaman esityksille on interaktiivisuus, jonka kautta yleisö, yhteisö tai ryhmä tulee kuulluksi ja voi draaman keinoin käsitellä haluamiaan aiheita ja vaihtaa näkemyksiä. Soveltavan draaman esitys syntyy yleensä muista materiaaleista kuin valmiiksi kirjoitetuista näytelmäteksteistä.

¹⁴ Nicholsonin (2005, 3) mukaan australialainen julkaisu Applied Theatre Researcher määrittelee termit soveltava teatteri ja soveltava draama seuraavasti: ”theatre and drama in non-traditional contexts – theatre in the community, theatre in business and industry, theatre in political debate and action, theatre in lifelong education and learning”.

Soveltavalla draamalla pyritään hyödyttämään yksilöitä, yhteisöjä ja yhteiskuntaa (Nicholson, 2005, 2). Nicholson luonnehtii soveltavaa draamaa poikkitieteelliseksi ja hybridisiksi käytännöiksi siksi, että draamaa käyttävät ovat työskennelleet koulutuksen ja terapian parissa pitkään. Hän toteaa ”soveltava draama” -termin vakiintumisen viittaavan samalla näiden alueiden ammattimaistumiseen. (Nicholson, 2005, 3). Soveltavan draaman Nicholson (2005, 56) määrittelee siten, että soveltava draama toteutetaan laitoksissa ja yhteisöissä ja että soveltava draama käsittää pedagogisia prosesseja, joihin osallistuja kutsutaan mukaan.

Nicholsonin (2005) mukaan suurin osa soveltavan draaman tekijöistä tähtää yksilön tai ryhmän muutokseen. Somers (2008) on myös vakuuttunut siitä, että tietyllä tavalla muodostettuna teatteri ja draama virittävät muutosta. Hän kuitenkin korostaa, että draamallisen intervention tulee ylittää yhtä lailla korkeatasoiseen esteettiseen lopputulokseen kuin sisältää pedagogisia, sosiologisia ja draamallisia lähestymistapoja.

Somers (2008) esittelee draamallisen intervention toteuttamiseen liittyen pehmeän ja voimakkaan muutoksen. Pehmeää muutosta draaman käyttäjä toteuttaa kohdatessaan yleisön tai suunnitellessaan työpajaa osallistujille. Sen sijaan voimakkaan intervention tarkoituksellisuutta on helpompi havainnoida. Se pyrkii muuttamaan vaikeita psykologisia, poliittisia ja sosiaalisia olosuhteita. Dramaattista kokemusta käytetään tietoisesti tiedottamiseen, yleisön asenteiden ja mieliteiden voimistamiseen sekä korjaavan toiminnan tukemiseen.

Jotta pedagogiset käytännöt olisivat tehokkaita, niiden käytöstä draamassa pitää neuvotella ja itse draama pitää kohdistaa erilaisiin konteksteihin ja tilanteisiin (Nicholson, 2005). Soveltava draama toimiikin räätälöitynä dramaattisena kokemuksena erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa, kun halutaan positiivista muutosta:

Its approaches may contain distinct theatrical elements, or be composed of mainly experiential drama activity where the participatory experience itself is the change agent. (Somers, 2008, 63)

Käytän tässä tutkimuksessa termiä ”koulutuksellinen teatteri” (Jackson, 2007) siksi, että se vastaa tutkimuksen tavoitetta. En käytä termiä ”soveltava teatteri”¹⁵, sillä termin käyttö antaisi ymmärtää, että teatterista olisi olemassa puhdas muoto, jolla olisi itseisarvoa, sekä välineellinen (eli toisarvoinen) muoto. Uskon, että teatteria voidaan käyttää eri päämääriin (Jackson, 2007: theatre for art and theatre for learning). Tämä tutkimus koskee teatteria ja draamaa työn oppimismuotoina. Siksi käytän termejä ”koulutuksellinen teatteri” (Jackson, 2007) ja ”soveltava draama” (Nicholson, 2005). Soveltava draama (Nicholson, 2005) ja koulutuksellinen teatteri (Jackson, 2007) ovat soveltavan taiteen alakäsitteitä.

¹⁵ Häkämies (2007) ja Ventola (2013a; 2013b) käyttävät termiä ”osallistava teatteri”. Periaatteessa kyse on samasta asiasta. Tässä tutkimuksessa on tietoisesti haluttu korostaa teatterin ja draaman pedagogista ja koulutuksellista funktiota.

Esittelen seuraavaksi teatteria ja draamaa oppimisen virittäjinä, minkä jälkeen siirryn interventiotutkimuksen lähtökohtiin.

3.5 Teatteri ja draama oppimisen virittäjinä

Seuraavaksi tarkastelen teatteria ja draamaa oppimisen virittäjinä. Käsittelem tässä luvussa sitä, mitä tiedämme kirjallisuuden perusteella teatterista ja draamasta oppimisen virittäjinä, millaisia oppimismuotoja teatteri ja draama ovat ja millaisia erityispiirteitä draamalla ja teatterilla tiedetään olevan oppimismuotoina. Pyrin tällä tavoin havainnollistamaan sitä, että teatteri ja draama voisivat toimia erityisinä työn oppimismuotoina niin yksilöille kuin organisaatioillekin.

Teatteri ja draama käynnistävät parhaimmassa tapauksessa osallistujissa oppimisprosessin. Oppimista ohjaa ja virittää työpajan vetäjä, joka onnistuessaan tuottaa draaman tai teatterin kautta osallistujille kokemuksia, joista nämä voivat oppia. Nämä prosessit ovat kytköksissä toisiinsa. Toisaalta taas osallistuja voi kokea teatterin ja draaman kautta jotakin sellaista, mitä tekijä ei ole osannut odottaa. Yhtä lailla työpajan ohjaaja oppii itsekin prosesseista jotakin uutta. Teatteri ja draama eivät ole yksinäisiä vaan moniäänisiä oppimismuotoja.

Teatteri ja draama ovat löytämisen ja ”tutkimisen” välineitä myös teatterintekijöille. Oppimismuoto tarkoittaa siis niin teatterilaisia (tekijöitä) kuin muidenkin alojen asiantuntijoita, jotka työssä tai vapaa-ajallaan altistuvat teatterille ja draamalle. Teatterin tekemisen avulla myös tekijät/taiteilijat voivat oppia ja laajentaa teatterin tekemisen tapaa. Muiden alojen ammattilaisille teatteri voi toimia uudenlaisena oppimisen välineenä ja muotona.

Teatterissa ja draamassa opitaan esteettisten kokemusten kautta (Schiuma, 2011). Esteettiset kokemukset koskettavat, sytyttävät ja tuottavat tunteita ja energiaa sekä vaikuttavat samalla kognitiiviseen ajatteluun. Ihmisten tunteiden ja kognitiivisen ajattelun yhdistäminen teatterin ja draaman oppimiskokemuksissa johtaa parhaassa tapauksessa kokeiluun, uudenlaiseen ymmärryksen saamiseen ja mielikuvituksen hyödyntämiseen. Teatterin ja draaman avulla voidaan näin kehittää tietoisuutta ja itsetietoisuutta. (Schiuma, 2011.) Teatterissa ja draamassa ihmisen psyke nähdään jakamattomana ja tunteiden ja ajattelun koetaan olevan kiinteässä yhteydessä toisiinsa. (Schiuma, 2011.)

Teatteri ja draama tuottavat esteettisiä kokemuksia, joita kokea joko aktiivisen tekemisen muodossa tai vain katsomalla (Schiuma, 2011). Schiuma (mt.) nimittää näitä ”hands-on”- ja ”hands-off”-osallistumiseksi. Aktiivisessa tekemisessä (hands-on) ihmiset osallistuvat suorasti ja fyysisesti taidekokemukseen. Esimerkkinä tästä on näyttelemisen esityksessä. Osallistuminen katsojana (hand-off) taas on kokemuksena erilainen, sillä katsoja tarkkailee ja havainnoi näkemäänsä. Molemmat tavat aktivoivat oppimismekanismeja (Schiuma, 2011). Parhaassa tapauksessa taiteelliseen luomiseen osallistuminen voi tuottaa taidekokemuksen,

joka käynnistää sisäisen muutoksen ja avaa uudenlaisen tietoisuuden ja koskettaa ihmistä syvältä (Darsø, 2004, 31).

Esittelen seuraavaksi lyhyesti draamaa sosiaalisena taiteena ja draaman muutamia periaatteita. Draama on sosiaalinen oppimismuoto, ja draaman kielen avulla asioita voidaan käsitellä symbolisesti.¹⁶ (Somers, 2008.) Teatterissa ja draamassa luodaan merkityksiä tekemällä ja käsiteltävälle aiheelle annetaan muoto joko fyysisesti, visuaalisesti tai kinesteettisesti (Nicholson, 2005). Draaman on esitetty olevan jopa eräänlainen kirjallisuuden muoto, jonka avulla on mahdollista ajatella, tuntea ja esittää ideoita ja kokemuksia kehon ja mielen keinoin. (Nicholson, 2005, 53). Draama on toiminnallista, tarinallista ja metaforista. Metaforisuus tarkoittaa todellisuuden käsittelyä etäännyttämällä. (Häkämies, 2007).

Somers (2008) puolestaan jakaa draaman neljään periaatteeseen:

- Draama mallintaa todellisuutta.
- Identiteetin voi nähdä henkilökohtaisena narratiivina, joka muuttuu jatkuvasti muiden ympäröivien narratiivien tuloksena.
- Astumalla draamalla luotuun fiktiiviseen maailmaan ihmiset saavuttavat paremman ymmärryksen omasta henkilökohtaisesta tarinastaan.
- Dramaattiseen kokemukseen osallistuvat voivat vapauttaa itsensä turvallisesti.

Draamatyöskentelyn tiedetään tuottavan elämyksiä ja vaikuttavan tunteisiin (Häkämies, 2007). Draama kehittää täten tunnetaitoja. Häkämies (2007) erittelee draaman avulla tapahtuvia oppimisen kohteita: itsetuntemuksen kehittyminen, ryhmä- ja yhteistyötaidot, itseilmaisu ja eläytymistaidot. Draamatyöskentelyssä opitut asiat siirtyvät fiktiivisistä tilanteista käyttötilanteisiin siten, että fiktio antaa ”vihjeitä tulevasta” (Häkämies, 2007). Mitä aidompaa fiktiota ja roolityöskentelyä, sitä todennäköisempää on, että transferia tapahtuu arkeen (Häkämies, 2007).

Häkämies (2007) on tutkinut väitöskirjatyössään draamatyöskentelyyn osallistuneiden oppimiskokemuksia. Draaman metodina toimi forum-teatteri. Häkämies muistuttaa, että didaktisella metodilla on väliä, sillä metodin muoto kantaa väitteitä ihmisestä ja oppimisesta. Häkämiehen tutkimuksen perusteella on perusteltua päätellä, että draama didaktisena valintana on opiskelun muoto, joka tuottaa itsetuntemusta lisäävää toimintaa, merkityssuhteiden havainnollistamista, eläytymiseen perustuvaa toimintaa ja eettisyyteen kytkeytyvää esteettisyyttä (pragmaattinen taide) – fiktion ja faktan yhdistävää esteettis-pedagogista toimintaa. Häkämies (2007) myös toteaa, että erityisesti forum-teatteri didakti-

¹⁶ Anne Pässilä (2014) tekee eroa erilaisiin tiedonlajeihin. Hän erittelee rationaalisen lähestymistavan, joka pitää sisällään esim. teknistä ja numeraalista tietoa. Toisessa ääri-laidassa on elämysperusteinen lähestymistapa, joka perustuu intuitiiviseen ajatteluun.

sena metodina tukee ilmiöiden tutkimista teatterin keinoin, kehittää itsetunte-
musta, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, ryhmäohjautuvuutta, ilmaisutaitoa
sekä kokemuksia innostavasta ja voimaannuttavasta toiminnasta (Häkämies,
2007).

Olen kuvannut edellä aikaisemman kirjallisuuden pohjalta teatteria ja draa-
maa oppimismuotoina. Olen osoittanut, että draamaa voidaan suunnata erilaisiin
tarkoituksiin. Olemassa olevasta kirjallisuudesta huolimatta tekijän saatavilla ei
ole intervention suunnitteluun teoreettista tukea: miksi ja miten teen työpajarat-
kaisuja? Tämä on varsin ristiriistaista, sillä teatterin ja draaman interventionisti
joka tapauksessa rajaa ja suuntaa oppimismuotoaan. Lisäksi meidän pitäisi kysyä,
millaista oppimisen viitekehystä käytämme työssämme. Esimerkiksi tämän tutki-
muksen tekijää on ohjannut idea ekspansiivisesta oppimisesta (Engeström,
2004b; 2011), joka on tyypillinen oppimiskäsitys kehittävän työntutkimuksen in-
terventioita toteuttaville. Ekspansiivisella oppimisella kuvataan organisaation op-
pimisen ja kehittämisen vaiheita (Engeström, 2004b; 2011). Siinä tarkastelun
kohteena on työyhteisön yhteinen toimintamalli (ks. Engeström, 2004b). Tässä
tutkimuksessa työyhteisön oppimisen rinnalle tuodaan käsite *henkilökohtainen
mieli* (Leontjev, 1977), joka auttaa myös käsittelemään oppimista työn asiantun-
tijoiden työn muutoksena.

Ekspansiivisen oppimisen kohteena ovat työyhteisön toimintatavat, joita ana-
lysoidaan interventiossa toimintajärjestelmän mallin (Engeström, 2004b; 2011)
avulla. Ekspansiivisen oppimisprosessin tueksi Engeström (2004b; 2011) esittää
tarkempia oppimistekoja. Ne ovat 1) nykyisen toiminnan kyseenalaistaminen, 2)
nykytoiminnan ristiriitojen analyysi, 3) uuden toimintatavan mallintaminen, 4)
uuden toimintamallin koettelu käytännössä, 5) uuden toimintatavan käyttöön ot-
taminen, reflektio ja arviointi sekä 6) uuden toimintatavan vakiinnuttaminen uu-
siksi käytännöiksi (Engeström, 2004b; 2011). Kehittävängssä työntutkimuksessa
oppimisen käsite on kuitenkin laajempi kuin tässä esitetty ”syklimalli” eli yllä ku-
vatut oppimisteot. Oppimisen virittäminen lähtee työyhteisön työtapojen ja käy-
täntöjen analysoinnista ja kehitysristiriitojen (Engeström, 1985; 1991; 2004b)
tunnistamisesta sekä työyhteisön osallistamisesta yhteiseen työn tutkimiseen ja
kehittämiseen. Kehitysristiriidan (Engeström, 1985; 1991; 2004b) tunnistaminen
on siten yksi tärkeä keino tukea työyhteisön kehittämistä. Kehitysristiriidan
(Engeström, 1985; 1991; 2004b) käsite esitellään tarkemmin tämän tutkimuk-
sessa luvussa 4.2. Tämän tutkimuksen teoreettiset sitoumukset esitellään tarkem-
min luvussa 4.

Ekspansiivinen oppiminen ja kehittävän työntutkimuksen metodologia on
yllättäen noussut viime aikoina muutamien draaman tekijöiden kiinnostuksen
kohteeksi (Davis, 2014¹⁷; Jansson, 2014b; ks. myös Davis, Ferholt, Clemson, Jans-
son & Marjanovic-Shane, 2014). Esittelen seuraavaksi yhden soveltamistavan.

¹⁷ Davisin (2014) työtapaa, prosessidraama, poikkeaa tässä interventiotutkimuksessa käyte-
tystä Forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) metodista. Suurin ero metodien välillä on siinä,

Toinen soveltamistapa esitetään tässä väitöskirjatutkimuksessa. Davisin tavoitteena projektissa oli suunnitella toisen asteen (yläaste ja lukio) opiskelijoille draamatyöskentelyä. Kohdekoulu oli uusi, minkä vuoksi käytettävissä oli poikkeuksellisen paljon uutta teknologiaa, esimerkiksi koko koulun kattava langaton verkko, minkä lisäksi kaikilla opiskelijoilla oli omat tietokoneet. Draama haluttiin yhdistää opetussuunnitelman muihin aineisiin. Siksi draamaa päädyttiin yhdistämään tiedeyksikön aiheeseen ”tulevaisuuden keho”. (Davis, 2014.)

Davisin (2014) projektissa draamassa keskityttiin pohtimaan inhimillistä ja spirituaalista tulevaisuutta sekä kuolevaisuutta ja kuolemattomuutta. Projektissa luodulla draamallisella kontekstilla kysyttiin, ”mitä tekisit, jos sinulle tarjottaisiin kuolemattomuus?”. Davis (2014) loi oppimisfokuksen ja draamallisen käytännön tarkastellen itse draamaa välineenä saada *kollektiivisessa toiminnassa* aikaiseksi muutoksia. Hän analysoi opiskelijoiden toimintaa ja käytti draaman suunnittelun *oppimistekoja* (Engeström, 1985) apuvälineenä.

Davisin (2014) tapausesimerkki havainnollistaa tämän väitöskirjatutkimuksen lisäksi sitä, miten kehittävän työntutkimuksen metodologiaa voidaan hyödyntää draaman ja teatteri-intervention suunnittelussa. Siitä huolimatta, että teatteria ja draamaa käytetään apuna oppimisessa, saatavilla on hyvin vähän tutkimustietoa siitä, millaisen teoreettis-metodologisen prosessin tekijä käy tai tekijät käyvät läpi suunnitellessaan ja harjoitellessaan interventioita. Tämänkaltaisten interventioiden suunnittelu ja raportointi nimittäin edellyttävät julkaistavaa tietoa, niin että teatterin ja draaman tekijä avaa prosessinsa ja menetelmänsä sekä raportoi prosessiinsa vaikuttaneet taustaoletukset. Tutkimusta tältä saralta tarvitaan lisää.

että prosessidraamassa luodaan pre-text, eräänlainen ennakolta luotu narratiivi, jota osallistujien kanssa hämmennetään yhdessä – toisin sanoen osallistujat osallistuvat taiteen luomisprosessiin. Prosessidraamassa osallistujat elävät tilanteen mukaisesti ja suuntaavat draamaa yhdessä haluttuun suuntaan. Forum-teatterissa (Boal, 1995; 2006) taas päämääränä on muutos, interventio, johon pyritään luomalla kohtaus, antimalli, josta luodaan tietoisesti sellainen, että katsojat haluavat puuttua kohtauksen etenemiseen. AMK:n projektissa forum-teatteria käytettiin tarinan rakentamisen pohjana niin, että kehittävälle työntutkimukselle tuttu kehitysristiriidan tulkinta (Engeström, 1985; 1991; 2004b) otettiin mukaan tarinan rakentamiseen. Tarina itsessään kuvasi kuvitteellisen AMK Potentian toiminnan muutosta ja sen kokemusta yksilötasolla. Kohtauksissa piirtyi kuva ammattinsa osavista opettajista, jotka koettivat ymmärtää, mitä toiminnan muutos heidän työssään tarkoittaa, ja esimiehistä, jotka koettivat pärjätä muutosjohtamisen ristipaineissa.

4 KEHITTÄVÄ TYÖNTUTKIMUS JA FORUM-TEATTERI – KAKSI TOIMINNAN KEHITTÄMISEN METODOLOGIAA

Kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) tarjoaa välineet analysoida ja ymmärtää työyhteisöjen kohtaamia muutostilanteita. Siksi toiminnan teorian välineillä voidaan suunnitella ja toteuttaa interventioita, joissa henkilökunnan kanssa tutkitaan ja kehitetään yhdessä työhön uusia työkäytäntöjä, joilla ratkaistaan työssä esiintyviä ongelmia. Esittelen seuraavaksi väitöskirjatutkimuksessa käyttämiäni teoreettisia peruskäsitteitä.

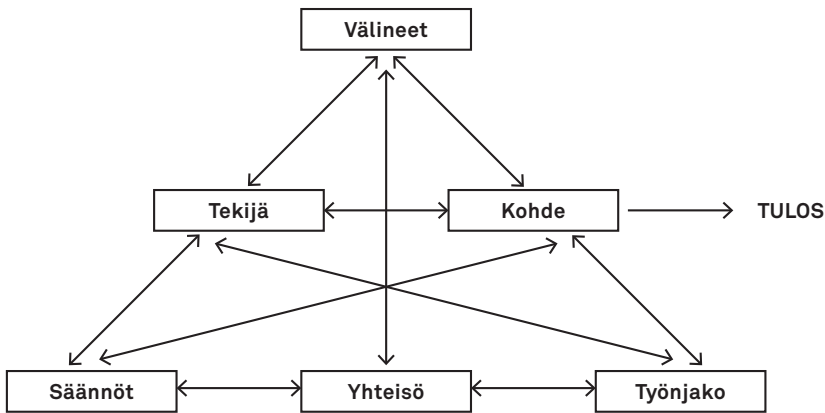
Tutkimuksen metodologia perustuu kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan ja kehittävään työntutkimukseen (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b). Toiminnan teoriaa ja kehittävää työntutkimusta ei ole käytetty paljoakaan teatterialan tutkimuksissa (ks. kuitenkin: Kallinen, 2001; Engeström & Kallinen, 1988). Samoin draamaa on tutkittu varsin vähän toiminnan teoriaa käyttäen (ks. kuitenkin: Rainio, 2010; Davis, 2014; Davis, Ferholt, Clemson, Jansson & Marjanovic-Shane, 2014). Esittelen tässä luvussa ensin toiminnan teoriaa ja kehittävää työntutkimusta. Tästä muodostuu väitöstutkimuksen oppimisteoria. Esitän, että kun teatteria ja draamaa käytetään työn oppimismuotoina, kehittävän työntutkimuksen metodologia toimii intervention suunnittelun, käsikirjoittamisen ja harjoittelamisen apuna. Seuraavassa alaluvussa kuvaan forum-teatteria (Boal, 1995; 2006).

4.1 Kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria ja kehittävä työntutkimus

Toiminnan teoria juontaa juurensa 1920-luvulta venäläisen tutkimusryhmän työstä, jonka keskeisenä lähtökohtana oli pyrkiminen pois tuon aikakauden psykologian piirissä vallinneesta behavioristisesta ajattelutavasta. Nykyisessäkin toiminnanteoreettisessa tutkimuksessa perustava menetelmä on Vygotskyn tuolloin muotoilema ihmisten toiminnan kulttuurinen välittyneisyys. Toiminnan teoria perustuu ajatukseen, jonka mukaan ihminen on tuottanut lajikehityksensä aikana kulttuurisia välineitä, niin työkaluja kuin kieltä ja merkkipjärjestelmiäkin. Kulttuuriset välineet ja ajattelutavat siirtyvät sukupolvelta toiselle ja ohjaavat tulevien sukupolvien psyykkisiä kehitysprosesseja. Kulttuuriset työkalut myös vaikuttavat tapaan, jolla yksilöt käsittelevät ja hahmottavat työnsä kohdetta. Välineet eivät ainoastaan periydy sukupolvelta toiselle, vaan ihmiset ottavat välineitä luovasti käyttöönsä ja muuttavat niitä. (Vygotsky, 1978; Leontjev, 1977.)

Kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian ytimessä on Vygotskyn (1978) kulttuurisesti välittyneen toiminnan idea. Toiminta nähdään täten kohteellisenä. Työyhteisöt jakavat merkityksellisenä pitämänsä tarkoituksen, jolla on sekä kulttuurinen että historiallinen alkuperänsä. Esimerkiksi lääkäreiden työtoiminnan kohteena on ihmisten sairaus ja terveys (Engeström, 2004b, 9). Toiminnan kulttuurinen välittyneisyys tarkoittaa sitä, että työyhteisö jakaa keskenään niin aineellisia kuin aineettomiakin merkityksenantoja, käsitteitä, merkkejä ja työvälineitä. Henkilökunta jakaa näkemyksiä työn teosta ja sen konventioista, mikä helpottaa yhteistyötä. Työtavat ovat muotoutuneet ajan saatossa, ja niistä voi tulla lausumattomia sopimuksia, itsestään selvinä pidettyjä ”totuuksia”. (Engeström, 2004b.)

Kehittävässä työntutkimuksessa toimintajärjestelmän mallilla havainnollistetaan toimintaa (ks. kuvio 7). Toiminta muodostuu monimutkaisessa systeemissä rakenteessa, johon vaikuttavat työntekijä, välineet, työn kohde, säännöt, yhteisö ja työnjako. (Engeström, 2004b.)



Kuvio 7. Toimintajärjestelmän malli (Engeström, 1985; 2004b).

Kehittävässä työntutkimuksessa tehdään näkyväksi työtoimintojen historiallisuutta (Engeström 1987; 1991; 2004a; 2004b). Engeström kuvaa (2004b, 12):

Historia ei tässä tapauksessa ole menneiden tapahtumisen luettelointia, vaan tapahtuneiden merkittävien muutosten ja niihin johtaneiden ristiriitojen erittelyä.

Historiallisella analyysillä tavoitellaan seuraavan mahdollisen kehitysvaiheen tunnistamista ja kuvaamista. Tuleva kehitysvaihe luonnostellaan hypoteesiksi, lähikehityksen vyöhykkeeksi. Engeström (2004b, 12) kuvailee lähikehityksen vyöhykettä osuvasti:

Historiallinen analyysi tähtää toiminnan seuraavan mahdollisen kehitysvaiheen hahmottamiseen, edessä olevien vaihtoehtojen tunnistamiseen. Mahdol-

lisuudet kuvataan hypoteesina, oletuksena toiminnan lähikehityksen vyöhykkeestä. Tämä on eri asia kuin tavoitteiden asettaminen tai tavoitellun uuden toimintatavan kuvaaminen skenaariona. Lähikehityksen vyöhyke ei ole tavoiteltu valmis tila tai piste, vaan kirjaimellisesti vyöhyke, jonka poikki on kuljettava useitakin eri polkuja. Lähikehityksen vyöhyke kuvataan tyypillisesti eri suuntiin vetävien voimien kenttänä, jossa jäsentyy näkyviin muutamia tulevan kehityksen päävaihtoehtoja.

Toiminta voi muuttua historian kuluessa, ja sitä voidaan myös kehittää. Muutos on eri asia kuin kehitys: ”Kehitys tarkoittaa laadullisesti uudenlaisen toimintalogiikan syntymistä” (Engeström, 2004b, 12). Toisin sanoen kehittymisen tunnistaa siitä, että toiminnan ongelmiin kehitetään toimintamalli, jolla ratkaistaan arjen työskentelyä kuormittavat ongelmat. (Engeström, 1985; 1991; 2004b).

Niin toiminnan muuttuminen kuin sen kehittäminenkin aiheuttaa työhön kehitysristiriitoja (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b). Ristiriidat tunnustetaan työssä kohdattujen häiriöiden, katkoksten ja kehitysideoiden avulla (Engeström, 1985; 1991). Henkilökohtaisella tasolla ristiriidat koetaan konflikteina, dilemmoina ja uusia merkityksenantoina (Engeström & Sannino, 2011). Kehitysristiriitoja analysoidaan toimintajärjestelmän mallilla (Engeström, 2004b), välineet, työnjako, säännöt, työyhteisö ja työn kohde, siten, että sen osatekijöiden väliset hiertymät saadaan näkyviin ja täten myös ratkaistua. Kehitysristiriidat (Engeström, 1985, 2004a; 2004b) ovat historiallisia, joten niitä voidaan ymmärtää parhaiten peilaamalla nykytilannetta menneisyyteen. Esittelen seuraavaksi tarkemmin kehitysristiriidan (Engeström, 1985; 1991; 2004b) idean.

4.2 Kehitysristiriita

Kun työn vakiintuneita konventioita ja käytäntöjä kehitetään, kyseenalaistetaan aiempia työskentelytapoja, mikä aiheuttaa kehittävän työntutkimuksen tulkinnan mukaan kehitysristiriitoja (Engeström, 1985; 1991; 2004b). Kehitysristiriitoja syntyy täten työn kohteen muutoksen myötä. Kehitysristiriidat (Engeström, 1985; 1991; 2004b) havaitaan työssä sujuvan työn häiriöinä, katkoksina ja ongelmina. Henkilökohtaisella tasolla ristiriidat koetaan konflikteina, dilemmoina ja työhön liittyvinä uudenlaisena merkityksenantoina (Engeström & Sannino, 2011). Engeström (1985; 1991; 1998) on jakanut häiriöitä aiheuttavat ristiriidat laadullisesti neljään eri ryhmään. Primaarinen kehitysristiriita syntyy vaihtoarvo- ja käyttöarvon välisestä jännitteestä. Esimerkiksi teknisiin välineisiin liittyvä tasapainottelua kehittyneempien versioiden (käyttöarvo) ja hinnan (vaihtoarvo) välillä. Toisen asteen kehitysristiriitaa esiintyy, kun yksi toimintajärjestelmän osatekijä (esim. kohde) muuttuu laadullisesti ja osa taas säilyy ennallaan. Toisen asteen kehitysristiriita johtaa usein toimintajärjestelmän uudistamiseen. Kolmannen tason kehitysristiriita liittyy uuden ja vanhan toimintatavan väliseen eroon. Kun toimintaa kehitetään ja työtapoja uudistetaan, uusi toimintatapa kohtaa pian ympäröivät

toiminnot. (Engeström, 1985; 1991; 1995.) Tässä on kyse neljännen tason kehitysristiriidasta. Näin voisi esimerkiksi käydä, jos ammattiteatteri ryhtyisi tuottamaan pääasiassa soveltavan draaman esityksiä. Rahoittajilla ei todennäköisesti olisi välineitä mitata toiminnan tuloksia, joten vaikutus rahoitukseen voisi olla kielteinen.

Kehittämistyössä päämääränä on kehitysristiriidan (Engeström, 1985; 1991; 2004b) ylittäminen kohteen ekspansiivisen uudelleenahmottamisen kautta (Engeström, 2004a; 2004b). Ekspansiivinen oppiminen (Engeström, 2004b; 2011) edellyttää työtoimintoihin ja käytänteisiin liittyviä innovaatioita ja muutoksia. Innovaatiot voivat liittyä työkäytänteiden lisäksi myös välineisiin tai uusiin yhteistyön muotoihin. Kehittävää työntutkimusta soveltavissa tutkimuksissa kehitysristiriitoja analysoidaan työtoiminnan historiallisesta muutoksesta käsin. (Engeström, 1985; 2004; Virkkunen & Newhamn, 2013.) Tässä tutkimuksessa käytetään ilmaisua ”teatteri ja draama työn oppimismuotoina”. Tällä viitataan työssä ilmenevien kehitysristiriitojen ratkaisemiseen sekä työyhteisössä että työssä oppimisen tasolla. Väitöskirjatutkimus tarjoaa teoreettiset käsitteet tämän ymmärtämiseen.

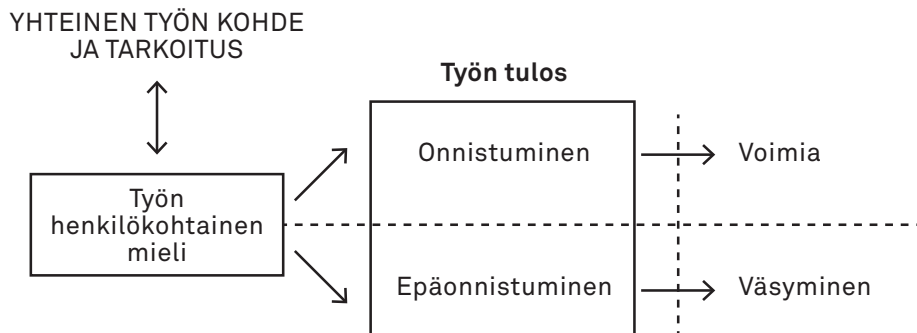
4.3 Toiminnan henkilökohtainen mieli

Työn muutokset näkyvät paitsi työn arjessa häiriöinä myös työntekijöiden motivaatiossa ja suhtautumisessa työhön. Tätä työn ja työntekijän suhdetta kuvaa hyvin *toiminnan henkilökohtainen mielen (personal sense)* käsite, joka on peräisin Leontjeviltä (1977). Esittelen seuraavaksi ensin Leontjevin (1977) määritelmän ja sitten myöhemmän Leontjevin käsitteestä muodostetun sovelluksen. Työssä oppimisen näkökulmasta katsottuna työn kohteesta tulee työntekijälle tärkeä. Leontjev nimittäin erotti toisistaan kollektiivisen toiminnan ja yksilöllisen teon. Toiminnalla on aina kohde, joka sitä motivoi. Toiminta voi toteutua kuitenkin ainoastaan yksilöiden toteuttamien tekojen avulla. Varsinaista tekojen toteuttamista ohjaavat tavoitteet. (Leontjev, 1977.)

Leontjevin (1977) käsite *toiminnan henkilökohtainen mieli* yhdistää todellisuuden yksilön omaan maailmaansa, omiin motiiveihinsa. Toiminnan henkilökohtainen mieli luo osittain ihmisen tietoisuuden. Leontjev (1977) on tarkastellut tunteiden suhdetta kohteeseen ja toiminnan lopputulokseen. Ihmiset rakentavat henkilökohtaisen mielensä suhteessa kollektiiviseen motiiviin. Tunteet määrittelevät, onko toiminnan kohde suhteessa motiiviin:

The special feature of emotions is that they reflect relationships between motives (needs) and success, or the possibility of success, or realizing the action of the subject that responds to these motives. ... I will note only that the fact to be considered first of all is that emotions are relevant to activity and not to actions or operations that realize it. (Leontjev 1977, 120–121)

Ihmiset muodostavat omien tavoitteidensa ja päämääriensä sekä työn kohteen suhteen henkilökohtaisen mielen (Leontjev, 1977). Mäkitalo (2005) on tutkinut työhyvinvointia ja todennut, että työn henkilökohtainen mieli kytkeytyy organisaation kulloiseenkin toimintamalliin ja tehtävään (ks. kuvio 8). Työn henkilökohtainen mieli on kytköksissä työstä saatuihin onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksiin. Työssä koetaan onnistumista, kun työ sujuu henkilökohtaisesta mielestä käsin tarkasteltuna ”suunnitelmien” mukaan, kun taas epäonnistumisia koetaan, kun työ ei suju odotetulla tavalla. ”Suunnitelma” voi liittyä työtahtiin, tulokseen tai työn sisällöllisiin ja laadullisiin puoliin.



Kuvio 8. Työn henkilökohtainen mieli ja työstä saadut onnistumisen kokemukset (Mäkitalo, 2005).

Työn ja organisaation toiminnan muutoksen aiheuttamat kehitysristiriidat aiheuttavat työntekijöille muutoksen lisäksi niin sanottuja kriittisiä konflikteja:

People face inner doubts that paralyse them in front of contradictions between motives unsolvable by the subject alone. (Sannino, 2008)

Toimintamallien muutoksissa henkilökunta joutuu monesti rakentamaan henkilökohtaisen mielen osittain uudella tavalla. Vasilyuk (1988) on luonut ilmiön ymmärtämiseksi experiencing-käsitteen. Annarita Koli (2014) on puolestaan suomentanut experiencing-käsitteen ”kokevaksi työstämiseksi” omassa väitöskirjassaan. Kokeva työstäminen on prosessi, jossa rakennetaan työhön uutta henkilökohtaista mieltä. Kokeva työstäminen auttaa ymmärtämään suunnittelun ja toteuttamisen välistä kuilua. Työtoimintaa kehitettäessä pitää yleensä ylittää ”mahdottomaan”, ja tämä mahdottomuus edellyttää työstämistä työn tekemisen ja analysoinnin aikana. Kokeva työstäminen valmistaa ihmistä toiminnan muuttamiseen. Yksilötasolla kehitykseen liittyvien kehitysristiriitojen ja vastakkaisten motiivien ratkaiseminen voi parhaassa tapauksessa tuottaa ammatillista kehitystä (Sannino, 2008; Vasilyuk, 1988).

4.4 Kehitysrastiriita ja toiminnan henkilökohtaisen mielen kamppailut tarinaksi

Tutkimustani on johdattanut hypoteesi siitä, että työntekijöiden kokemuksia työssä koetuista ongelmista ja uudenaikaisesta orientoitumisesta työhön voidaan analysoida ja kuvata tarinan avulla. Tavoitteena on ollut yhdistää tutkimuksen avulla luotu analyttinen tieto ryhmäkeskeiseen harjoitusprosessiin ja tämän prosessin tuloksena syntyneeseen tarinaan. Tarkoituksena ei ole ollut luoda ainoastaan tarina, vaan teksti, käsikirjoitus, jota voidaan esittää forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) muotoa hyödyntävänä interventiona.

Esittelen seuraavaksi Brunerin (1986; 1991; 2000) tekemää jaottelua ajattelusta, puheesta ja tiedosta, sillä hänen jaottelunsa auttaa käsitteellistämään tutkimuksella ja teatterilla tuotetun tiedon eroa. Bruner (1986; 1991; 2000) erottaa toisistaan narratiivisen kuvailevan tavan sekä paradigmaattisen selityksen ja argumentoinnin. Hyödynnän Jerome Brunerin (1986, 1991, 2000) tulkintaa kahdesta kognitiivisesta toiminnasta ja ajattelun tavasta: hyvin muodostetusta argumentista ja ”hyvästä” tarinasta eli narratiivista. Bruner (1986, 1991, 2000) erottaa toisistaan nämä kaksi tapaa käsitellä kokemuksia ja konstruoida todellisuuden tapahtumia. Paradigmaattinen ja narratiivinen ajattelu eroavat toisistaan vakuuttavuuden (verification) perusteella. Tarinan hyvyttä ja vaikuttavuutta arvioidaan eri menetelmillä kuin hyvin muodostettua argumenttia. Argumentteja arvioidaan totuusarvon perusteella, kun taas tarinoita arvioidaan niiden kiteyttämällä elämänmukaisuudella. (Bruner 1986, 11.)

Bruner (1986, 12) määrittelee paradigmaattisen ja narratiivisen puheen olevan muunnos yksinkertaisesta asian esittämisestä, koska lausunnoilla ilmaistaan kausaalisia väitteitä. Paradigmaattisessa puheessa kausaalisuus näyttäytyy sittenmuodossa (then): ”jos x, sitten y”. Narratiiveissa ”sitten” on korvautunut siksimuodolla, jolloin syy-seuraussuhteen tilalla on kerronta ”kuningas kuoli, ja siksi kuningatar kuoli”. (Bruner 1986, 12.) Narratiiveilla saavutetaan kerronnallisia olotiloja. Argumentointia kuvataan sen sijaan joko vakuuttavana tai ei-vakuuttavana.

Paradigmaattista ja narratiivista ilmaisua ei tulisi tarkastella irrallaan toisistaan, sillä ne molemmat ovat läsnä ajattelussamme (mt. 14). Brunerille (1986, 13) narratiivit ovat kulttuurisia tapoja tulkita ympärillä olevaa maailmaa. Narratiiveilla jäsennetään tapahtumia ja kokemuksia sekä neuvotellaan sosiaalisesti yhteisistä kokemuksista. Narratiivien kohteena ovat yhtä hyvin niin ihmiset, heidän intentionsa, toimintansa kuin toiminnassa havaitut poikkeamat ja niiden seurauksetkin. (Bruner 1986, 13).

Narratiivit konstruivat kahta maisemaa samanaikaisesti. Ensiksi narratiiveilla konstruoidaan toimintaa, jossa toiminnan osatekijät ovat samalla osa argumenttia. Toiseksi maisemalla rakennetaan tietoisuutta toimintaan osallistuvien tiedoista, ajatuksista tai tunteista. (Bruner 1986, 14.) Paradigmaattisella mallilla

käsitellään yleisiä seurauksia ja niiden aiheuttajia ja hyödynnetään argumentaatiomenetelmiä varmistamaan tulkintaa. Varmistus onnistuu johdonmukaisilla ja ei-ristiriitaisilla lausunnoilla. Paradigmaattisten ajatusten totuusarvoa arvioidaan ilmaistujen perusväitteiden avulla ja niiden tuottaman mahdollisen tulkinnan perusteella, joita voidaan testata reaali maailmassa. (mt. 13.)

Interventioissa on useimmiten haasteellista muokata tutkimusaineistosta työpajaan osallistuville sellaista aineistoa, että se muuttaisi asenteita ja tukisi ideoi- mista ja toiminnan muuttamista, toisin sanoen yhdistäisi narratiivisen ja paradig- maattisen tiedon. Tutkija-kehittäjällä on käytössään teoreettisia malleja, kuten toimintajärjestelmä (Engeström, 2004b), kehitysristiriita (Engeström, 1985; 1991; 1998) ja kriittinen konflikti (Vasilyuk, 1988; Sannino, 2008). Lisäksi on hel- pompaa luoda työpajassa innovatiivisia ja luovia ideoita sekä kehitellä uudenlaisia toiminnan malleja kuin siirtyä niihin käytännön työssä. Engeström (2006) havainnollistaa tämän yhteyden tärkeyttä arjen ja ”teoreettisen” toimintamallin (Engeström, 2004b) suhteella antamalla esimerkin pankin sijoitusasiantuntijoi- den kehittämisistunnosta. Engeströmin mukaan yhdessä kehittämisistunnossa kyettiin luomaan silta ideoiden ja mieleenpainuvan kokemuksen välillä. Kaksi kehittämisistuntoon osallistunutta esimiestä simuloi työtilannetta, jossa toinen esitti esimiestä ja toinen asiakasta. Engeström (2007, 26) kuvailee tilannetta näin:

The simulation sparked an unusually intense and engaged discussion that contained no less than eight significant ideas or suggestions formulated by the participants.

Kokemuksellisten oppimismuotojen tuominen työelämän valmennuksiin ja inter- ventioprosesseihin voi luoda yhteyden abstraktin toiminnan kehittämisen ja käy- tännön työn välille. Kun tutkimustieto ja esittävät taiteet tuodaan yhteen tarinan luonnissa, interventioissa yhdistyvät paradigmaattinen ja narratiivinen kokemus. Blunden (2010, kappale 2) myötäilee Brunerin ideaa siitä, että sen sijaan, että asiat esitetään luokitteluna, voidaan asiat ja ideat esittää roolihenkilönä, tilan- teena tai kannanottona tarinassa. Tarinaa voidaan hyödyntää vaihtoehtoisena asi- oiden esittämisen tapana:

...instead of situating concepts of things in a taxonomy of attributes, or as nodes in a semantic network or as the units of a theory, our ideas of things may present themselves as character, situations or resolutions of a narrative. Narrative can be seen as an alternative to description and exposition as means of presentation of concepts as well as a mode of communication of ideas.

4.5 Forum-teatteri

Esittelen seuraavaksi forum-teatteria (Boal, 1995; 2006), sillä tutkimus- ja teatte- riharjoitusprosessin tuloksena syntynyt tarina esitettiin yleisölle forum-teatterin muotoa mukailevana interventiona.

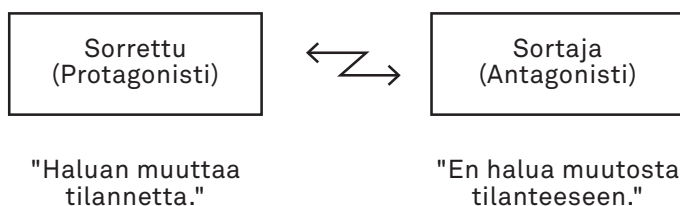
Forum-teatterin on kehittänyt Augusto Boal (1931–2009). Forum-teatteri syntyi Brasiliassa 1950–1960-luvuilla teatterillisena interventiona, joka vastasi silloiseen poliittiseen tilanteeseen. Teatterilla Boal halusi osoittaa ja ratkaista poliittisia valtasuhteita ja havainnollistaa, kuinka vuorovaikutussuhteissa ylläpidetään valtaa ja sortoa. Teatteri tarjosi välineet harjoitella muutosta ja vallankumousta. Boalin teatterin keinoilla annettiin ihmisille ääni. Myöhemmässä työssään ja kirjoituksissaan Boal on todennut, ettei sorron tarvitse olla ulkopuolisen henkilön teko, vaan sorto voi liittyä omiin ajatusmalleihin ja itsestänselvyyskäsitteisiin asioihin. Tällöin ”sortoa” toteuttaa ihminen itse. Boal kutsui ilmiötä nimellä ”cop-in-the-head”. (Boal 1995; 2006; Schutzman & Cohen-Cruz, 1994; Taussig & Schechner, 1994.)

Forum-teatteri perustuu Paolo Freiren sorrettujen pedagogiikkaan, josta Boal on kehittänyt sorrettujen teatterin (Theatre of the Oppressed). Forum-teatterissa aktivoidaan yleisöä harjoittelemaan strategioita sekä henkilökohtaisen että sosiaalisen muutoksen toteuttamiseksi (Diamond, 2007). Forum-teatterissa käsiteltävä aihe tehdään näkyväksi draamallisten kohtausten avulla. Metodi perustuu provokaatioon. Provokaatiota käytetään yleisön tunteiden herättämiseen, jotta yleisö haluaa puuttua kohtausten lopputulokseen sekä esityksen roolihenkilöiden käyttäytymiseen ja reaktioihin. (Boal, 1995; 2006; Schutzman & Cohen-Cruz 1994; Taussig & Schechner 1994.) Boal käyttää yleisöstä nimitystä katsoja-osallistujat (spect-actors).¹⁸

Forum-teatterin ydinkohtausta kutsutaan antimalliksi ¹⁹. (Schutzman & Cohen-Cruz, 1994, p. 236). Siinä yleisölle näytetään esitys tai kohtaus, jossa päähenkilö (protagonisti) on tekemässä jotakin ja toinen henkilö (antagonisti) vastustaa tätä pyrkimystä (ks. kuvio 9). Antimalli esitetään, jotta katsoja-osallistujien tunteet saadaan herätettyä ja heidät saadaan protestoimaan ja muuttamaan tilannetta (Boal, 1995). Esityksen katsomisen jälkeen katsoja-osallistujien kanssa keskustellaan nähdyistä ja yleisölle tarjotaan mahdollisuus muuttaa päähenkilön toimintaa, ja näin antimallille syntyy malli (anti-model ja model). Forum-teatterin tavoitteena on selvittää, miten päähenkilö voisi toimia toisin ja päästä tavoitteeseensa. Katsoja-osallistujia kutsutaan ”näyttämölle” korvaamaan päähenkilö fyysisesti. Tällöin katsoja-osallistuja koettaa ratkaista tilannetta, ja näin päästään katsomaan ja keskustelemaan, miten idea muuttaa päähenkilön tilannetta. Esityksen muuttaminen havainnollistaa konkreettisesti, miten erilaisia ratkaisustrategioita ihmisillä on ja miten eri tavoin tilanteita tulkitaan. (Boal, 1995; 2006; Schutzman & Cohen-Cruz 1994; Taussig & Schechner 1994.)

¹⁸ Spect-actor käännetään Suomeksi myös katsoja-näyttelijä (mm. Ventola, Yliranta & Ekoluoma, 2013).

¹⁹ Antimallista käytetään Suomeksi myös nimitystä esinäytelmä (esim. Ventola, Yliranta & Ekoluoma, 2013).



Kuvio 9. Forum-teatterin asetelma.

Tyypillisesti forum-teatterissa näytetään esitys tai tilanne, johon liittyy sortamista (esim. yhteiskunta–yksilö, pariskunta tai minä itse.). Tilanne katsotaan kahdesti, jotta katsoja-osallistajat voivat jälkimmäisellä kerralla keskeyttää tilanteen missä vaiheessa tahansa ja vaihtaa paikkaa sorretun henkilön kanssa. Tavoitteena on, että katsoja-osallistujien väliintuloilla näytetään, miten tilanne muuttuu. Muut henkilöt pysyvät rooleissaan ja soveltavat improvisoiden toimintansa ja reaktionsa sorretun muuttuneeseen käyttäytymiseen.

Kun näyttelijät esittävät yleisön ehdottamia ratkaisuja, tilanne voi mennä huomontaan suuntaan – ja hyvin todennäköisesti näin tapahtuukin. Näin toimittaessa lisätään sen todennäköisyyttä, että yleisön jäsenistä joku haluaa tulla ”näyttämölle” ratkaisemaan tilannetta. Kohtauksia voidaan toistaa uudelleen ja uudelleen, ja tällä tavoin voidaan tutkia erilaisia käyttäytymisvaihtoehtoja ja niiden tuloksia draaman keinoin.

Forum-teatteria tapahtumien kulkua ohjaa ja fasilitoi ”jokeri”, joka toimii yleisön ja esityksen välissä keskusteluttaen ja haastaen yleisöä. Jokeri on mahdollistaja, sillä hän auttaa yleisöä kehittämään ja refleктоimaan nähtyjen ratkaisuehdotusten toimivuutta ja sovellettavuutta jokapäiväiseen elämään. (Taussig & Schechner, 1994.)

Forum-teatterin tarkoituksena on muuttaa tulevan kehityksen suuntaa vaikuttamalla osallistujien tapaan toimia. Forum-teatterista tekee ”väkevän” metodin se, että siinä fiktio yhdistyy todellisuuteen (Boal 1995).

Myöhemmissä kirjoituksissaan Boal pohti sorron muotoja länsimaissa ja käytti tästä nimitystä cop-in-the-head. Boal kiinnostui Nicholsonin (2005, 117) mukaan tämän myötä itsereflektiosta:

Faculty for self-observation in an imaginary mirror found in theatre which, as ”the true nature of humanity”, will lead spect-actors to self-knowledge.

Vaikka Boalin forum-teatteri on aikoinaan kehitetty estämään poliittista sortoa, on sitä viime vuosina käytetty yhä enenevässä määrin työelämässä. Suomessa

forum-teatteria on sovellettu työyhteisövalmennuksessa, esimiestyön kehittämiseen ja työyhteisöjen hyvinvoinnin parantamiseen (Häkämies, 2007, Pässilä 2014; 2014, Ventola, 2013; Jansson, 2014b). Metodin vahvuus on siinä, että se tuo fiktion ja todellisuuden dialogiin draaman muodossa. Boal (1995) kuvasikin tätä esteettisenä tilana²⁰. Esteettinen tila virittää tietoa, löytämistä, ajattelua ja tunnistamista. Boal (1995, 20) luonnehtii asiaa näin:

In the aesthetic space one can be without being. Dead people are alive, the past becomes present, the future is today, duration is dissociated from time, everything is possible in the here-and-now, fiction is pure reality, and reality is fiction.

Boalin (1995, 42–43) mukaan forum-teatterissa syntyy metaxis, kun fiktio ja todellisuus ovat keskenään vuorovaikutuksessa:

The emotion of the characters penetrates us, the moral world of the show invades us, osmotically; we are led by characters and actions not under our control; we experience vicarious emotion -- I am not penetrated by the emotion of others; instead I project my own. I guide my own actions, I am the subject. - - Here we see the phenomenon of metaxis; the state of belonging completely and simultaneously to two different, autonomous worlds: the image of reality and the reality of the image. She (the oppressed) shares and belongs to these two autonomous worlds: her reality and the image of her reality, which she herself has created. (Boal, 1995, pp. 42–43)

Jotta draaman maailmasta tulee katsojalle merkityksellinen, tulee metaxiksen toteutua. Esitetystä kuvasta pitää tulla ”todellisuudesta” riippumaton, vaikka fiktio onkin yhteydessä todellisuuteen. Kun tämä toteutuu, Boalin mukaan tapahtuu ”the image of the real, is real as image”. Yleisö leikkii todellisuuden kanssa katsoessaan draamallista kuvaa. Metaxiksen toteutuessa katsoja yhdistää fiktion todellisuuteen ja todellisuuden fiktion.

²⁰ Termin ”aesthetic space” suomennoksesta on erilaisia näkemyksiä.

5 INTERVENTIOTUTKIMUS VASTAUKSENA HENKILÖSTÖN OSALLISTAMISEEN JA TOIMINTAMALLIN KEHITTÄMISTARPEISIIN

Tässä väitöskirjatutkimuksessa halutaan korostaa teatteria ja draamaa työn oppimismuotoina, jotka suunnitellaan ja ohjataan työntekijöitä osallistaviksi. Interventioita voidaan suunnitella erilaisista lähestymistavoista ja teoreettis-metodologisista näkökulmista käsin. Nämä sitoumukset vaikuttavat siihen, minkä tason muutosta ja oppimista interventioilla tavoitellaan. Kuten Berthoin Antal ja Strauß (2013) pohtivat, taiteen sovelluksissa tulisi kiinnittää erityistä huomiota taiteen tuottamiin tuloksiin työorganisaatioissa (lue myös: Jansson, 2014a). Esitän väitöskirjassa, että kun interventio kytketään organisaation historialliseen ja sen toimintamallin (Engeström, 2004b) muutokseen, työyhteisöä voidaan auttaa ymmärtämään käsitteellisesti arjen työn haasteita. Samalla työyhteisö voidaan osallistaa yhteiseen työn tutkimiseen, jolloin interventiosta tulee yhteisen muutosprosessin johtamisväline. Esittelen seuraavaksi sitoumuksia, jotka ovat vaikuttaneet tämän väitöskirjatutkimuksen interventioiden suunnitteluun ja toteutukseen.

5.1 Formatiivisessa interventiotutkimuksessa kehittämisen kohde rakentuu yhteistyössä

Kuvaan seuraavaksi tarkemmin interventiotutkimusta. Vertaan tässä tutkimuksessa hyödynnettyä formatiivista interventiotutkimusta (Engeström, 2011) toimintatutkimuksen lineaariseen interventiomalliin, sillä tämän tutkimuksen kannalta on tärkeää erottaa perustyyppiset interventiot toisistaan ja jäsentää niitä (ks. myös Bodrožic, 2008).

Interventiotutkimuksen klassinen lähtökohta on sosiaalipsykologi Kurt Lewinin (1948) toisen maailmansodan jälkeen luomassa toimintatutkimuksessa (action research). Toimintatutkimus käsittää yhteiskunnallista muutosta käsitteleviä kenttäkokeita. Ensinnäkin toimintatutkimusta tehdään laboratorion ulkopuolella muutoskokeilla (change experiment). Muutoskokeilu aloitetaan alkutilanteen kartoituksella, jossa muutoskokeen kohteena olevien henkilöiden ajattelutapoja ja heidän toimintaansa liittyviä vaikeuksia seurataan. Alkukartoitus toteutetaan, jotta lopputuloksia voidaan arvioida loppukartoituksen jälkeen. Muutoksen aikaisia tapahtumia on seurattava tarkasti, ja havainnot on tallennettava. Yksi muutoskokeen tärkeistä säännöistä on se, että tutkijakollegat käyvät vuoropuhelua löydöksistään. Havainnoista laaditaan lopuksi muutosnarratiivi. Hallitsevana interventiotutkimuksen muotona on ollut lineaarinen interventioasetelma, jossa määritellään alussa ”näin haluamme muuttaa käyttäytymistä”.

Tämä intervention toteuttamisen tutkimusperinne on jakautunut erilaisiksi intervention toteuttamisen tavoiksi. Yhtä yhtenäistä suuntaa tai metodologiaa ei ole. Lewinin luoma toimintatutkimus on tärkeä alkupiste interventiotutkimukselle, vaikka se kattaakin tänä päivänä monenkirjavan ja ison joukon erilaisia lineaarisia interventiotutkimuksen asetelmia. Sen sijaan formaativisessa interventiotutkimuksessa otetaan ihmiset mukaan määrittelemään ja analysoimaan toimintaansa liittyviä kehitysrastiriitoja.

Voimme ajatella, että molemmissa tutkimusotteissa – toimintatutkimuksessa ja formatiivisessa interventiotutkimuksessa – on samankaltaisia tavoitteita. Molemmissa on tarkoituksena saada kohteessa aikaan kehitystä ja tuottaa kehittämisprosessin aikana tutkimusaineistoa (Kuusela 2008; Greenwood & Levin, 1998). Vaikka lähtökohdat ovat näiltä osin yhtenevät, selviä erojakin näiden tutkimusasetelmien välillä on tunnistettavissa. Toimintatutkimuksella pyritään lisäämään dialogia, ja usein päämääränä on osallistujien, kuten henkilöstön, vaikutusmahdollisuuksien lisääminen (Greenwood & Levin; Kuula 1999; Kuusela, 2008). Kehittämisessä nojaututaan tietoon ja osaamiseen, jota henkilöstöllä jo on kehittämiskohteesta ja ratkaisuista. Toimintatutkimuksen tyyppiset kehittämisotteet pyrkivät saamaan organisaation eri tahot keskinäiseen vuorovaikutukseen, eikä ulkopuolisille analyysi- tai ratkaisumalleille ole sinänsä tarvetta (Greenwood & Levin; Kuula 1999; Kuusela, 2008). Formatiiivisen interventiotutkimuksen teoreettis-metodologiset tavoitteet erottavat sen toimintatutkimuksesta, sillä toimintatutkimusta voi pitää lineaarisena interventiotutkimuksena. Esittelen seuraavaksi tarkemmin lineaarisen tutkimusasetelman ja vertaan sitä niin kutsuttuun formatiiviseen interventioon. Tämän jälkeen kuvaan formatiivisen interventiotutkimuksen peruseriaatteet ja keskeiset teoreettis-metodologiset käsitteet ennen tässä tutkimuksessa toteutettujen interventioiden esittelyä.

Jansson (2014a) esittää, että taiteen keinoin työn kehittämistä toteuttavissa projekteissa tulisi laatia suunnitelmallinen etenemistapa, jotta taiteen vaikutuksia saataisiin esille. Tällaista lähestymistapaa voidaan pitää perinteisenä interventiotutkimuksen asetelmana. Perinteisesti interventiotutkimus mielletään lineaarisiksi tutkimusasetelmaksi, jossa intervention alussa määritellään tarkkaan rajatusti muuttamisen tai vaikuttamisen kohde. Toisin sanoen tehdään muutostestit. Interventioasetelmalla voidaan koettaa vaikuttaa terveyskäyttäytymiseen tai tupakoinnin lopettamiseen. Intervention rakentamisen asetelma näissä tapauksissa on varsin suoraviivaista, ja tavoitteen asettamista seuraavat toimenpiteet. Toimenpiteiden jälkeen lopputulosta verrataan lähtöasetelmaan.

Tässä väitöskirjatutkimuksessa ei ole sovellettu yllä kuvattua kaltaista perinteistä interventiotutkimuksen kentällä dominoivaa lähestymistapaa vaan sen sijaan niin kutsuttua formatiivista interventiota (Engeström, 2011). Engeström (2011) on vertaillut keskenään lineaaristen ja formatiivisten interventioiden eroja. Formatiiiviselle interventiolle on tyypillistä sitoutuminen toiminnan teorian lähtökohtiin (ks. Bodrožić, 2008, 245–265). Interventiokohteeseen liittyvää

kehittymis- ja kehittämistilannetta tarkastellaan toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) teoreettis-metodologisista välineistä käsin ja kehittämishaaste yritetään saada käsitteellistettyä empiiris-teoreettisesti. Siksi intervention lopputulos on harvoin etukäteen tiedossa. Lopputulos nimittäin muotoutuu tekijöiden – eli kehittämiseen osallistuvien ja tutkija-kehittäjän – yhteistyössä ja aikaansaannoksena (Engeström, 2011; Virkunen & Newhamn, 2013). Alasoini (2005; Alasoini & Ramstadt, 2007) käyttää tästä nimitystä *tutkimusavusteinen kehittäminen*. Tutkimusavusteiseen kehittämiseen ja tutkimiseen (Alasoini, 2005) osallistuvilla on kaksoisrooli. Yhtäältä he ovat aktiivisia tekijöitä, jotka osallistuvat työnsä tutkimiseen ja kehittämiseen, ja toisaalta he ovat tutkimuksen kohteita. (Jyrkämä, 1999, 139.)

Intervention aikaiset analyysimetodit on johdettu toiminnan teoriasta (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b), ja ne ovat samoja analyttisiä metodeja, joita tutkija-kehittäjä käyttää myöhemmissä akateemisissa julkaisuissa²¹. Tutkimusavusteisella kehittämisotteella on kaksinainen tavoite: kehittää organisaatioita tuottamalla tutkimustietoa sekä tuottaa kehittämistoiminnalla uutta ja yleistettävää tietoa (Alasoini, 2005).

Tutkija-kehittäjä esittää osallistujille kehittämishaasteen empiiris-teoreettisesti käsitteellistettynä. Yleensä kehittämishaasteen empiiris-teoreettinen analyysi tarkoittaa toimintamallitason (Engeström, 2004b) muutoksen käsitteellistämistä ja kehitysristiriitojen (Engeström, 1985; 1991; 1999) kuvaamista. Interventiossa osallistujat ryhtyvät tämän jälkeen ratkaisemaan kehittämisen haasteita luomalla kehitysristiriitoihin (Engeström, 1985; 1991; 1999) ja niiden arjen ilmentymiin, häiriöihin, käytännön ratkaisuja. Interventiotutkimuksen asetelma on tästä syystä avoin ja iteratiivinen prosessi, jossa kehittämisen lopputulosta ei tiedetä etukäteen. Formatiiivinen interventiotutkimus etenee yhteisen haasteen ratkomisena. (Engeström, 2011.) Koko interventiota voidaan näin pitää yhteisenä tutkivana kehittämisprosessina²². Esittelen seuraavaksi tarkemmin formatiivisen interventiotutkimuksen periaatteita.

²¹ Tutkimusprosessi läpäisee näin kaiken tekemisen. Samoja työn etnografisia analyyseja hyödynnetään sekä itse interventioissa että myöhemmissä tutkimusjulkaisuissa. Toki intervention jälkeen tutkijalla on mahdollisuus syventää ymmärrystään intervention aikana tekemistään hypoteeseista ja analyyseista. Yleensä jatkoanalyyseissa ymmärrys syvenee tässä vaiheessa. Toisin sanoen interventiotutkimuksessa ei voida erottaa toisistaan itse tutkimuksellisesti etenevää interventiota ja myöhempää mahdollista jatkoanalyyseja. Metodologia on siten yhtenäistä, ja se läpäisee sekä kehittämisen että tutkimisen. Toki tutkimusjulkaisujen kirjoittaminen vaatii esimerkiksi yksityiskohtaisempaa aineiston analysointia ja teemoittelua. Tutkija kuitenkin jatkaa alkuperäisen ”vainunsa” seuraamista.

²² Toikko ja Rantanen (2009; ks. myös Alasoini & Ramstadt, 2007) tuovat esiin, että kehittäminen ja tutkiminen pitävät sisällään erilaisia lähtökohtia. Tutkimuksen peruslähtökohdaksi on luotettavan ja koeteltavan tiedon tuottaminen. Kehittämistoiminnalla pyritään konkreettisen asian muuttamiseen ja kehittämisen tulosta arvioidaan sen mukaan, miten käyttökelpoista uusi tieto on. Tutkimuksen arvo määräytyy puolestaan tiedeyhteisön keskustelujen perusteella. Kehittämistä johdattelee metodinen painoarvo, tutkimusta puolestaan johdattelee tutkimuskysymys. Tutkimuksellisessa kehittämisessä sen sijaan tutkimus ja

Tässä tutkimuksessa interventio määritellään Midgley'n (2000, 113) mukaan näin: ”purposeful action by a human agent to create change”. Sana *interventio* on peräisin latinan kielestä ja tarkoittaa väliintuloa (Virkkunen & Newhamn, 2013). Engeström (2011) viittaa tähän samaan määritelmään ja toteaa, että tutkijalla ei ole monopolia interventioon. Sen sijaan työyhteisö ja esimiehet itse toimivat interventionisteina, kehittäjinä, kun taas tutkija-kehittäjä luo puitteet ja analyysimallit kehittämistyön tueksi.

Olen käyttänyt väitöskirjatutkimuksen kahden intervention suunnittelussa formatiivisen interventiotutkimuksen periaatteita ja toteuttamistapoja (Engeström, 2011, Sannino, 2011). Formattiivista interventiotutkimusta voidaan luonnehtia muutamien Engeströmin ja hänen tutkijakollegoidensa (Engeström, 2007; 2011; Engeström, Nummijoki & Sannino, 2012; Engeström, Kajamaa & Nummijoki, 2014; Sannino & Laitinen, 2014; Haapasaari & Kerosuo, 2014; Sannino, 2014) kuvaamien periaatteiden avulla. Professori Yrjö Engeström on kehittänyt Vygotskyn metodologiasta omanlaista versiotaan viimeisten 20 vuoden ajan kehittävän työntutkimuksen tutkijoiden kanssa.

Formatiivisen intervention kolme keskeistä periaatetta ovat kaksoisärsyksen menetelmä, kohoaminen abstraktista konkretiaan ja transformatiivinen toimijuus (Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014). Esittelen nämä seuraavasti lyhyesti. Kaksoisärsyksen menetelmä on peräisin Vygotskylta (1978). Vygotsky (1978, 74) kuvaa kaksoisärsyksen metodia seuraavasti:

The task facing the child in the experimental context is, as a rule, beyond his present capabilities and cannot be solved by existing skills. In such cases a neutral object is placed near the child, and frequently we are able to observe how the neutral stimulus is drawn into the situation and takes on the function of a sign. Thus, the child actively incorporates these neutral objects into the task of problem solving. We might say that when difficulties arise, neutral stimuli take on the function of a sign and from that point on the operation's structure assumes an essentially different character.

Formatiivisessa interventiotutkimuksessa Vygotskyn kaksoisärsyksen (double stimulation) ideaa on sovellettu työyhteisöjen kehittämiseen. Engeström (2007, 374) tuo esiin:

kehittäminen eivät ole toisistaan irrallisia. Sama toiminta on tutkimusta ja kehittämistä. (Toikko & Rantanen, 2009.) Toikko ja Rantanen (2009) toteavat tutkimuksen ja kehittämisen yhteydestä: ”Tutkimuksellisen kehittämisen metologia sisältää erilaisia elementtejä, jotka ovat kiinteässä suhteessa toisiinsa”. He tuovat esiin, että tutkimuksellisessa kehittämisessä paradigmaattinen suuntaus, metodologiset kysymykset ja kehittämisen menetelmät limittyvät toisiinsa. Siksi tässäkin tutkimuksessa ei voida katsoa olevan erillistä kehittämistä ja akateemisen tutkimuksen vaihetta, sillä metodologinen sitoumus läpäisee sekä kehittämisen että tutkimisen. Tutkimuksen aineisto ei siten käänny kehittämisestä tutkimiseksi, vaan aineistoa käsitellään samoin metodologisin tavoin kautta linjan. (Toikko & Rantanen, 2009.)

The formation of new solutions, concepts, and skills in double stimulation is much more than just a cognitive learning achievement. It is a liberating achievement of agency formation, which gives expansive personal and collective meaning to the associated cognitive and cultural learning contents.

Sannino (2011, 584) täydentää Engeströmin tulkintaa:

The mechanism with which human beings can intentionally break out of a conflicting situation and change their circumstances or solve difficult problems.

Kaksoisärsykkeessä ongelma edustaa ensimmäistä ärsykettä. Kun työntekijä esimerkiksi hyödyntää ulkoista välinettä tai artefaktia ja muokkaa sen merkitystä saadakseen aikaan ratkaisun – kun hän esimerkiksi käyttää kelloa päätöksentekoon (Sannino & Laitinen, 2014) – on kyse silloin toisesta ärsykkeestä. Tuolloin henkilö muokkaa artefaktin merkitystä kontrolloidakseen omia tekojaan ja konstruoidakseen alkuperäistä ongelmaa uudella tavalla (Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014, 121; Sannino & Laitinen, 2014).

Interventioissa hyödynnetään kaksoisärsyksen ideaa, jolla pyritään lisäämään osallistujien toimijuutta (Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014). Interventioissa empiirinen aineisto, jota kerätään ja esitetään työstä, toimii ensimmäisenä ärsykkeenä. Tästä käytetään nimitystä peiliaineisto (Virkkunen & Newhamn, 2013; Virkkunen, Engeström, Pihlaja, Helle & Poikela, 1999). Peiliaineiston analysoinnin lisäksi työtä kuvataan ja eritellään tutkija-kehittäjän luomilla analyysimalleilla, jotka toimivat toisena ärsykkeenä.

Interventiotutkimuksen toinen keskeinen periaate on kohoaminen abstraktista konkretiaan (Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014, 122):

In dialectical-theoretical thinking, based on ascending from the abstract to the concrete, a 'germ-cell' abstraction captures the smallest and simplest generatively primary unit of the whole functionally interconnected system under scrutiny. This is a method of grasping the essence of an object by tracing and reproducing theoretically the logic of its development, of its historical formation through the emergence and resolution of its inner contradictions. The initial germ-cell abstraction is step-by-step enriched and transformed into a concrete system of multiple, constantly developing manifestations.

Tässä väitöskirjatutkimuksessa on tukeuduttu formatiivisen intervention lähestymistapaan taiteen alalla ja tarkemmin sanoen teatterin ja draaman toimintaympäristöissä. Teoreettisen ”kohoaminen abstraktista konkretiaan” -idean soveltaminen teatterialan tutkimiseen osoittautui haasteelliseksi, sillä sitä on tutkittu ylipäätään varsin vähän (ks. kuitenkin Engeström, Nummijoki & Sannino, 2012).

Formatiivisen intervention kolmas periaate liittyy transformatiiviseen toimi-juuteen ²³ (Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014). Virkkunen (2006, 49)

²³ Engeström, Sannino ja Virkkunen (2014) tuovat kuitenkin esiin artikkelissaan, että kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian perustajilla ei ole ollut alun perin käytössä termiä ”toimijuus”. Sen sijaan he ovat olleet kiinnostuneita yksilön tahdonalaisista teoista.

määrittelee transformatiivisen toimijuuden seuraavalla tavalla: ”breaking away from the given frame of action and taking the initiative to transform it”. Toisin sanoen transformatiivisessa toimijuudessa työntekijät kohtaavat työssään kokemansa häiriöt, konfliktit ja kehitysristiriidat sekä visioivat ratkaisuksi uusia työkäytänteitä työyhteisöön (Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014). Viimeaikaisissa tutkimuksissa transformatiivinen toimijuus on tunnustettu interventioissa (Sannino, 2014; Haapasaari & Kerosuo, 2014; Engeström, Kajamaa & Nummijoki, 2014). Tutkija-kehittäjän tehtävänä interventiossa on pyrkiä käynnistämään transformatiivinen toimijuus teoreettis-metodologisilla analyysivälineillään ja koko kehittämisprosessin avulla.

Formatiivisessa interventiossa kehittämisen analyysiyksikkönä käytetään toimintajärjestelmän mallia (Engeström, 1998; 2004b). Toimintajärjestelmän mallia (Engeström, 2004b) käytetään toiminnan analyysissa, sillä se auttaa kollektiivisen työn erittelyssä ja asioiden näkyviksi tekemisessä: millaisilla vakiintuneilla työmetodeilla teemme työtä? Millainen työnjako meillä on? Ketkä tätä työtä tekevät? Millaisia julkilausuttuja ja julkilausumattomia sääntöjä meillä on, kun teemme työtä? Minkä näemme olevan työmme kohteena – miksi teemme tätä työtä?

Interventioissa pyritään ekspansiiviseen oppimiseen eli saamaan työnteon tapoihin laadullisesti havaittavaa muutosta. Ekspansiivista oppimista voidaan saada aikaiseksi ratkaisemalla kehitysristiriitoja (Engeström, 1985; 1991; 1999) ja kehittämällä toimintaa järjestelmätasolla (Engeström, 2004b). Tämä tarkoittaa koko toiminnan järjestelmän suunnittelua uudelleen. Käytännön muutos tapahtuu viime kädessä päivittäisessä työssä. Kehittämisprosessissa kehittäjiä ovat osallistujat, jotka yhdessä tutkija-kehittäjän kanssa tutkivat, analysoivat ja kehittävät työtään. (Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014.)

Interventiotutkimuksissa päätehtävänä on kohteeseen vaikuttaminen ja muutoksen aikaansaaminen työyhteisössä. Muuttamisyritys ei ole tutkija-kehittäjän omistama vaan työorganisaation itsensä johtama prosessi.

5.2 Forum-teatterin ja interventiotutkimuksen yhtäläisyyksiä ja eroja

Seuraava vertailu perustuu toteutettuun interventioon, jonka menetelmissä yhdistettiin kaksi erityyppistä kehittämisresurssia: forum-teatteri (Boal, 1995; 2006) ja kehittävä työntutkimus (Engeström, 1985; 1991; 2004b; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014). Olen aiemmin esitellyt molempien teoreettiset taustat luvussa 4. Tämän luvun tarkoituksena on verrata menetelmiä käytännön soveltamisen näkökulmasta.

Boal yhdisti kehon ja mielen vapauttamisen sosiaaliseen muutokseen. Boalille elämä on ekspansiivista. Ekspansio tapahtuu kehosta käsin, laajentaen niin fyysistä kuin psykologistakin reviiriä. (Nicholson, 2005.) Nicholson (2005) korostaa,

että Boalille ekspansio tapahtuu teatterissa, kun löydetään uusia ideoita ja merkityksiä.

Forum-teatteri (Boal, 1995; 2006) käsikirjoitetaan niin, että kohtauksessa on sortaja ja sorrettu. Tarinan ja antimallin luo useimmiten teatteriryhmä tai käsikirjoittaja. Tarinan luomisesta voidaan käyttää nimitystä ”tutkimusprosessi”, sillä teatteriryhmä voi hyödyntää omia kokemuksiaan ja tietoaan ja kerätä tietoa myös virallisemmilta tahoilta haastatteleamalla – miksei myös havainnoimalla. Varsinaista aineiston hankinta- ja analyysivaihetta näihin prosesseihin ei tyypillisesti ole sisällytetty. Metodia tarinan rakentamiseen ja sorron kiteyttämiseksi vuorovai-
kutustilanteisiin ei ole olemassa. Tekijät rakentavat sillan havaintojen ja antimallin käsikirjoittamisen välille. Lisäksi on olemassa käsikirjoittamisen taidetta ja draaman teorioihin keskittyviä käsikirjoittamisen oppeja.

Toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) interventioissa taas tähdätään kollektiivisen toiminnan ekspansioon eli toiminnan kehittämiseen. Intervention suunnittelun apuvälineenä käytetään Yrjö Engeströmin (1985, 250) kuvaamaa ekspansiivisen oppimisen sykliä. Ensimmäisessä vaiheessa kerätään tietoa toiminnasta ja sen häiriöistä. Tutkija-kehittäjän tehtävänä on saada käsitys kohdeorganisaation tarvetilasta ja kehitysrivistä, joka aiheuttaa työhön häiriöitä. Seuraavassa vaiheessa analysoidaan työtä toimintana toimintajärjestelmän (Engeström, 2004b) avulla. Toimintaa voi analysoida kolmella eri tavalla, jotka ovat 1) objekti-historiallinen analyysi, 2) teoria-historiallinen analyysi ja 3) aktuaali-empiirinen analyysi. Objekti-historiallisessa analyysissä tunnistetaan ja analysoidaan toiminnan kehitysvaihe. Teoria-historiallinen analyysi puolestaan tuo esiin kehittämisvaiheen suhdetta toimintaa ohjaaviin käsitteisiin ja malleihin. Kolmantena on aktuaali-empiirinen analyysi. Aktuaali-empiirinen analyysi toteutetaan pilkkomalla työ seuraavalla tavalla: toiminta/motiivi, teko/tavoite, operaatio/olosuhteet. Näitä tekemisen malleja arvioidaan suhteessa historialliseen analyysiin ja toimintaa ohjaaviin käsitteisiin ja malleihin. Analyysi tuottaa hypoteettisen kuvan seuraavasta mahdollisesta kehityneemmästä toimintamallista. Tämä mahdollinen kuva on vain luonnosmainen idea, ei välttämättä vielä kovin tarkasti formuloitu hahmotelma tai malli.

Seuraava vaihe ekspansiivisen oppimisen toteuttamiseksi on muuttaa toiminta laadulliseksi uudenlaiseksi, niin että samalla ratkaistaan toimintajärjestelmässä analysoidut kehitysrivistä. Uuteen toimintaan siirryttäessä yhteisössä syntyy konflikteja, kun aiemmista työtavoista on luovuttava ja on kokeiltava ja opeteltava uusia työtapoja. (Engeström, 1985.)

Ekspansiota tapahtuu kun toimintajärjestelmän sisäinen kehitys (Engeström, 1985; 1991; 1998) saadaan ratkaistua tai sitä onnistutaan hallitsemaan paremmin laajentamalla toiminnan kohdetta. Kehittävän työntutkimuksen interventioissa juuri näitä kehitysrivistä pyritään ratkaisemaan systeemitasolla. Tämä tarkoittaa sitä, että yhteistä toimintaa eli työtapoja, työvälineitä, yhteistyön muotoja

ja sääntöjä, työnjakoja ja työn kohdetta kehittämällä ratkaistaan ongelmien systematisia syitä. (Engeström, 2012b.) Muutos toki tapahtuu yksilöiden kautta. Tässä mielessä Boalin (1995; 2006) ajatus ekspansiosta kehosta käsin ei ole ristiriidassa kehittävän työntutkimuksen ekspansion kanssa. Boalille ekspansioksi riittää tässä ja nyt eri tavoin toimiminen, kun taas kehittävässä työntutkimuksessa kehittäminen toteutuu pitkällä aikajaksolla ja siksi työpajoja ja arjen kehittämistä vuorotellaan.

Kehittävän työntutkimuksen tutkija-kehittäjällä on käytössään metodologia ja interventiotutkimuksen periaatteet. Toimintaa tarkastellaan toimintajärjestelmän (Engeström, 1985; 1995; 2004b) avulla, kehitysristiriitoja (Engeström, 1985) paikantaen, toimijuutta kehittäen ja ekspansiiviseen oppimiseen (Engeström, 2011) tähdäten. Kehittämisprosessi on luonteeltaan osallistava, ja tutkija-kehittäjän tehtävänä on tuoda näkyvästi esiin historiallisia ristiriitoja ja tukea interventioon osallistuvien nykytoiminnan kyseenalaistamista. (Virkkunen & Newnham, 2013). Kehitysristiriidat tunnistetaan työssä kohdattujen häiriöiden ja katkoksten avulla (Engeström, 1985; 2004b). Kehittämisprosessissa pyritään muuttamaan toimintamallia siten, että uudella toimintajärjestelmällä (Engeström, 1985; 2004b) ja sen osatekijöillä (välineet, työnjako, säännöt, työyhteisö ja työn kohde) saada ratkaistua kehitysristiriitoja. Toimintamallin muuttamisessa ratkaisuja iteroidaan ja testataan sekä muutetaan käytännön kokemuksen myötä. (Virkkunen & Newnham, 2013).

Projektissa voi olla useampia tutkija-kehittäjiä, jotka yhdessä osallistuvan ryhmän kanssa määrittelevät tutkimuksen ja kehittämisen fokuksen. Jokaisessa interventiossa on etnografinen vaihe, jolloin tutkija-kehittäjä kerää aineistoa haastattelujen ja mahdollisesti myös havainnoinnin keinoin. Tutkijat analysoivat aineistoa systemaattisesti. Tavoitteena on saavuttaa ymmärrys työryhmän työtavoista (arjesta) ja vakiintuneesta työnkulusta koetuista häiriöistä ja katkoksisista kehitysristiriitojen analysointia varten (Virkkunen & Newnham, 2013.)

Tutkija-kehittäjä muokkaa keräämäänsä aineistoa niin sanotuksi peiliaineistoksi kehittämisistuntoihin havainnollistaakseen nykyisiä työtapoja, työvälineitä, kohdetta ja työssä kohdattuja häiriöitä. Peiliaineisto tuo abstrakteille analyysivälineille konkreettisen muodon. Kehittämisprosessi sisältää tyypillisesti kymmenen kaksituntista työpajaistuntoa. (Virkkunen & Newnham, 2013.)

Forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) ja kehittävän työntutkimuksen väliltä on löydettävissä joukko eroavaisuuksia, samankaltaisuutta ja täydentävyyttä. Kehittävä työntutkimus (Engeström, 1985; 1991; 2004b; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) on metodologia, joten se tarjoaa teoreettisen viitekehyksen toiminnan ymmärtämiseksi ja analyysimetodit tutkimuksen tekemiseksi. Metodologian ansiosta tutkija-kehittäjällä on tiedossa, miten peiliaineistoa tuotetaan ja analysoidaan. Aineistoa voidaan esittää esimerkiksi videon avulla. Päätarkoituksena on saada aineisto tuomaan esiin työn ongelmia ja tehdä siitä puhuttele-

vaa. Forum-teatterissa sen sijaan pyritään luomaan vahva teatterillinen ja esteettinen tila, jossa katsoja-osallistujilla on mahdollisuus nähdä ja kokea sortoon liittyvä tilanne. Sortoon liittyvä tilanne esitetään niin kutsuttuna antimallina. Tämä tarjoaa katsoja-osallistujalle tilan tilanteen seuraamiseen ja refleктоimiseen, ilman että hänen omat todelliset tekonsa ovat välttämättä suoraan yhteisen tarkastelun kohteena.

Forum-teatteri (Boal, 1995; 2006) tarjoaa kehittävän työntutkimuksen tutkija-kehittäjälle työmetodin, jolla tämä voi käynnistää analysoivaa keskustelua työssä koetuista ongelmista ja kehitysristiriidoista. Usein kehittävän työntutkimuksen tutkija-kehittäjät tuovat kehittämistuntoihin peiliaineistoa, joka havainnollistaa työntekijöiden tekoja ja työssä koettuja häiriötilanteita. Peiliaineistolla autetaan työyhteisön jäseniä kyseenalaistamaan itsestäänselvyksiä, jotta toimintaa (Engeström, 1985; 1991; 1999; 2004b) päästään analysoimaan ja kehittämään.

Forum-teatterin työpajaa vetää jokeri. Jokerilla on tutkija-kehittäjän kanssa yhteinen rooli: molemmat toimivat tilaisuuden ohjaajina²⁴. Kehittävän työntutkimuksen prosesseissa tutkija-kehittäjä esittää aineistoa esimerkiksi videon muodossa. Tämä palvelee toiminnan yhteistä analysointia toimintajärjestelmänä (Engeström, 2004b). Forum-teatterissa tarina ja antimalli esitetään katsoja-osallistujille, ja jokeri koettaa auttaa heitä löytämään esityksestä muutettavia asioita ja refleктоimaan näkemäänsä ja kokemaansa. Joskus pelkkä katsominen voi voimaannuttaa jo sinällään. Joskus keskusteluilla tuntuu olevan tärkein rooli, ja joskus taas tarinan muuttaminen vie henkilöitä aivan ennennäkemättömiin suuntiin. Forum-teatterissa jokeri ei koskaan määrää, miten katsoja-osallistujan pitäisi tulkita esitystä, vaan sen sijaan katsoja-osallistujilta tulleita ideoita testataan avoimesti ja kohtauksia muokataan yhä uudestaan. Tavoitteena onkin saada keskustelua ja refleктоintia aikaiseksi katsoja-osallistujan, esityksen ja jokerin välillä.

Forum-teatteri antaa välineet katsoa vierestä. Tarkoituksena on tuottaa ratkaisuja päähenkilön ongelmalliseen tilanteeseen. Kehittävässä työntutkimuksessa taas historiallinen ja systeeminen analyysimetodi auttaa yhdistämään historian, nykyhetken ja kehittämismahdollisuudet.

5.3 Teatteri osana interventio- ja tutkimusprosessia

Forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) periaatteiden hyödyntäminen tässä tutkimuksessa antoi keinon yhdistää analyttistä tutkimustietoa ryhmäkeskeisessä harjoitusprosessissa tuotettuun tarinaan. Näin interventiossa saatiin yhdistettyä paradigmaattinen tietoon nojautuva informaatio ja narratiivinen kuvaus (Bruner, 1986; 1991; 2000). Kun tutkimusprosessiin yhdistettiin taiteen keinot ja lähinnä

²⁴ Molemmilla vetäjillä on valta ja vastuu tilanteesta. Ventola ja Renlund (2005) ja Ventola (2013b) korostavat yhteisöteatterin esteettis-eettistä näkökulmaa. Tämä näkyy ohjaajan vastuunottona.

teatteri, tekijät saivat keinot esittää ammattikorkeakoulun muutos- ja johtamistilanteen sellaisena kuin se näyttäytyi tutkija-kehittäjälle aineistojen ja analyysin valossa. Olen edellä kuvannut teatteria ja draamaa oppimisen viritäjänä. Koulutuksellisessa teatterissa (Jackson, 2007) osallistujien kanssa kyseenalaistetaan olemassa olevia merkityksiä ja luodaan uusia tähdäten samalla interventioon. Forum-teatteriin osallistuminen tarjoaa osallistujille tilan ja paikan tarkastella esitystä oman tilanteensa näkökulmasta ja keskustella siitä yhteisesti.

Interventiotutkimuksen periaatteiden soveltaminen on jo nivonut minut kiinteäksi osaksi tämän väitöskirjatutkimuksen aineistoa ja tulkintaa. Teatterin ottaminen mukaan on syventänyt tätä suhdetta, sillä harjoituksissa olemme näyttelijöiden kanssa eläytyneet ammattikorkeakoulun muutosjohtajien maailmaan keräämällä tutkimustiedon valossa. Teatteriharjoituksia ovat leimanneet keskustelu, pohdinta, analysointi ja kokeilu. Ryhmäkeskeisen harjoitusprosessin tuloksena syntynyt tarina, käsikirjoitus, on voitu luoda omakohtaisen kokemisen kautta. Olemme tekijöinä eläytyneet ammattikorkeakoulun muutostilanteeseen sekä henkilökunnan johtajien kokemuksiin haastaviin työtilanteisiin.

Patricia Leavy (2009) nimeää tällaisen lähestymistavan taideperusteiseksi tutkimuskäytännöksi. Leavy (2009) esittelee kirjassaan taideperusteisten tutkimuskäytäntöjen ja laadullisen tutkimuksen hiljattaista limittymistä toisiinsa. Taideperusteisia tutkimuskäytäntöjä ei tulisi nähdä erillisinä välineinä, vaan sen sijaan joukkona laadullisen tutkimuksen työtapoja, joita on sosiaalitieteissä käytetty jo pitkään. Taideperusteisiin tutkimuskäytäntöihin luetaan mukaan aineiston keräämiseen, analysointiin, tulkintaan ja aineiston esittämiseen liittyviä tutkimuksellisia työvälineitä. Taiteen keinojen vahvuus piilee siinä, että taiteen keinot auttavat kaivamaan aineistosta esiin ja näkyville uusia kerrostumia (Leavy, 2009).

Taideperusteiset tutkimuskäytännöt sopivat hyvin käytettäväksi sellaisissa tutkimusprojekteissa, joiden tarkoituksena on kuvata, kokeilla tai löytää uutta. Esittävillä taiteilla, erityisesti teatterilla, tiedetään olevan kyky kuvata sosiaalista elämää tavalla, johon muilla metodeilla ei kyetä. Esittävät taiteet viestivät kokemuksen emotionaalisesta puolesta. Teatterillisissa toteutuksissa esitetään asioita terävämmiin ja synnytetään voimakkaampia kokemuksia kuin mihin kirjoittamalla pystytään. Draamalliset keinot tavoittavat katsojat syvällisemmin, emotionaalisesti, ja herättävät intohimoa, empatiaa, sympatiaa ja ymmärrystä. (Leavy 2009, 13).

6 INTERVENTIOTUTKIMUKSEN KOKEILUT TEATTERISSA JA TEATTERIN KEINOIN

Seuraavaksi esittelen väitöskirjatutkimukseen liittyvät kaksi interventiokohdetta. Rovaniemen Teatterin kehittämishankkeessa on käyty läpi toiminnan ja työtapojen monipuolistumista tukeva interventio ja ammattikorkeakoulussa on puolestaan tuettu muutosjohtajuutta yhdistämällä forum-teatteria (Boal, 1995; 2006) ja kehittävää työntutkimusta (Engeström, 2012b).

6.1 Rovaniemen Teatterin – Lapin alueteatterin kehittämishanke

Rovaniemen Teatteri – Lapin Alueteatteri toimii tässä väitöskirjatutkimuksessa esimerkkinä teatterialan murroksesta. Ammattiteattereilla on vakiintunut rahoitus-, palvelu- ja toimintamallinsa (Korhonen, Pekkala & Salomaa, 2013; Korhonen, 2013; Jansson & Moilanen, 2014). Vakiintunutta toimintamallia on uudistettu varsinkin erilaisilla kokeiluproduktioilla ja määräaikaaisilla kokeiluilla (Kallinen, 2001; 2002). Tänä päivänä teatterien haasteisiin kuuluvat rahoituksen vähenemisen lisäksi myös erilaiset päämäärät ja tekotavat (ks. Lavaste, Rautavuoma & Sirén, 2015; Jansson & Moilanen, 2014). Rovaniemen Teatteri on ollut tässä mielessä edelläkävijä, sillä teatterissa on pyritty useiden johtajien aikakausina monimuotoistamaan tekemisen tapaa (ks. Koskeniemi, 2007) ja hakemaan taloudellisen kivijalan ympärille uusia pienempiä tukijalkoja (Korhonen, Pekkala & Salomaa, 2013).

Rovaniemen Teatterin kehittämisprojekti on myös esimerkki siitä, miten interventiotutkimuksen lähestymistapa on otettu ensimmäistä kertaa käyttöön teatterimaailmassa. Kehittämisuhanke on uusi avaus interventiomethodologian käytölle. Interventiotutkimuksen analyysimalleja muunnetaan tutkimus- ja kehittämisprosessin aikana uusille tutkittaville toimialoille sopiviksi, ja näin syntyy uusia tutkimuskohteita sekä kehittämisen ja tutkimisen metodeja. Yksi esimerkki aiemmista avauksista on Maija Töyryn (2005) väitöskirjatutkimus (ks. myös Helle, 2010), jossa Töyry on tulkinnut kehittävän työntutkimuksen periaatteita tutkiakseen media-alan muutosta. Hän on soveltanut ansioituneesti toimintakonseptin termiä (ks. Virkkunen, Ahonen, Schaupp & Lintula, 2010) ja analysoinut aikakausilehtiä ja niiden juttutyyppejä toimittajien työvälineinä.

Rovaniemen Teatterissa toteutettua kehittämishanketta voidaan pitää vastaavanlaisena uutena avauksena, jossa haetaan uutta toimintaympäristöä eritteleviä analyysimethodoja. Uusien toimialojen haasteiden edessä tutkija-kehittäjä luo uusia analyttisiä malleja voidakseen käsitteellistää toimialan muutoksia. Interventiotutkimuksen käyttö ei siten ole valmiin mallin soveltamista vaan uuden luomista. Siksi kaikki Rovaniemen Teatterin kehittämisprojektin analyysimallit on

luotu kuvaamaan nimenomaan teatterialan muutosta ja oppimiseen liittyvää vaikeutta henkilökunnan osaamisen, työkäytänteiden ja vakiintuneen tuotantomallin muuttamisen näkökulmista.

Rovaniemen Teatteri – Lapin Aluetheateri käynnisti 31.1.2008 hankkeen (lue: Korhonen & Oittinen, 2009) otsikolla *Teatterikonseptin kehittäminen ja työyhteisövalmennus Rovaniemen Teatterissa* (Tykesin projekтинro: T70224).²⁵²⁶ Vuonna 2008 Rovaniemen Teatterissa tuli kuluneeksi kymmenen vuotta Alvar Aallon suunnitteleman Lappia-talon peruskorjaussuunnittelun käynnistymisestä. Tarkoituksena oli käynnistää peruskorjaus lähivuosina. Korjaussuunnitelmien yhteydessä Rovaniemen Teatterissa haluttiin esittää rohkeasti kysymyksiä (Oittisen haastattelu 30.1.2008): Mitä uusia avauksia remontti voisi tarkoittaa teatterille niin taiteellisten sisältöjen kuin tuotannollisten ratkaisujenkin suhteen? Miten henkilökunta saadaan tarttumaan käsillä olevaan haasteeseen? Miten luoda evakkoajaksi kokeiluja, jotka teatterilaiset näkisivät taiteellisina ja henkilökohtaisina kehityshaasteina?²⁷

Kehittämishanketta johtamaan teatterissa perustettiin ohjausryhmä, johon osallistuin kehittäjänä. Ensimmäisessä ohjausryhmän kokouksessa 30.1.2008 teatterinjohtaja listasi hankkeelle sisällöllisiä tavoitteita. Nämä ovat auttaneet minua määrittämään kehittämisprosessin sisällön seuraavasti:

- aluetheateritoiminnan kehittäminen
- kokonaisstrategian kehittäminen
- teatterin tulevaisuuden hahmottaminen
- yleisön muuttuneiden tarpeiden huomioon ottaminen
- henkilökunnan koulutustarpeiden kartoittaminen
- Lappia-talon tulevaan remonttiin valmistautuminen.

²⁵ Yhteistyötahona oli tuolloin Teatterikorkeakoulun ja Taideteollisen korkeakoulun yhteinen Suomen taideyliopistojen koulutus- ja kehittämisinstituutti IADE (Institute for Art, Development and Education). Sitten työtä tehtiin Teatterikorkeakoulun koulutus- ja kehittämispalveluiden kanssa. Hankkeessa toimi kehittäjänä ja muutoslaboratoriomenetelmän soveltajana erikoissuunnittelija Satu-Mari Jansson (o.s. Korhonen), teatterialan asiantuntijana erikoissuunnittelija Pekka Korhonen ja hankkeen johtajana koulutus- ja kehittämispäällikkö Kai Lehikoinen. Hanke päättyi maaliskuussa 2009.

²⁶ Rovaniemen Teatteri on tyyppillinen repertuaariteatteri, jonka ohjelmistossa pyöri useita tuotantoja. Vuonna 2007 Rovaniemen Teatteri esitti 16 teosta ja toteutti yhteensä 225 esitystä. Näytäntövuoden aikana teatteri järjestää 5–7 ensi-iltaa, joiden ohella on uusintaensi-iltoja (teatterin kokoamia tilastoja).

²⁷ Korjausten piti alkaa hankkeen loppuvaiheessa. Vasta useita vuosia myöhemmin talon henkilökunta muutti evakkoon remontin alta.

Kehittämishankkeen alussa haastattelin teatterinjohtajaa. Seuraavat tiedot perustuvat hänen haastatteluunsa (8.2.2008) sekä havaintoihin, joita tein Rovaniemen Teatterin toiminnasta erityisesti hankkeen alussa toteutetun alkukartoituksen aikana. Tytti Oittisen johtamiskautta vuodesta 2004 ohjasi hänen mukaansa henkilöstön täydennyskoulutuksen periaate (ks. Häti-Korkeila, 2010). Oittinen pyrki tuomaan ryhmäkeskeisiä työtapoja ja soveltavan draaman osaamista osaksi teatterityötä. Muutos ei käynyt helposti, sillä perinteisesti teatterin henkilökunnan taidekäsitykset ja identiteetit perustuvat puheteatterin traditioihin, eli näytelmän valmistelun keskiössä on näytelmäteksti ja siitä luetut merkitykset. Ohjaajan työtehtäviin kuuluu työn johtaminen. Esitys perustui tyypillisesti valmiiseen dialogimuotoiseen tekstiin, joka toimi näyttelijöille näyttämötoimintaa ohjaavana työvälineenä. Vakiintuneen käytännön mukaan tuotantoihin kuului tekstin lisäksi ohjaaja, jonka näkemystä tekstistä ja sen sisällöstä tuotiin näyttämölle – yhteistyön tuloksena tietysti. Talossa tehtiin vuosien mittaan useita erilaisia ja erikokoisia tuotantoja, joissa tätä perinteiselle teatterille luonteenomaista asetelmaa muutettiin.

Jokainen tuotanto tähtää uuden näyttämöteoksen ideointiin, valmistamiseen ja rakentamiseen eli prototyypin luomiseen. Produktioiden vakiintuneista työtapoista voidaan poiketa, jos niin halutaan. Näin oli pääasiassa tehtykin pienelle näyttämölle valmisteltavien esitysten kohdalla. Isolle näyttämölle (katsojapaikkoja 420) valmisteltavissa esityksissä oli sen sijaan pitäyditty tietyissä tuotantokoneistossa ja vakiintuneissa työtavoissa (puhenäytelmän perinteessä) raskaan tuotantokoneiston vuoksi. Rovaniemen Teatterin toimintaa oli monipuolistettu vuoteen 2008 saakka kolmella tavalla: 1) teatterituotantojen työtapojen monipuolistamista koskevilla kokeiluilla, 2) palkkaamalla alueteatterikuraattoreita, joilla oli osaamista soveltavan draaman ja sen metodien alalta ja 3) organisaatioille tarjotuilla palveluilla sparrasvalot-nimisen brändin alla. Teatterin monipuolistaminen olisi voinut jatkossa merkitä sitä, että teatteri olisi käyttänyt useita erilaisia tuotantomalleja, jotka olisivat sisältäneet erilaisia harjoitusprosesseja (esim. forum-teatteriesityksen harjoitus kahden viikon ajan). Uusien tuotantomallien ja harjoitustapojen käyttöönotto oli kuitenkin henkilökunnasta raskasta. Rovaniemi.fi (5.12.2007) esitteli uusien työtapojen opettelua seuraavasti:

Esitystä ja sen sisältöä ideoitiin kevään mittaan työpajoissa koko työryhmän voimin. ”Prosessi on ollut ryhmälähtöisempi kuin mikään mitä olemme aikaisemmin tehneet”, sanoo teatterinjohtaja Tytti Oittinen. ”Kaikki ihan tyhmilläkin tuntuvat ideat sanottiin ääneen, ja joistakin saatiin kehitettyä aivan mahtavia kohtauksia. Työpajoissa syntyneet ideat saattoivat kesän kypsyttämisenä myös muuttua aivan uudellaisiksi ja tekemisen ja kokeilemisen kautta jälleen erilaisiksi.” Prosessoiva ryhmälähtöinen tekotapa poikkeaa tyystin perinteisestä tekstilähtöisestä teatterin tekemisestä, mutta toisaalta se on sirkukselle ja muulle fyysiselle ilmaisulle perustuvalla esityksellä tavallinen.

Tytti Oittisen (haastattelu 8.2.2008) mukaan *Talven taikapyörä* oli ensimmäisiä kokeiluja, jossa pyrittiin muuttamaan päänäyttämölle rakennettavan teoksen vaikiintuneita työtapoja. Siinä ohjaajan tilalla oli taiteellinen ydinryhmä, joka muodostui ohjaajasta, lavastajasta ja sirkustaitelijasta, ja itse ”teksti” syntyi työpaikoissa yhdessä improvisoiden. Lähtökohtana ei ollut valmis näytelmäteksti. Oittinen (haastattelu 8.2.2008) kuvaa monimuotoisen teatterin tavoitetta ja siihen liittyviä muutosvaikeuksia seuraavasti:

Tehdään asioita eri tavalla, kohdataan yleisö muutenkin kuin aina ennen. Olisi tärkeätä saada teatterin koko henkilökunta sitoutumaan siihen, että ammattitaitoa, ilmaisumuotoja ja suhdetta yleisöön kehitetään yhteisesti. Aina pitää etsiä uusia sisältöjä, uusia muotoja ja uusiutuvaa, vilpittöntä suhdetta yleisöön. Ne tavoitteet kulkevat käsi kädessä. On tärkeää, että teatterin väki haluaa ottaa vastuuta omasta kehityksestään eikä puolustaudu ajatellen, että muutos on uhka. Muuttuminen on hauskaa, ja kehittyminen on kivaa. Elinikäisen oppimisen ja uteliaisuuden kannustaminen. Se, ettei sanota uusista asioista, että ”toi on – – kauheeta” vaan että ”en ihan vielä ymmärrä, pitääpä ottaa selvää”.

Soveltavan draaman mukaantulo tapahtui Oittisen mukaan (haastattelu 8.2.2008) Rovaniemen Teatterissa seuraavalla tavalla. Kun teatterinjohtaja Tytti Oittinen aloitti johtajakautensa, hän tutustui aluksi teatterin toimintaan keskustelemalla näyttelijöiden, henkilökunnan ja johtoryhmän kanssa. Oittisen sanojen mukaan (haastattelu 8.2.2008) alueteatteritoiminnan (ks. Niemi & Ojala, 1983) koettiin tuohon aikaan ”simahtaneen ja nykähtäneen”. Hänen ajatuksenaan oli saada taloon soveltavan draaman toiminnallisiin muotoihin ja malleihin perehtynyt ammattilainen. Ammattikorkeakoulusta valmistunut teatteri-ilmaisun ohjaaja Pilvi Kallio aloitti alueteatterikuraattorina alkusyksystä 2005 (Kallio, 2008). Hänen tehtävänään oli hoitaa alueteatterin tuottajan tehtäviä ja vastata alueteatteritoiminnasta, talon soveltavasta draamasta ja yleisötyöstä (vrt. teatterikuraattorin työtehtävä: Ahonen, 1997; Häti-Korkeila, 1997). Kallio käytti tuotannoissaan talon näyttelijöitä, ja Oittinen kuvaa näiden näyttelijöiden osaamista ja Kallion toimintaa seuraavasti (haastattelu 8.2.2008):

Ne (näyttelijät) ovat kouluttautuneet stanislavskilaiseen, perinteiseen psykologisen realismin näyttelijäntyöhön. Pilvi taas teki kaikkea muuta, veti työtapoja, auttoi harrastajaryhmiä, kävi opettamassa, kävi tekemässä yleisötyötä.

Hyvin pian Pilvi Kallion palkkaamisen jälkeen taloon palkattiin myös toinen alueteatterikuraattori, sillä johtaja halusi vahvistaa uutta toimintoa ja lisäksi kysyntää näytti riittävän. Vuosien saatossa talossa toimi useita eri alueteatterikuraattoreita. Yksi alueteatterikuraattoreista kertoi (haastattelu 12.5.2008), että hänen toiveenaan oli ryhtyä tuottamaan muutaman talon näyttelijän kanssa forum-teatteriesityksiä. Kaikki alueteatterikuraattorit (haastattelut 25.2.2008, 12.5.2008; Kallio, 2008) pitivät yhtenä haasteellisimmista tekijöistä työssään sitä, että alueteatterikuraattoreiden työmenetelmät olivat vieraita talon näyttelijöille.

Haasteena toiminnan monimuotoistumisesta Oittinen tuumaa (haastattelu 8.2.2008):

Stadiassa koulutettujen teatteri-ilmaisun ohjaajien käsitteet ja toimintatavat, yhteisöteatteri ja forum-teatteri ja devising, olivat aluksi ihan hepreaa muulle porukalle.

Yrityksille suunnattujen palveluiden kehitys eteni Rovaniemen Teatterissa seuraavasti. Sparrasvalot-palveluiden kehittäminen käynnistyi vuonna 2005 (haastattelu 25.2.2008). Palvelutuotteilla pyrittiin laajentamaan Rovaniemen Teatterin yleisöpohjaa ja omarahoitusosuutta. Sparrasvalot oli keino lisätä myyntiä. Palvelutuotteiden myynti tarjosi yrityksille mahdollisuuden palkita henkilöstöään Sparrasvalot-koulutuksilla ja asiakkaitaan Sparrasvalot teatteri-illoilla. Alueteatterikuraattorien työtehtäviin kuului myös näiden yrityksille suunnattujen työpajojen järjestäminen ja toteuttaminen. (Kuha, 2012.)

Rovaniemen Teatterin kehittämishankkeen päätyttyä käynnistettiin Tampereen Työväen Teatterin silloisen teatterinjohtajan Riku Suokkaan kanssa konsortiohankkeen nimeltä Theatreworks²⁸ teattereiden kehittämistä varten. Teatterikorkeakoulun koulutus- ja kehittämispalvelut rakensi TYKES-rahoituksella laitteisteteattereiden kehittämisverkoston yhteistyössä Tampereen Työväen Teatterin kanssa. Hanke toteutettiin 1.1.2010–30.6.2011. Kehittämisverkosto²⁹ paneutui teattereiden haasteisiin: työhyvinvoinnin vahvistamiseen, työtapojen muutokseen ja teatterin johtamisen erilliskysymyksiin. Hankkeella on pyritty vahvistamaan teattereita teatterityön murroksessa. Hankkeessa on kartoitettu teattereiden kehityshaasteita ja toteutettu kunkin teatterin tarpeisiin räätälöityjä työpajoja. Samalla hankkeessa on tuotettu laadullista tutkimustietoa teattereiden toimintakonseptien (ks. Virkkunen, Ahonen, Schaupp & Lintula, 2010) kehittämisestä.

6.2 Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuden kehittämishanke

Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuden kehittämishanke esitetään tässä tutkimuksessa esimerkkinä työelämän muutoksen haasteesta tilanteesta, jossa työyhteisöissä halutaan tarttua uudenvälisiin oppimisen keinoihin henkilökunnan ja johtajien ajattelu- ja toimintatapojen sekä vallitsevien rakenteiden kehittämistä varten.

²⁸ Teattereiden kehittämishankkeen projektipäällikkönä ja sisällöllisenä asiantuntijana toimi erikoissuunnittelija Satu-Mari Jansson (o.s. Korhonen) Teatterikorkeakoulusta.

²⁹ Kehittämisverkostossa aloitti viisi teatteria: Hämeenlinnan Kaupungin Teatteri, Oulun Kaupunginteatteri, Riihimäen Teatteri, Rovaniemen Teatteri – Lapin Alueteatteri sekä Tampereen Työväen Teatteri. Myöhemmässä vaiheessa Hämeenlinnan Kaupungin Teatteri jättäytyi hankkeesta myöhemmin pois.

Ammattikorkeakoulun tapaus havainnollistaa myös teatterin muutosta ja sitä, millaisia uusia toiminnan mahdollisuuksia teatterilaiset voivat tavoitella työssään. Interventio osoittaa, miten joustavasti ja projektikohtaisesti teatterilaiset muovaavat tekemisen prosessinsa ja yhteistyönsä palvellakseen intervention kehittämisteemaa. Teatteriala toimii tässä mielessä linkkinä työelämän haasteisiin. Koko työryhmän vuorovaikutus, ”henki” ja yhteistyötavat toimivat esityksen esikuvana. Se, millaisen esityksen saa, riippuu siitä, miten sen toteuttaa.

Ammattikorkeakoululle toteutettu kehittämishanke on rohkea avaus, jossa on käytetty kahta kehittämisresurssia: työelämän kehittämisessä hyödynnettyä kehittävää työntutkimusta (Engeström, 1985; 2004a; 2004b) ja teatterillista interventiota nimeltä forum-teatteri (Boal, 1995; 2006). Kehittämisprosessissa teoreettinen ajattelu yhdistettiin teatterin tekemiseen. Vasta kehittämisprosessin päätyttyä teatterin tekemisen prosessi analysoitiin. Näin kahden eri kehittämisresurssin käyttö jäsenyi konkreettisesti ja teoreettisesti. Kehittämisprojekti on ollut ensimmäinen uusi avaus, ja toivon mukaan jatkossa kehittävää työntutkimusta ja teatterin keinoja yhdistellään yhä rohkeammin.

Yksi ammattikorkeakoulun tulosityksiköistä tarvitsi tukea johtoryhmän muutosjohtamisen kehittämiseen. Yhtiöityneissä ammattikorkeakouluissa tulostavoitteet ovat tuoneet esimiehille ja opettajille uudenlaisten työtapojen opetteluun ja muutoksen johtamiseen liittyviä haasteita. Samanaikaisesti etsimme TAIKA-hankkeessa uutta pilottikohdetta³⁰.

Projektin alkuvaiheessa AMK:n tulosalueen koulutusjohtaja asetti kehittämisprojektille tavoitteen: tarkoituksena oli vaikuttaa johtoryhmän jäsenten muutosjohtamisen taitoihin ja työvälineisiin, sillä he johtivat ryhmänä yhtä tulosityksikköä ja viidellä heistä oli yksi tai useampi koulutusohjelma johdettavanaan. Kehittämisprojektissa haettiin vastausta siihen kysymykseen, miten toiminnan muutosta voidaan ohjata henkilöstöä osallistavalla tavalla.

Vuoden 2012 syksyllä ammattikorkeakoulussa toteutettiin teatteri-interventio yhden tulosalueen johtoryhmän toiminnan kehittämiseksi (jatkossa ”AMK-projekti”). Seuraavaksi käyn lyhyesti läpi muutoksia, joiden kanssa ammattikorkeakoulut painivat, sillä projektin sisällöstä räätälöitiin ratkaisu AMK:n muutosjohtamisen kehittämiseen ja TAIKA-hankkeen tutkimusosion intervention toteuttamiseen. Seuraava AMK-projektin lähtötilanteen esittely perustuu esimiesten työnohjauksellisiin haastatteluihin (Berger & Luckmann, 1994; Siltala, 2004; Ojanen, 2000), jotka toteutin projektin alussa. Työnohjauksellisten haastattelujen

³⁰ TAIKA I -hanke (TAIKA – Taide kohtaamisalustana sektorirajat ylittävälle kulttuurisille innovaatioille) toimi vuosina 2008–2011, jolloin taidelähtöisiä työpajoja vietiin kokeilumielessä erilaisiin sosiaali- ja terveysalan työyhteisöihin. Työpajoissa käytettiin draaman, kuvataiteen, käsityön, liikeimprovisaation ja tanssin, musiikin, sanataiteen ja valokuvauksen menetelmiä. TAIKA II -hanke (TAIKA II – Taide työelämän laadun ja innovaatiokyvykkyuden kehittäjänä) jatkoi taidetta ja työelämää yhdistävää kehittämistyötä vuosina 2011–2013. Hankkeessa sovellettiin, kehitettiin ja tutkittiin taidelähtöistä työskentelyä ja sen erilaisia muotoja.

avulla pyrin saamaan käsityksen kehittämishaasteesta, johon meiltä toivottiin tukea.

Suomalaisessa ammattikorkeakoulujärjestelmässä on tehty suuria uudistuksia, sillä ammattikorkeakouluja on yhtiöitetty. Yhtiöittämistä on perusteltu sillä, että se vahvistaa ammattikorkeakoulujen itsenäisyyttä ja kykyä vastata joustavammin työelämän kehittämistarpeisiin. Ammattikorkeakouluista on kaavailtu elinkeinoelämän kehittämiskumppaneita, ja varsinkin niiden rooli alueellisena kouluttajana ja kehittäjänä nähdään tärkeänä. Edellisen kerran merkittävä uudistus tapahtui 1990-luvulla, kun opistoasteen oppilaitokset muutettiin ammattikorkeakouluiksi. Ammattikorkeakouluille asetettiin tavoitteeksi tehdä tutkimus- ja kehittämistyötä, joka tukee koulutusta sekä kehittää työelämää ja paikallista aluetta ja taloutta. (Virkkunen, Mäkinen & Lintula, 2009; Virkkunen, Ahonen & Lintula, 2008.)

AMK:n toiminnan kehittämistä ohjaa ajatus innovaatiopedagogiikasta (Hyrkkänen, 2007). Innovaatiopedagogiikalla tarkoitetaan tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan (TKI-toiminnan) yhdistämistä opetukseen (Hyrkkänen, 2007). Opiskelijoiden oppimista ohjataan suoraan työelämävalmiuksien suuntaan luovalla tavalla. Käytännössä tämä tarkoittaa opiskelijoiden osallistumista projekteihin, joita toteutetaan lähiseudun eri työpaikoilla. Kaikkiin TKI-projekteihin haetaan ulkopuolista rahoitusta. Opettajilta odotetaan yhä enemmän hankerahoitukseen liittyvää aktiivista ideointia, hankerahoituksen hakemista ja sen integroimista opetukseen. Innovaatiopedagogiikkaa syntyy varsinkin eri opettajien osaamisalueiden rajapinnassa ja eri tulosalueiden osaamisen rajapinnassa. (Hyrkkänen, 2007.)

AMK:issa puhutaan uudesta opettajuudesta. Useimmat opettajat ovat tehneet vuosikausia töitä pääasiassa yksilöinä, ja opintojaksojen suunnittelu ja toteutus ovat nojanneet vahvasti traditioihin. Tästä syystä toisen reviirille astuminen ja kahden opettajan työskentelytavan yhteensovittaminen voi tuntua osan mielestä hankalalta. Työtehtävien ja työtapojen muutokset voivat näin heikentää opettajien työhyvinvointia ja jaksamista. Innovaatiopedagogiikka ja TKI-hanketoiminta olivat osalle henkilökunnasta vieraita.

Henkilökunnan suhtautuminen tavoitteisiin riippui siitä, millä tavalla koulutusohjelmassa on tarjottu opetusta perinteisesti, toisin sanoen ammattialan traditioista, sekä siitä, mitkä ovat kunkin opettajan valmiudet kehittää työtapojaan ja rutiinejaan. Muutospaineita lisäsivät myös yhtiöittämisen vaikutukset henkilökunnan palvelussuhteiden jatkumiseen. Monissa ammattikorkeakouluissa oli käyty läpi YT-neuvotteluja ja henkilöstöä oli irtisanottu, samalla kun kokonaisia koulutusohjelmia on lakkautettu. Huoli työpaikkojen säilymisestä oli siten relevantti asia.

Muutosjohtamisen haasteet näyttäytyivät moninaisina niin johtoryhmän toiminnassa kuin koulutuspäälliköiden arjessakin. Tulosalueella johtoryhmän tulisi jalkauttaa AMK:n strategia omalle toimialalle sopivaksi. Keskusjohtoisessa

ammattikorkeakoulussa viestitään strategiasta eri tulosyksiköille, joissa puolestaan tulkitaan strategiaa ja muunnetaan se käytännön toimenpiteiksi omille toimialoille sopivalla tavalla. Opettajien tulisi innovaatiopedagogiikkaa³¹ soveltaen toteuttaa TKI-projekteja (tutkimus-, kehitys- ja innovaatioprojekteja), joihin haetaan aina ulkopuolista rahoitusta.

Kullakin tulosalueella työskenteli TKI-päällikkö ja täydennyskoulutus- ja palvelupäällikkö, jotka toimivat yhteistyössä koulutusohjelmien kanssa. Koulutus-päälliköt tulkitsivat strategiaa johtamiensa koulutusalojen näkökulmasta. Haaste ei ollut ainoastaan sisällöllinen vaan myös johtajuuteen liittyvä, sillä koulutus-päälliköiden haasteena oli saada koulutusohjelman opettajat sitoutumaan visioon ja työtavan muutoksiin. Toimintatavat olivat muuttumassa, sillä kaikki TKI-projektit tarvitsivat ulkopuolisen rahoituksen. Ulkopuolisesti rahoitettujen projektien odotettiin kytkeytyvän perusopetukseen, opintojaksoihin ja opintopisteisiin. Projektien odotettiin nivoutuvan oman ammattialan kehityshaasteisiin ja rakentuvan yhteistyönä paikallisten yritysten kanssa. Opettajien rooli oli muuttumassa yhä enemmän valmentavaksi, ja vastuu opiskelijoiden työstä oli kasvamassa, koska projekteja tehtiin yhä enemmän suoraan asiakkaille.

Muutosjohtamista ajatellen erityisen olennaisessa roolissa olivat koulutus-päälliköiden johtamistaidot, kyky tukea päivittäisessä esimiestyössä henkilökunnan muutoksen hallintaa sekä heidän näkemyksensä, jotka liittyivät koulutusohjelman luotsaamiseen yhä laajempien hankerahoitusten pariin. Työtehtävien ja työtapojen muutoksen tarpeet olivat henkilökunnan näkökulmasta seikkoja, joihin tarvittiin tukea ja uudenlaisia työvälineitä.

Esimiesten onnistumisen kokemukset ja työpaineet aiheuttivat jaksamisongelmia, kun taas henkilökunta kohtasi muutoksen haasteet. Ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan muutoksen myötä opettajien ja henkilökunnan toiminnan muutokselle asetetut odotukset kasvoivat. Esimiestyön rooli oli noussut merkittävään asemaan. Esimiehet kokivat henkilökunnan muutokset osittain oman työnsä epäonnistumisena.

³¹Innovaatiopedagogiikalla tarkoitetaan sitä, että ammattikorkeakoulussa eri oppialoilla toteutetaan elinkeinoelämää palvelevia kehittämisprojekteja, joihin osallistuvat sekä opiskelijat että opettajat. Opiskelu toteutuu käytännön työtä tehden. Samanaikaisesti projekteissa pyritään tuottamaan työelämän kehittämistä palvelevaa tutkimustietoa. Käytännössä nämä tavoitteet tarkoittavat sitä, että opettajat osallistuvat yhä enemmän ulkopuolisen hankerahoituksen hankkimiseen, ja projektien työt tulee tavoitteen mukaan yhdistää opetukseen, mikä lisää työmäärää ja vastuuta. Hyrkkänen (2007) on tutkinut sosiaali- ja terveysalan opettajaryhmän käsityksiä ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystoiminnan konseptin kehittämisestä.

7 INTERVENTIOISSA TUOTETUT TUTKIMUSAINEISTOT

Väitöskirjatutkimuksen kehittämisosuuksissa olen kerännyt etnografista aineistoa sekä haastattelemalla että kirjoittamalla havaintomuistiinpanoja. Kehittämis-työpajat olen nauhoittanut tarkempaa litterointia varten. Kehittämisosuuden päätyttyä on alkanut tarkempi analyysivaihe, jolloin olen tarkastellut kerättyä aineistoa uudemman kerran. Esittelen ensin Rovaniemen Teatteri – Lapin alueteatterin kehittämishankkeessa tuottamani tutkimusaineistot, minkä jälkeen kuvaan ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuden kehittämishankkeessa vastaavasti keräämäni tutkimusaineistot.

7.1 Rovaniemen Teatteri – Lapin alueteatterin kehittämishanke

Rovaniemen Teatteri – Lapin alueteatterin aineistonkeruu käynnistyi helmikuussa 2008. Aineistonkeruun oli tarkoitus palvella yhdeksän istunnon muutoslaboratorioprosessia³², ja siksi haastattelin teatterin kaikki henkilöstöryhmät. Haastatteluiden tavoitteena oli saada kuva teatterin kehitysvaiheesta, tuotantoprosesseista ja työtavoista. Toteutin haastattelut yksin.

Suunnittelin haastattelukysymykset siten, että kävin kaikkien yksilohaastatteluihin osallistuneiden kanssa läpi heidän henkilökohtaista työhistoriaansa, Rovaniemen Teatterin historiaa, tyypillisiä työmetodeja, työssä ilmeneviä ongelmia ja ideoita siitä, miten teatterin toimintaa voisi ja pitäisi kehittää. Hain teemahaastatteluilla tietoa mukavuusalueen rajoista kysymällä työmenetelmiin tai -tapoihin liittyvistä irtiotista, kokeiluista ja niihin liittyviä kokemuksista ja oivalluksista. Haastattelujen rakenne myötäili Critical Incidents -metodia (ks. Kaljonen & Paalasmaa 2008), joten pyysin osallistujia pohtimaan, mitkä tuotannot he olivat kokeneet onnistuneina ja epäonnistuneina. Tämän jälkeen erittelimme yhdessä tekijöitä, jotka tuottivat työssä epäonnistumisen ja onnistumisen kokemuksia. Pyrin virittämään keskustelua pitäen mielessäni toimintajärjestelmän mallin (Engeström, 1985; 2004b) ja sen osatekijät – työvälineet, kohteen, työyhteisön, työnjaon ja säännöt. Toisin sanoen pohdimme epäonnistuneita ja onnistuneita kokemuksia tuotannoista toimintajärjestelmän mallin (Engeström, 1985; 2004b)

³² Toisessa esimerkkitapauksessa interventiomethodina on käytetty muutoslaboratoriomenetelmää. Muutoslaboratorio on Helsingin yliopistossa kehitelty osallistava kehittämistyön menetelmä. Muutoslaboratorioprosessissa tuetaan päiväkohtaisen ongelmaratkaisun sijasta toiminnan kehittämistä. Kehittämisprosessissa työntekijät ovat itse työn kehittäjiä. Kehittäjä auttaa työntekijöitä analysoimaan toiminnan kokonaisuutta. (Virkkunen & Newham, 2013; Virkkunen, Engeström, Pihlaja & Helle, 2001; lue myös Korhonen, 2004.)

avulla: jos tuotanto koettiin epäonnistuneena, yritimme löytää muutosta toiminnan tasolta – esimerkiksi siitä, oliko työnjaossa tai työvälineissä tapahtunut jonkinlainen muutos.

Tuotin interventioprosessin aikana runsaasti erityyppistä aineistoa (ks. taulukko 2). Tein suurimman osan haastatteluista vuoden 2008 helmikuun ja huhtikuun välillä. Etnografinen työvaihe tapahtui kevään 2008 ja kevään 2011 aikana. Koen, että työn ja erilaisten teatterissa pidettyjen kokousten havainnointi antoi minulle lisätietoa teatterityöstä ja organisaation taustaseikoista, jotka vaikuttivat päivittäiseen työhön. Toteuttamani etnografinen aineistonkeruu perustuu niin kutsuttuun pikaetnografiaan (ks. Beebe 1995; 2001). Aineistonkeruun, analyysin ja tulkinnan ei tarvitse viedä vuosia, vaan aineiston keruu voi kestää muutamista päivistä viikkoihin (ks. esimerkiksi: Helle, 2010). Etnografiseen aineistoon laskeetaan täten puhelinkeskustelut, sähköpostiviestiketjut, vierailut tutkimuskohteessa, dokumentit ja haastattelut (Amit, 1999, 11). Helle (2010, 94) kuvaa etnografiaa seuraavasti:

Olennaista etnografisessa tutkimuksessa on se, ettei tutkija aseta etukäteen tiukkoja normeja tai kategorioita havainnoitavalle toiminnalle, vaikka toki tutkijan omat lähtöoletukset säätelevät jo tutkimusintressiä ja tutkimuskysymyksiä. Tutkijan pitäisi olla herkkä huomaamaan poikkeamia taustaoletuksista ja tunnistamaan tutkittavien ihmisten erilaiset tavat toimia ja ajatella.

Varsinaisessa aineiston analyysissä käytin kuitenkin vain osan syntyneestä aineistosta, vaikka toki kaikki muu aineisto toimikin tiedon lisääjänä. Analysoin pääosin 21:tä haastattelua ja neljää ryhmähaastattelua. Yhdeksän pitämäni kehittämistyöpajaa toimivat taustatietona, etnografisen aineiston lailla.

Interventioaineiston keruun lisäksi otin yhteyttä teatterin kahteen aiempaan johtajaan, Ahti Ahoseen ja Timo Närhinsaloon. Entisten johtajien teemahaastattelujen tarkoituksena oli saada näkemys siitä, miten teatteritoiminta oli aiemmin organisoitu: Mitä kehitysjuonteita johtajat olivat käynnistäneet? Mitkä kehitysaihiot olivat peräisin Tytti Oittisen johtajakaudelta? Tein Ahti Ahosen ja Timo Närhinsalon yksilöhaastattelut syksyllä 2009. Kutsuin molemmat johtajat Teatterikorkeakouluun, jossa työskentelin siihen aikaan. Otin myös yhteyttä Rovaniemen Teatterin ensimmäiseen aluetatterikuraattoriin Pilvi Kallioon ja kävin haastattelun muodossa läpi hänen ajatuksiaan uuden toiminnon käynnistämisestä teatterissa. Myös Pilvi Kallion haastattelun toteutin Teatterikorkeakoulussa. Kaikki muut haastattelut tein Rovaniemen Teatterin tiloissa.

Taulukko 2. Rovaniemen Teatterin kehittämishankkeessa kerättyä interventioaineistoa.

	Aineistotyyppi	TUTKIMUSAINEISTO
Hankepalaverit	Nauhoitus	Kaksi palaveria teatterinjohtajan kanssa (à 1 tunti) Kehittämishankkeen ohjausryhmän 3 kokousta (à 2 tuntia)
Henkilökunnan yksilöhaastattelut	Nauhoitus	Johto (1 tunti per henkilö) – Teatterinjohtaja, käyttöpäällikkö, taluspäällikkö Taiteellinen henkilökunta (1 tunti henkilöä kohti) – Pukusuunnittelija, lavastaja, alueteatterikuraattorit ja neljä näyttelijää Myynti- ja markkinointi (1 tunti henkilöä kohti) – Markkinoija, tiedottaja, myyntisihteeri Tekninen henkilökunta (1 tunti henkilöä kohti) – Tehostemestari, näyttämömestari, verstaan esimies, puvustonhoitaja, kongressituottaja
Henkilökunnan ryhmähaastattelut	Nauhoitus	Näyttelijöitä ja kapellimestari-muusikko (2 tuntia ryhmää kohti) Näyttämömies, tarpeistonhoitaja, järjestäjä-kuiskaaja (2 tuntia ryhmää kohti) Tarkkaamo (2 tuntia ryhmää kohti) Verstas (2 tuntia ryhmää kohti)
Erilliset historiahaastattelut	Nauhoitus	Ahti Ahonen, Timo Närhinsalo, Pilvi Kallio (1 tunti henkilöä kohti)
Havainnointi	Muistiinpanot	Lukuharjoitus, harjoitus, lavasteiden rakentamista
Teatterin omat kokoukset	Muistiinpanot	Työhyvinvoinnin seminaari (3 tuntia), taiteellinen seminaari (2 tuntia), 2 taiteellisen jaoksen kokousta (2 tuntia), viikkopalaveri (1 tunti)
Kehittämisisistunnot	Nauhoitus	Yhdeksän istuntoa (à 3 tuntia)
Arviointihaastattelut	Nauhoitus	Näyttelijöitä x 3, puvustonhoitaja, myyntisihteeri, näyttämömies ja käyttöpäällikkö (1 tunti henkilöä kohti)
Produktion seuranta	Muistiinpanot	Havainnointeja ja haastatteluja

Rovaniemen Teatterin jatkohankkeessa vuonna 2011 seurasin tiiviisti yhtä tuotantoa harjoitusprosessin alkuvaiheesta ensi-iltaesitykseen saakka. Esitystä valmistettiin päänäyttämölle. Haastattelin tuolloin teatterilta yhteensä seitsemää taiteilijaa: esityksen ohjaajaa (teatterinjohtaja), esitysdramaturgia ja viittä näyttelijää, jotka näyttelivät kyseisessä esityksessä. Teemahaastattelukysymykset koskivat lähinnä käynnissä olevaa tuotantoa ja harjoitusprosessia sekä esityksen tekotapaa eli työtapoja. Tavoitteenani oli saada käsitys siitä, miten haastateltavat kokivat harjoitusprosessin suhteessa aiempiin tuotantoihin, joissa nojaututtiin vahvemmin tekstilähtöiseen työtapaan ja perinteisempään roolityöskentelyyn. Lisäksi havainnoin yhden tuotannon harjoituksia monena päivänä. Pidin harjoitusten seuraamisesta havaintomuistiinpanoja.

7.2 Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuden kehittämishanke

Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuden kehittämishanke kesti kokonaisuudessaan seitsemän kuukautta, ja se alkoi kahdenkeskisellä keskustelulla johtajan kanssa (ks. tutkimusaineisto: taulukko 3). Hän kertoi (muutos)johtajien haasteellisesta tilanteesta ja toivoi projektin tuovan ratkaisun tilanteeseen. Johtajan tapaamisen jälkeen käynnistettiin esiselvitysvaiheen, jonka aikana haastattelin 21:tä henkilöä organisaatioista. Haastattelut olivat niin sanottuja työnhajauksellisia haastatteluja (Berger & Luckmann, 1994; Siltala, 2004; Ojanen, 2000), sillä tarkoituksena oli saada esimiehet pohtimaan omaa ammatillista kehitystään. Haastatteluja ei nauhoitettu, mutta sen sijaan kirjoitin tarkat muistiinpanot. Haastatteluihin osallistuneiden kanssa sovittiin, että heidän työnhajauksellisten haastatteluidensa (Berger & Luckmann, 1994; Siltala, 2004; Ojanen, 2000) perusteella rakennettaisiin heidän nähtäväkseen ja kommentoitavakseen esitys. Lisäksi myöhemmässä vaiheessa haastatteluihin osallistuneet tekivät johtoryhmän kokouksessa yksimielisen päätöksen siitä, että he osallistuisivat väitöskirjatutkimukseen. Tämä tarkoitti sitä, että fasilitoitavaksi rakennettu esitys ja myöhemmässä vaiheessa toteutetut haastattelut tallennettiin ja analysoitiin tarkemmin, vaikka toki jo aiempi kerätty tieto toimi etnografisena aineistona (Beebe 1995; 2001). Tutkimukseen osallistuvien yksittäisten henkilöiden anonymiteetin suojaamiseksi tässä tutkimuksessa käytetään tutkimuskohteesta nimitystä ”ammattikorkeakoulu” yksilöimättä tutkimuskohdetta sen tarkemmin.

Kymmenkunta haastateltavista oli johtoryhmän jäseniä, joista valtaosa oli koulutuspäälliköitä, ja loput opettajia ja muuta henkilökuntaa. Ennen haastatteluja suunnittelin haastattelukysymykset, jotta ymmärtäisin koulutuspäälliköiden työn haasteita ja toiminnan muutoksia. Oletin, että näistä teemoista käsin pääsisin kiinni ammattikorkeakoulun muutoksiin ja muutosjohtamisen haasteisiin. Näitä haastatteluja ei nauhoitettu. Kirjoitin haastatteluista tarkat sanasta sanaan -muistiinpanot.

Haastattelut³³ toteutin puolistrukturoituina niin, että keskityin esimiestyöhön, sen tilanteisiin, välineisiin ja haasteisiin. Pyrin ymmärtämään konkreettisia ongelmia ja löytämään järjestelmätason muutoksen, joiden parissa esimiehet työskentelivät. Toteutin haastattelut syyskuussa 2012, ja varsinainen työpaja pidettiin marraskuun 2012 alussa. Työpaja videoitiin. Sekä haastattelut että työpajan toteutin AMK:n omissa tiloissa. Haastatteluiden ja työpajan välisen ajan käytin aineiston analyysiin sekä esityksen käsikirjoittamiseen ja harjoitteluun.

³³ Käytän artikkelissa termiä ”työnhajauksellinen haastattelu” (Berger & Luckmann, 1994; Siltala, 2004; Ojanen, 2000).

Taulukko 3. Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuus -projektissa kerättyä tutkimusaineistoa.

	Aineistotyyppi	TUTKIMUSAINEISTO
Haastattelut	Muistiinpanot	Koulutusjohtaja (1 tunti) Viisi koulutuspäällikköä (1 tunti) TKI-päällikkö (1 tunti) Opettajat (1 tunti) Muu henkilökunta (1 tunti)
Työpaja-aineisto	Nauhoitus	3 tuntia
Arviointihaastattelut	Nauhoitus	Kaksi henkilöä (1 tunti henkilöä kohti)
Valokuvatyöpaja	Valokuvat, kirjalliset tehtävät	Neljä henkilöä (1 tunnin työpaja henkilöä kohti) Etukäteis- ja jälkikäteistehtävät

Toteutin toukokuussa 2013 noin puoli vuotta intervention jälkeen arviointihaastattelut, sillä halusin tietoa interventioon osallistuneiden mielteistä. Arviointihaastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Päätin kerätä osan aineistosta valokuvauksen keinoin, sillä ammattikorkeakoulun yhden tulosyksikön kehittäminen toteutettiin osana laajempaa TAIKA-hanketta (lue lisää: <http://www.taika-hanke.fi/etusivu/>). Hankkeen tarkoituksena oli edistää taiteeseen perustuvien työmuotojen kokeilua ja niistä oppimista. Valokuvaaja Marjukka Irni tuli työparikseni tukemaan projektin tulosten valokuvallistamista³⁴. Tapasimme Marjukan kanssa kerran aiemmin ennen varsinaista työpajaa ja kävimme läpi, millaista kuvallista informaatiota osallistujilta toivotaan. Tarkoituksena oli saada kultakin osallistujalta kaksi valokuvaa. Valokuvalliseen työskentelyyn osallistui vain neljä henkilöä. Tämä johtui aikataulusyistä.

Lähetimme kuvalliseen työpajaan osallistuville etukäteen kaksi kysymystä mietittäväksi. Kysymykset ohjasivat pohtimaan valmiiksi, millaisilla kahdella kuvalla kukin haluaa vastata lähetettyihin kysymyksiin. Kysyimme osallistujilta, a) mitä ajatuksia syksyn teatterityöpaja herätti omasta johtajuudesta ja työyhteisön muutoksesta ja b) mitä vaikutuksia työpajalla oli osallistujan työhön ja työyhteisöön ja mikä muuttui. Pyysimme osaa teatteri-interventioon osallistuneista lähettämään vastaukset etukäteen, ja kuvausten jälkeen olen tarjonnut henkilöille mahdollisuuden muokata ja täydentää omaa tekstiään. Osallistujat saivat myös kuvausten jälkeen lisätehtäviä: a) Nimeä molemmat kuvat. b) Esitle kuvaasi idea. Mitä se esittää, ja se miten liittyy teatterityöpajaan / omaan tilanteeseen / työyhteisön tilanteeseen?

³⁴ Valokuvan käytön tarkoituksena oli saada käsitys siitä, miten valokuvaan perustuvaa tarinallisuutta voidaan käyttää apuna taiteen menetelmien tulosten arvioinnissa.

Järjestimme Marjukka Irnin kanssa yksilöidyt valokuvatyöpajat neljälle henkilölle, kullekin omansa. Työpajassa ikuistimme valokuvallisin keinoin osallistujien kokemuksia sekä prosessista että tuloksista. Varsinaisen valokuvatyöpajan toteutimme siten, että kohtaamisen alussa sparrasimme osallistujaa esittämään ajatuksensa ja ideansa kuvallisesti. Valokuvat on esitelty osana väitöskirjan artikkelia (III).

Käytin haastatteluissa puolistrukturoitua teemahaastattelurunkoa. Haastatteluissa käytiin läpi, miten osallistujat olivat kokeneet projektin ja miten he olivat muuttaneet sen tuloksena omia toimintatapojaan. Toteutin sekä valokuvatyöpajan että haastattelut AMK:n omissa tutuissa tiloissa.

8 TUTKIMUKSEN ANALYYSIMENETELMÄT

Tutkimuksen analyysimetodit palvelevat kunkin artikkelin omia tarkempia tutkimuskysymyksiä. Siksi analyysimenetelmät on esitellään artikkelikohtaisesti. Esitelen seuraavassa tarkemmin aineiston analyysimetodeja (ks. taulukko 4).

Taulukko 4. Väitöskirjatutkimuksen artikkelikohtaiset tutkimusmenetelmät.

Artikkeli	Tutkimuskysymys	Aineisto	Tutkimusmenetelmä, aineiston analyysimenetelmä ja analyttiset käsitteet
I	Miten toiminnan teoriaa ja kehittävää työntutkimusta voidaan soveltaa teatterityön tutkimisessa?	Interventiotutkimuksen aineisto: haastatteluaineisto (Rovaniemen Teatteri)	Johdantoartikkeli: - metodologian esittely - interventiotutkimuksen vertailua toimintatutkimuksen kanssa - aineiston kuvailua ja luonnostelua lähekkyyden vyöhykkeen avulla
II	1) Miten teatteri-interventioita voi kehittää työn kehittämisen metodein? 2) Millaisia oppimisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia teatteri-interventioon osallistuvat voivat kokea?	Interventiotutkimuksen aineisto: haastatteluaineisto, harjoitusprosessi, työpajaistunto, jälkikäteishaastattelut ja valokuvatyöpaja	Narratiivinen sisällönanalyysi: - positiivisten ja negatiivisten kokemusten poiminta haastatteluista - positiivisten ja negatiivisten poimintojen muodostaminen narratiiviksi, jotka kuvaavat taiteeseen osallistuvien oppimiskokemuksia
III	1) Miten Rovaniemen Teatterin nykyisiä kehittämishaasteita voidaan luonnehtia siirtymänä arkkityyppien välillä? (How can the current development challenges of Rovaniemi Theatre be characterised as movement between archetypes?) ja 2) Millaisia ristiriitoja alueteatterikuraattorit kokivat, kun toimintoja muutettiin? (What kind of contradictions did Regional Theatre Curators experience when activities were changing?)	1) Kahden johtajan haastattelut 2) Kahden alueteatterikuraattorin haastattelut	Organisaation lähekkyyden analysointi: - Organisaation kehityksen mikrohistoriallinen analyysi - aktuaali-empiirinen analyysi, joka paljastaa kehitysristiriidat - arkkityyppiteorian hyödyntäminen
IV	Miten forum-teatteria ja kehittävän työntutkimuksen metodologiaa voidaan käyttää yhdessä kehittämisen resursseina? (How can Forum Theatre and the methodology of Developmental Work Research be used as intertwined developmental resources?)	Interventiotutkimuksen aineisto: haastattelut, harjoitusprosessi ja käsikirjoitus	Kehitysristiriidan hyödyntäminen forum-teatterin tarinan rakentamisessa: - kehitysristiriidan tulkinta häiriöiden avulla - muutosjohtamisen ongelmia koskevien hypoteesien muodostaminen - hypoteesien ja ristiriidan kirjoittaminen tarinaksi ns. toiminnan ja tekojen antimalliksi (ts. roolihenkilöiden epäonnistumisen kuvaus)
V	Mitä tulisi oppia, jotta ammattiteatteri voisi laajentaa teatterin tekemisen tapoja? (What should be learnt in order to broaden the theatrical practices of subsidised theatre?)	Interventiotutkimuksen aineisto vuonna 2008: 21 yksilöhaastattelua, neljä ryhmähaastattelua ja ohjaamani yhdeksän kehittämistyöpajaa. Vuonna 2011 seitsemän taiteilijan haastattelut (ohjaaja, esitysdrama-turgi ja viisi näyttelijää) ja harjoitusprosessin havainnointi	Kokeiluproduktioihin liittyvä oppiminen: - häiriöiden, dilemموjen ja ratkaisuideoiden analyysi - aineistoista poimittujen häiriöiden, dilemموjen ja ratkaisuideoiden luokittelu sisältöjen perusteella: 1) johtaminen, 2) tekoprosessi ja 3) tuotantomalli - kahta kokeiluproduktiota kuvaavan tarinan muodostaminen johtamista, tekoprosessia ja tuotantomallia käsittelevien aineisto-otteiden avulla

Olen koonnut artikkelikohtaiset tutkimuskysymykset yhteen siten, että ne muodostavat mielekkään kokonaisuuden suhteessa interventiokohteisiin. Käyn ensin läpi Rovaniemen Teatteriin liittyvät artikkelit, joita on yhteensä kolme. Tämän jälkeen esittelen ammattikorkeakoulun muutosjohtajuusprojektiin liittyvät artikkelit, joita on kaksi.

8.1 Rovaniemen Teatteria käsittelevät artikkelit

Artikkeli I: Laitosteatterin tuotantomalli esityksen esikuvana

Esittelen artikkelissa kulttuurihistoriallista toiminnan teoriaa (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) ja sen käyttöä Rovaniemen Teatterin toiminnan monimuotoistumisen analysoimisessa. Artikkelit toimii luonteeltaan johdantotyyppisenä. Luon siinä alustavan kuvan ja yleiskuvan ammattiteatterin toiminnasta. Kuvailen Rovaniemen Teatteria koskevaa aineistoa varsin yleisesti ilman aineiston empiiristä analysointia. Artikkelissa olen esittänyt seuraavan tutkimuskysymyksen: miten toiminnan teoriaa ja kehittävä työntutkimusta voidaan soveltaa teatterityön tutkimisessa? Käyn artikkelissa läpi kehittävä työntutkimuksen metodologiaa ja interventiotutkimuksen eroa toimintatutkimukseen. Tästä syystä selvitan kehittäjä-tutkijan roolia interventioprojekteissa. Artikkelin aineisto koostuu intervention aikana muodostuneesta haastatteluaineistosta, 21 haastattelusta, neljästä ryhmähaastattelusta ja yhdeksästä kehittämisistunnosta. Muodostan artikkelissa alustavasti Rovaniemen Teatterin toimintamallin lähikehityksen vyöhykettä (Engeström, 2004b, 12; Vygotsky 1978, 74), jota olen tarkentanut myöhemmissä artikkeleissa. Rakennan lähikehityksen vyöhykettä (Engeström, 2004b, 12; Vygotsky 1978, 74) kuvailemalla yleisesti teatterissa toteutettuja lähihistorian tuotantoja.

Artikkeli III: A Theatre Company's Development, Cultural-historical Activity Theory and Developmental Work Research: Movement between Archetypes

Artikkelin tehtävänä on vastata kahteen tutkimuskysymykseen: 1) Miten Rovaniemen Teatterin nykyisiä kehittämissaasteita voidaan luonnehtia siirtymänä arkkityyppien välillä? (How can the current development challenges of Rovaniemi Theatre be characterised as movement between archetypes?) 2) Millaisia kehityksiristiriitoja alueteatterikuraattorit kokivat, kun toimintoja oltiin muuttamassa? (What kind of contradictions did Regional Theatre Curators experience when activities were changing?). Aineiston analyysissä käytän teoreettisina käsitteinä ensiksikin kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian ja kehittävässä työntutkimuksessa käytettyä kehityksiristiriitaa (Engeström, 1985; 1991; 1999), lähikehityksen vyöhykettä (Engeström, 2004b, 12; Vygotsky 1978, 74) ja organisaation arkkityyppejä (Brock, Powell & Hinings, 2007; Greenwood & Hinings, 1993).

Analysoidakseni Rovaniemen Teatterin kehitystä ja kehitysristiriitoja (Engeström, 1985; 1991; 1999), olen toteuttanut analyysin kahdessa toisiaan täydentävässä vaiheessa. Ensiksi olen analysoinut Rovaniemen Teatterin mikrohistoriaa, jotta saan näkyviin toimintaan liittyvän muutoksen. Toiseksi olen analysoinut aktuaalis-empiriää käyttäen apuna vuonna 2008 tehtyjä haastatteluja saadakseni esille toiminnan historialliseen kehitykseen liittyvät kehitysristiriidat (ks. Engeström, 1985; 1991; 1999).

Mikrohistoriallisen analyysin olen toteuttanut kolmen avainhenkilön haastattelujen pohjalta. He olivat kaksi teatterinjohtajaa (Tytti Oittinen ja Ahti Ahonen) ja teatterin ensimmäinen palkattu alueteatterikuraattori (Pilvi Kallio). Kallio ei enää haastattelun aikaan työskennellyt teatterissa. Haastatteluiden lisäksi olen käyttänyt kirjallisuuslähteitä. Mikrohistoriallinen kuvaus Rovaniemen Teatterista alkaa siitä, kun teatterissa käynnistettiin alueteatteritoiminta, ja päättyy vaiheeseen, jolloin ensimmäinen alueteatterikuraattori palkattiin taloon. Mikrohistoriallinen analyysi toimii Rovaniemen Teatterin kehitysvaihetta koskevan hypoteesin rakentamisen apukeinona.

Mikrohistoriallinen analyysi tuo esiin sen, miten teatteritoiminnan monipuolistuminen tapahtuu usean johtajan kaudella. Kehitysristiriitojen (Engeström, 1985; 1991; 2004b) osoittamiseksi olen käyttänyt aktuaalis-empiristä analyysia yhdessä historiallisen analyysin kanssa.

Toisessa analyysivaiheessa olen tähdännyt teatteritoiminnan ongelmallisten alueiden erittelyyn. Tässä huomion kohteena ovat olleet alueteatterikuraattorit. Kohdistan huomion erityisesti alueteatterikuraattoreihin, jotka oli palkattu teatteriin luomaan uutta toiminta-aluetta teatterin perinteistä poikkeavalla tavalla. Oletuksena on, että alueteatterikuraattorit kokivat kehitysristiriitoja (Engeström, 1985; 1991; 2004b) omassa työssään, kun he koettivat muuttaa muun henkilökunnan toimintaa soveltavan draaman suuntaan. En ole halunnut tarkastella tutkimuksessa kehitysvaihetta ainoastaan toiminnan tasolla vaan myös yksilöiden näkökulmasta ja toisin tekemisen oppimisena. Tällainen analyysi havainnollistaa henkilökunnan oppimishaasteita.

Olen analysoinut alueteatterikuraattoreiden haastatteluista koostuvan aineiston seuraavalla tavalla. Tunnistaakseni organisaation kehitysristiriitoja olen analysoinut aktuaali-empiriavaiheessa dilemmoja (Engeström & Sannino, 2011, 6) ja konflikteja (Engeström & Sannino, 2011, 6) alueteatterikuraattorien puheesta. Poimin alueteatterikuraattoreiden haastatteluista dilemmat ja konfliktit seuraavien tunnisteiden avulla. Dilemman tunnistaa puheesta vastakkaisten teemojen esittämisestä. Dilemmat esitetään usein epäröintinä: ”toisaalta – toisaalta” ja ”kyllä, mutta” (Engeström & Sannino, 2011). Konfliktit puolestaan tunnistaa puheesta ”ei”-, ”en ole samaa mieltä”- tai ”tämä ei pidä paikkaansa” -tyyppisinä lausuntoina. (Engeström & Sannino, 2011, 6).

Annan seuraavassa esimerkin, joka havainnollistaa haastatteluaineistosta paikantamani dilemman.

No, yhtäläillä oikeestaan nään että ... tällä hetkellä mua itseäni kiinnostaa niin ku toisaalta lasten teatteri, ja sitten tehä vanhuksille. Että se suuremmasti siitä keskeltä [teatterin päänäyttämö], niin se ei tällä hetkellä oo itselle se kiinnostava, mut tietenki se on tän talon kannalta ihan äärimmäisen tärkeää, ett millä saadaan suuri näyttämö, tai suuren näyttämön katsomo täyteen. Mutta se tuntuu itelle jotenki niin ku ei siltä luontaisimmalta paikalta ajatella edes teatteria, ett mä tykkään just tehä erilaisiin tiloihin siis, ku niin mennään kirkkoon, tai mennään johonki latoon tekemään pienellä kalustolla. (Haastattelu 25.2.2008)

Olen luokitellut kahden alueteatterikuraattorin haastatteluaineistoa dilemموjen ja konfliktien näkökulmasta. Olen poiminut aineistoista ne transkriptiokohdat, joissa on esiintynyt selvästi sisältöihin ja lausuntoihin liittyvä dilemma (Engeström & Sannino, 2011, 6) tai konflikti (Engeström & Sannino, 2011, 6). Olen löytänyt ensimmäisestä haastattelusta yhteensä 15 dilemmaa ja konfliktia ja toisesta haastattelusta 19 dilemmaa ja konfliktia (ks. kuvio 10). Tämän jälkeen olen kategorisoinut dilemmoja ja konflikteja sisältöjen perusteella (ks. kuvio 10).

AINEISTOSTA ANALYSOIDUT DILEMMAT JA KONFLIKTIT	TEATTERIN TYÖTAPOJEN MONIMUOTOISTUMISEEN LIITTYVÄT KEHITYSRISTIRIIDAT
6	Teatterin laajentunut kohde vs. perinteinen työnjako
4	Teatterin laajentunut kohde vs. työmenetelmät
19	Teatterin laajentuneet työtavat ja -menetelmät vs. vakiintuneet säännöt

Kuvio 10. Aineistosta analysoidut dilemmat (Engeström & Sannino, 2011, 6) ja konfliktit (Engeström & Sannino, 2011, 6) ja niiden määrä.

Olen antanut kullekin kategorialle oman nimen ja yhdistänyt ne teoreettiseen työvälineeseen ”kehitysristiriita” (Engeström, 1985; 1991; 1998; 2004b). Hypoteesin mukaan aineistosta analysoidut dilemmat (Engeström & Sannino, 2011) ja konfliktit (Engeström & Sannino, 2011) kuvaavat niitä kehitysristiriitoja (Engeström, 2004b), jotka liittyvät organisaation arkkityypin (Brock, Powell & Hinings, 2007; Greenwood & Hinings, 1993) muutokseen. Kehitysristiriidat (Engeström, 1985; 1991; 2004b) syntyvät teatterin toiminnan monimuotoistumisesta eli siirtymisestä hybriditeatterin kaltaiseen toimintamalliin.

Analyyssi osoittaa, kuinka kehitysristiriidat (Engeström, 1985; 1991; 2004b) syntyivät vakiintuneen teatterin arkkityypin (Brock, Powell & Hinings, 2007; Greenwood & Hinings, 1993) ja uusien, monimuotoisempien, hybridityyppisten toimintojen suhteesta. Teatterin perustehtävän laajentuminen edellytti näyttelijöiden työtapojen muuttamista.

Artikkeli V: "I need a door onstage through which I can enter" – Learning challenges of accommodating collaborative theatre practices within subsidised institutional theatre

Kahden vuoden pitkittäistutkimusaineiston keruun ja kahden tuotannon aineistonkeruun tuloksena olen analysoinut teatterin tekemisen ja tuotantojen toteuttamisen ongelmia ja häiriöitä. Tavoitteena on ollut päästä kiinni teatterin monipuolistamisen haasteisiin, jotka liittyvät teatterin tekemisen prosesseihin ja taiteellisiin käytäntöihin, kun esitystä valmistetaan aiempaa ryhmämuotoisemmin ja muuttaen teatterin hierarkioita – tekstin asemaa ja ohjaajan roolia. Olen vastannut artikkelissa siihen tutkimuskysymykseen, mitä tulisi oppia, jotta ammattiteatterissa voitaisiin laajentaa teatterin tekemisen tapoja. (What should be learnt in order to broaden theatrical practices in subsidised theatre?)

Ammattiteatterin oppimisen haasteita olen tarkastellut kolmen eri tason avulla (ks. kuvio 11). Ensimmäinen taso liittyy yleiseen teatterituotannon malliin ja prosesseihin, kuten aikataulutukseen ja työnjakoihin. Toinen ja kolmas taso liittyvät pikemminkin tuotantojen yksilölliseen puoleen, kuten johtamiseen ja harjoituskäytäntöihin, jotka käsittävät näyttelijöiden työmetodit ja työnjaon.



Kuvio 11. Oppimisen kolme tasoa, kun teatterin tekotapoja monipuolistetaan tekstilähtöisestä tuotannosta ryhmälähtöiseen tuotantoon.

Analyyisin kohteena on ollut kaksi niin kutsuttua kokeiluprojektia, joissa on monipuolistettu tapaa tehdä teatteria tai tehty toisin kuin mihin vakiintuneiden työkäytänteiden näkökulmasta on totuttu. Analyysi kuvaa teatterissa koettuja oppimisen haasteita pitkällä aikavälillä. Oppimisen haasteiden tarkastelun kohteena

ovat erityisesti olleet vakiintuneiden hierarkioiden muuttaminen sekä kollektiiviset harjoituskäytännöt ja -prosessit.

Analyysissa on käytetty 21:tä yksilöhaastattelua, jotka tehtiin vuonna 2008, neljää ryhmähaastattelua, yhdeksää kehittämistyöpajaa sekä seitsemää yksilöhaastattelua, jotka tehtiin vuonna 2011. Etnografinen aineistonkeruu (Beebe 1995; 2001) kesti kevään 2008 ja kevään 2011. Kuvaan analyysin tuloksena molemmissa tuotannoissa henkilökunnan kokemia ongelmia, dilemmoja ja ratkaisuideoita (Engeström, 1998; Engeström & Sannino, 2011). Ongelmat määrittelen sujuvan työnkulun katkoksiksi, ratkaisuideat taas kehitysehdotuksiksi käsillä oleviin, työssä koettuihin ongelmallisiin tilanteisiin (Engeström, 1985). Dilemma taas viittaa aiheisiin tai asioihin, jotka ovat luonteeltaan vastakkaisia (Engeström & Sannino, 2011).

Analysoin aineistosta kohtia, joissa on esiintynyt ongelma (Engeström, 1987), dilemma (Engeström & Sannino, 2011) tai ratkaisuidea (Engeström, 1987). Olen koonnut aineiston käsittelyn tuloksena tuotanto A:ta koskevat maininnat yhteen ja samoin tuotanto B:ta koskevat asiasisällöt yhteen. Olen jakanut sisällöt kolmeen eri luokkaan: 1) johtamiseen liittyvät maininnat, 2) harjoitusprosessiin liittyvät sisällöt ja 3) tuotantoprosessiin liittyvät asiat. Olen tehnyt tämän luokituksen, koska haluan korostaa tarinasta näitä kolmea eri aihealuetta. Tämä johtuu siitä, että oletan, että teatterin tekemisen monipuolistaminen näkyy erityisesti näillä tasoilla. Tämän jälkeen olen muodostanut asiasisällöistä yhtenäiset tarinat. Analyysin tuloksena on syntynyt kaksi tarinaa kustakin kahdesta tuotannosta. Tarinalla tässä kohden tarkoitan aineiston käsittelyn tapaa (Heikkinen 2001, 116–118; Hänninen 1999), toisin sanoen tarinan avulla syntyi uusi kertomus, jolla koetan esittää aineiston sisältämiä teemoja (Heikkinen, 2001). Nimesin tarinat lopuksi tuotannoksi A ja tuotannoksi B. Analyysi tarjoaa mahdollisuuden tarkastella ja verrata teatterikäytäntöjen muuttumista ja kehitystä pitkällä aikavälillä.

8.2 Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuutta käsittelevät artikkelit

Artikkeli II: Muutosjohtajia valmentamassa teatterin keinoin – Oppimisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia

Artikkelin tarkoituksena on ensinnäkin avata teatteri-intervention toteutusta, metodisia taustoja sekä konkreettista prosessia, jolla kehittämistyötä tehtiin. Loin projektissa uuden kehittämismetodin yhdistämällä työnohjauksen (Siltala, 2004; Ojanen, 2000), forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) ja tutkimusperusteisen kehittämismetodin (Engeström, 1985; 2004a; 2004b). Artikkelin toisena tehtävänä on tarkastella projektin tuottamia oppimisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia. Olen vastannut artikkelissa kahteen tutkimuskysymykseen: 1) Miten teatteri-interventioita voidaan kehittää työn kehittämisen metodein? 2) Millaisia

oppimisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia teatteri-interventioon osallistuvat voivat kokea?

Olen vastannut tutkimuskysymyksiin haastatteleamalla ammattikorkeakoulun yhden tulosityksikön johtoryhmän jäseniä sekä opettajia ja muuta henkilökuntaa. Työnohjauksellisia haastatteluja (Berger & Luckmann, 1994; Siltala, 2004; Ojanen, 2000) olen tehnyt yhteensä 21. Haastattelujen lisäksi itse interventiotilanne on videoitu. Johtajille on pidetty työpaja ja heille on esitetty esitys, joka on tarinan ohella toiminut artikkelin aineistona.

Palasin työyhteisöön tutkijana yli puoli vuotta intervention jälkeen ja olen kerännyt laadullista haastattelu- ja valokuvausaineistoa siitä, millaisia muistikuvia osallistujilla on projektista ja miten he ovat kokeneet projektin ja ovatko he projektin tuloksena muuttaneet toimintaansa. Haastateltavien kanssa olemme järjestäneet myös valokuvatyöpajan, jonka avulla olemme ikuistaneet valokuvallisin keinoin osallistujien kokemuksia sekä prosessista että tuloksista.

Toteutin analyysin kahdessa osassa. Vastatakseni ensimmäiseen tutkimuskysymykseen kuvasin artikkelissa tarinan luomista (Hänninen, 1999, ks. myös Saarilampi, 2007: tarina, vastatarina ja tarinavariaatio), jossa yhdistin kehitysristiriidan tulkinnan (Engeström 1987; 2004b) ja hypoteeseja olennaisista muutosjohtajuuteen liittyvistä aihealueista. Muodostin hypoteesit sillä perusteella, että ne toistuivat keräämässäni aineistossa työnohjauksellisista haastatteluista lähtien. Muodostin hypoteeseja kolme:

1. uuden toiminnan tavoitteiden kytkös vieraaseen terminologiaan, kuten innovaatiopedagogiikkaan

Uusi toiminta näyttäytyy vieraana, ja uuteen konseptiin sidotut termit eivät avaudu, vaan ne jäävät abstrakteiksi. Monet pohtivat haastatteluissa sitä, mitä innovaatiopedagogiikka tarkoittaa, ja ennen kaikkea sitä, miten sen sisällöstä ja merkityksestä voidaan viestiä niin, että henkilöstö ymmärtää tavoitteiden sisällöt ja sitoutuu asetettuihin tavoitteisiin.

2. johtoryhmän keskinäinen dynamiikka ja työskentelytavat
3. muutosjohtaminen esimies-alaistilanteissa.

Vastasin toiseen tutkimuskysymykseen käyttämällä narratiivista sisällönanalyysia. Olen valinnut narratiivisen lähestymistavan (Hänninen, 1999) siksi, että tutkimuksessa on pyritty tuomaan esiin osallistujien kokemuksia. Tässä kohden viitataan narratiivisuudella lähinnä aineiston käsittelytapaan (Heikkinen 2001, 116–118; Hänninen 1999). Aineiston tarkempi analyysitapa muodostui aineiston läpikäynnin jälkeen. Narratiivinen aineiston analyysi on usein varsin vapaamuotoista (Alasuutari, 1999). Narratiivisessa analyysissä luodaan aineiston pohjalta uusi

kertomus, tarina, jolla pyritään esittämään aineiston sisältämiä teemoja (Heikkinen, 2001).

Olen lukenut aineistoja läpi ja kiinnittänyt huomiota siihen, mitkä asiat on mainittu positiivisina onnistumisen kokemuksina ja mitkä puolestaan negatiivisina epäonnistumisen kokemuksina (ks. Hänninen, 1999; myös Saarilampi, 2007: tarina, vastatarina ja tarinavariaatio). Loin tarinat siten, että poimin nauhoitetuista ja litteroiduista haastatteluista kaikki positiiviset ja negatiiviset maininnat. Yhdistin interventioon liittyvät positiiviset onnistumiskokemukset yhdeksi tarinaksi ja epäonnistumisen kokemukset puolestaan toiseksi tarinaksi. Tällä tavoin loin osallistuneiden haastatteluista kaksi tyyppitarinaa: positiivisen tarinan, jossa osallistuja koki oppimista, ja epäonnistuneen tarinan, jossa osallistuja ei kokenut oppimista. Loin oppijoiden tyyppitarinat pitäen silmällä kolmea vaihetta: 1) osallistuminen interventioon alusta pitäen ja työnohjaukselliset haastattelut, 2) esityksen katsominen ja työpajaan osallistuminen, 3) intervention jälkeinen aika.

Tyyppitarinat muodostivat kerätyn aineiston valossa toistensa ääripäät. Ne ovat toki yleistyksiä ja pelkistyksiä. Toinen tarina käsittää kaikki aineistossa esiintyneet epäilyt, pettymykset ja epäonnistumiset. Toinen tyyppitarina kuvaa taas oppimistarinaa, jossa oman johtajuuden kriisi ja riittämättömyyden tunteista johutuva väsymys olivat asettaneet henkilön oikeaan mielentilaan. Näin prosessi tuki johtamista ja antoi siihen uuden näkökulman ja uusia välineitä.

Artikkeli IV: Building a workplace theatre – forum theatre and developmental work research as developmental resources in interventions

Olen tutkinut artikkelissa Augusto Boalin forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) ja kehittävän työntutkimuksen metodologian (Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) suhdetta. Ensimmäinen näistä on kehitetty teatterialalla ja toinen työelämän kehittämisen puolella. Tutkimusta on johdattanut muodostamani hypoteesi, jonka mukaan draaman käyttäjät voisivat hyödyntää molempia lähestymistapoja kehittämisresursseina. Artikkelissa esitellään interventio, jossa olen sovittanut yhteen kaksi kehittämisresurssia varsin rohkeasti. Artikkelisi sisältää jälkikäteisreflektointia ja metodien vertailua. Analyysissä on vastattu siihen tutkimuskysymykseen, miten forum-teatteri ja kehittävän työntutkimuksen metodologia voidaan käyttää yhdessä kehittämisen resursseina (How can Forum Theatre and the methodology of Developmental Work Research be used as intertwined developmental resources?).

Analyysin pohjalta esittelen kahden kehittämisresurssin yhtäläisyyksiä, eroja ja täydentäviä näkökulmia. Annan artikkelissa esimerkin tapauksesta, jossa olen käyttänyt kehittävän työntutkimuksen metodologiaa (Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) apuna forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) tarinan ja antimallin rakentamisessa. Tarinassa tiivistyy kohdeorganisaatiossa käynnissä ollut toimin-

nan kehitys. Nimesin menetelmän Työyhteisöteatteriksi. Olen haastatellut projektissa yhteensä 21:tä henkilöä. Heistä noin kymmenkunta on johtoryhmän jäseniä, jotka osallistuivat interventioon. Projektin tarkoituksena oli tukea ammattikorkeakoulun johtoryhmää ja erityisesti koulutuspäälliköitä heidän toteuttaessaan muutosta.

Olen käynyt läpi aineistoa ja etsinyt ongelmia, katkoksia ja ideoita (Engeström 1987; 2004b), kuten Rovaniemen Teatterin analyysissa. Tarinan ja antimallin (Boal, 1995) kehittäessä olen käyttänyt kehittävän työntutkimuksen analyysivälineitä. Olen erityisesti pyrkinyt tekemään toimintaa (Engeström, 1985; 2004b) ja kehitysristiriitaa (Engeström, 1985; 1991; 1998) näkyviksi arjen työssä. Olen tunnistanut aineistosta kehitysristiriidan (Engeström, 1985; 2004b) ja kaksi hypoteesia toistuvien jännitteiden ja ongelmamainintojen perusteella. Aineistossa esiintyi saturaatiota tiettyjen muutosjohtamiseen liittyvien aiheiden ympärillä. Olen muodostanut näistä kaksi hypoteesia. Nämä hypoteesit liittyvät enemmän vuorovaikutukseen eli tarpeeseen uudistaa kahden ihmisen vakiintunutta kommunikointitapaa.

Olemme muodostaneet näyttelijöiden kanssa ryhmäkeskeisen harjoitusprosessin tuloksena käsikirjoituksen, jossa on esitetty analysoimani kehitysristiriita (Engeström, 1985; 1991; 2004b) ja vuorovaikutukseen liittyvät jännitteet (hypoteesit). Näistä elementeistä olen muodostanut esityksen kolme kohtausta. Kolmannesta kohtauksesta olemme muodostaneet antimallin eli kohtauksen, jonka muokkaamiseen katsoja-osallistujat aktiivisesti osallistuivat.

Kuvaan artikkelissa sitä, miten teoreettinen käsite *kehitysristiriita* (Engeström, 1985; 1991; 2004b) on tuotu mukaan ryhmäkeskeiseen käsikirjoittamis- ja harjoitusprosessiin. Kaksi hypoteesia ja kehitysristiriita (Engeström, 1985; 1991; 2004b) toimivat ryhmäkeskeisen käsikirjoittamisen runkona. Tekemisemme oli tarkoitus palvella näitä kolmea aihealuetta intervention aikana. Artikkelia voi luonnehtia kuvailevaksi, sillä siinä ei ole toteutettu varsinaisesti systemaattista empiiristä analyysia. Artikkelin kuitenkin avaa kokonaisen interventioprosessin ja ryhmäkeskeisen teatterin tekoprosessin ja siinä käytetyt työvälineet ja työvaiheet.

9 ARTIKKELIKOHTAISET TUTKIMUSTULOKSET

Käyn ensin läpi artikkelikohtaiset päälöydökset ja esittelen sen jälkeen tuloksia kahden päätutkimuskysymyksen avulla.

Esittelen tässä luvussa tutkimuksen tuloksia. Käyn ensin läpi Rovaniemen Teatterin toiminnan muutosanalyysiin liittyviä tuloksia. Esittelen Rovaniemen Teatterin kehittämishankkeessa käytettyjä analyysivälineitä esimerkkinä kehittävän työntutkimuksen (Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) tavasta yhdistää toiminnan historiallinen muutos järjestelmätason kehitysristiriitoihin ja työntekijöiden kokemuksiin, kuten sujuvan työnkulun katkoksiin, häiriöihin ja kriittisiin konflikteihin (ks. Vasilyuk, 1988; Sannino, 2008). Tarkoitukseni on tuoda näin esiin kehittävän työntutkimuksen työ- ja analyysitapoja, joita voitaisiin yhdistää sellaisiin teatteriin ja draamaan perustuviin interventioihin, joilla tähdätään oppimiseen. Toisaalta tarkoitukseni on myös osoittaa teatterityön monimuotoistuneen.

Toisessa alaluvussa käyn läpi ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuden projektin, jossa on yhdistetty kaksi kehittämisresurssia, forum-teatteri (Boal, 1995; 2006) ja kehittävä työntutkimus (Engeström, 1985; 1991; 2004b; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014). Kuvaan, kuinka haastattelujen tulokset nivoutuvat yhteen ryhmäkeskeisen harjoitusprosessin kanssa. Tuloksena syntyi käsikirjoitus, joka havainnollistaa, millaisia ristiriitoja esimiehet ja henkilöstö kokevat työssään.

9.1 Artikkel ”Laitosteatterin tuotantomalli esityksen esikuvana”

Väitöskirjatutkimuksen ensimmäisessä artikkelissa esittelen kulttuurihistoriallista toiminnan teoriaa (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) ja sitä, miten sen avulla on analysoitu Rovaniemen Teatterin toiminnan monimuotoistumista. Artikkelissa on esitetty seuraava tutkimuskysymys: miten toiminnan teoriaa ja kehittävää työntutkimusta voidaan soveltaa teatterityön tutkimisessa? Olen mallintanut tutkimusartikkelissa Rovaniemen Teatterin tilannetta toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) metodologisen käsitteistön varassa. Koko aineiston hankinta on palvellut ensisijassa kehittämishanketta, jonka tarkoituksena on ollut tukea Rovaniemen Teatterissa asetettuja tavoitteita. Siksi olen keskittynyt artikkelissa erittelemään tyypillisiä ja poikkeuksellisia tuotantoja. Tarkoituksena ei ole verrata erilaisia teatterin tekemisen tapoja, vaan esittää tekemisen monipuolistumista Rovaniemen Teatterissa vuosina 2008–2009 sekä käsitellä näin haasteita, joita tekemisen monipuolistuminen asetti henkilökunnalle. Muodostan artikkelissa alustavan lähikehityksen vyöhykkeen (Engeström, 2004b, 12; Vygotsky 1978, 74), jota olen tarkentanut

myöhemmissä artikkeleissa. Rovaniemen Teatterin haasteena näytti olevan se, miten kiinteä ammattiteatteri voisi irtaantua vuosien aikana vakiintuneesta tuotantomallistaan, ylittää taiteellisen ja muun henkilökunnan selvästi rajatut vastualueet, muuttaa vakiintuneita työnjakoja ja tiedostaa oletukset, joita tekstilähtöisen teatterin premisseihin liitetään tiedostamatta ja tietoisesti.

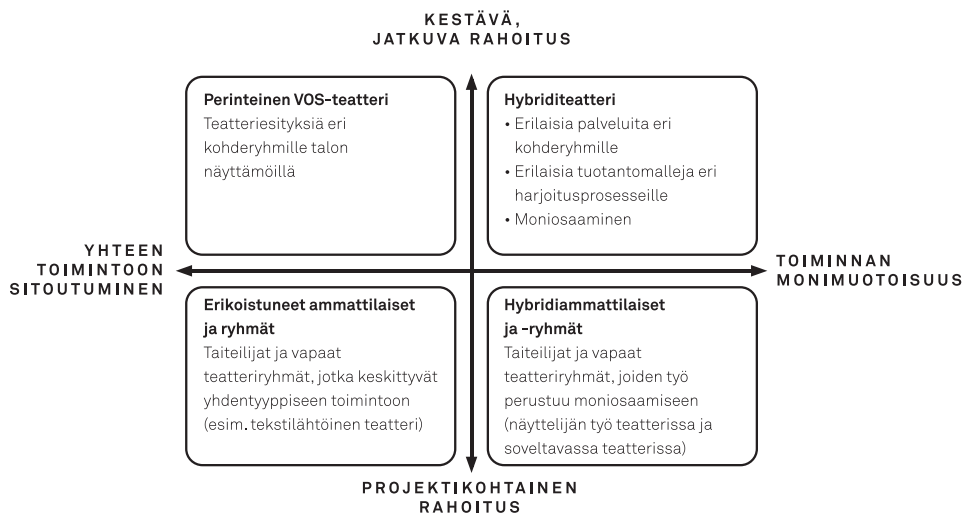
9.2 Artikkeliksi ”A Theatre Company’s Development, Cultural-historical Activity Theory and Developmental Work Research: Movement between Archetypes”

Esittelen artikkelissa sitä, miten kulttuurihistoriallista toiminnan teoriaa ja kehittävästä työntutkimusta (Engeström, 1985; 1991; 2004a; 2004b) voidaan käyttää apuna tutkittaessa organisaation oppimista ja kehittämisprosesseja. Esitän kaksi aiheeseen liittyvää tutkimuskysymystä: 1) Miten Rovaniemen Teatterin nykyisiä kehittämishaasteita voidaan luonnehtia siirtymänä arkkityyppien välillä? (How can the current development challenges of Rovaniemi Theatre be characterised as movement between archetypes?) 2) Millaisia ristiriitoja alueteatterikuraattorit kokivat, kun toimintoja oltiin muuttamassa? (What kind of contradictions did Regional Theatre Curators experience when activities were changing?) Tapausesimerkinä toimii ammattiteatterin toimintaympäristö, koska intervention kohteena oli Rovaniemen Teatteri – Lapin alueteatteri. Vuosien aikana teatterin tekemistä oli kehitetty käynnistämällä yleisötyötä, ja viimeisin muutos tapahtui, kun mukaan otettiin soveltavan draaman osajia palkkaamalla teatteriin alueteatterikuraattoreita. Varsinaisen esitystoiminnan työprosesseja monimuotoistettiin muutamissa tuotannoissa siten, että talon teatteriammatillaiset näyttelijöitä myöden joutuivat omaksumaan ja kokeilemaan itselleen uudentyyppisiä teatterintekotapoja. Muutokset saattoivat liittyä käsikirjoitukseen, näyttelijän työhön tai ohjaajan rooliin³⁵.

³⁵ Teatterin työtapojen monipuolistamista voidaan myös kuvata termillä ”toisin tekeminen”. Olen omaksunut termin ”toisin tekeminen” Masi Eskolinilta (myöh. Vihtori Rämä) käydessämme keskusteluja. Koetin jopa käyttää kyseistä termiä ensimmäisessä Rovaniemen Teatteria käsittelevässä artikkelissa, joka julkaistiin vuonna 2011. En kuitenkaan tuohon aikaan löytänyt termille pätevää määritelmää. Sittenmin Tomi Humalisto (2012), joka on tehnyt yhteisproduktioita Rämän kanssa, on määritellyt toisin tekemisen. Toisin tekeminen viittaa ”perinteisiin tai vallitseviin käytäntöihin nähden toisenlaista vaihtoehtoa. – Vaihtoehtoinen ratkaisu ei ole synonyymi sanalle uutuus, sillä vaihtoehdot voivat kytkeytyä unohdettuun tai vähemmän käytettyyn perinteeseen. Pidän parempana ajatella toisin tekemisen vertailukohtana konventioita, perinteenä tai vakiintuneina käytäntöinä.” (Humalisto, 2012, 16.)

Olen analysoinut teatterin tilannetta kehittävän työntutkimuksen termein ja välinein. Kehittävän työntutkimuksen tutkija-kehittäjälle on tyypillistä, että toiminnan kehitystä ja siihen liittyvää lähikehityksen vyöhykettä (Vygotsky, 1978, 74) kuvataan mm. nelikentällä (ks. esimerkki: Korhonen, 2004). Olen sen vuoksi luonut nelikentän (ks. kuvio 12) käsitteellistääkseen Rovaniemen Teatterin toiminnan muutosta. Nelikenttä on typologia teatterin arkkityypistä (Brock, Powell & Hinings, 2007; Greenwood & Hinings, 1993), ja se on toiminut työhypoteesina muutosta analysoitaessa. Nelikenttä on luotu yhdistämällä arkkityypiteoriaa (Greenwood and Hining, 1993) ja toiminnassa tapahtuvat muutokset. Nelikenttä kuvaa teatterin tilannetta ja on siten hypoteettinen väline kehitysrivistiriitojen (Engeström, 1987; 2004a; 2004b) analysoimiseen. Nelikentässä eritellään Rovaniemen Teatterin aiempi vakiintunut, puheteatteriin perustunut arkkityyppi sekä teatterin työtapojen monipuolistumiskehitys, joka teatterissa oli ollut käynnissä jo joitakin vuosia ennen vuotta 2008.

Kuvio 12 eksplikoii ammattiteatterin monimuotoistunutta hybridimallia esittävien taiteiden alalla. Nelikentän kaksi eri akselia kuvaavat toiminnan monimuotoisuutta sekä rahoituksen kestoa. Pystysuoran nuolen yläosa kuvaa jatkuvaa rahoitusta (esim. VOS) ja alaosa projektikohtaista rahoitusta. Vaakatasossa olevan nuolen vasen laita kuvaa yhteen toimintoon sitoutumista ja oikea laita taas toiminnan monimuotoisuutta.



Kuvio 12. Typologia suomalaisen laitosteatterin arkkityypistä.

Ylävasempaan kuuluvat suomalaiset ammattiteatterit. Rahoitusosuudet, teatteri-tuotantojen harjoitusaikataulut ja harjoitustavat ovat kautta linjan samankaltaisia eri teattereissa. Kutsun tätä yhden formaatin teatteriksi. Yksi formaatti liittyy lähinnä vakiintuneeseen tuotantomalliin (ks. kuvio 12) ja teatterin perustehtävän määrittelyyn. Perinteisesti määriteltynä teatterin tehtävänä on tuottaa esityksiä

teatterin näyttämöille. Perinteinen kaupunginteatterin malli sijoittuu vasempaan ylälaitaan, vaikka repertuaariteatterin ohjelmistoon kuuluvatkin musikaalit, operetit ja nykyteatteriesitykset.

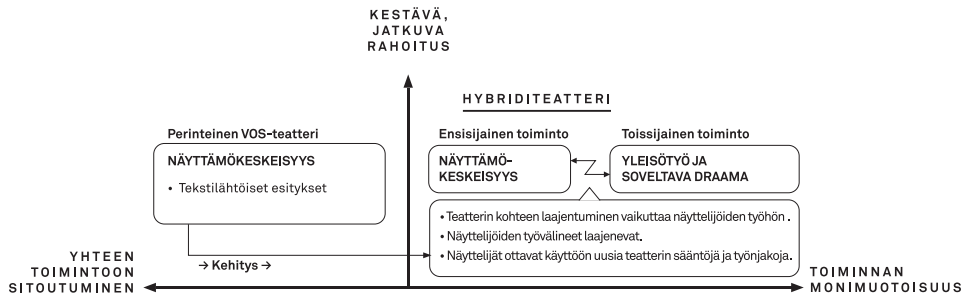
Osa vapaan kentän teatteriryhmistä sijoittuu nelikentän (ks. kuvio 12) vasempaan alalaitaan, sillä niiden rahoitus ja käytännöt poikkeavat ammattiteattereista. Teatteriryhmät voivat määrittää vapaammin omat teatterintekotapansa ja harjoitusaikataulunsa. Osa ryhmistä on sitoutunut draamanäytelmien esittämiseen näytelmäkirjailijan teosten pohjalta. Tällaisessa tapauksessa tuotantorakenteet voivat muistuttaa ammattiteatterin prosessia.

Oikeaan alalaitaan (ks. kuvio 12) sijoittuvat sellaiset teatterikentän ryhmät ja taiteilijat, jotka toimivat työssään hybridisesti, monimuotoistuneesti, eli soveltavat monipuolisesti eri metodeja ja tekevät teatteria eri konteksteissa sekä tekstilähtöisesti että ryhmäkeskeisesti. On esimerkiksi olemassa teatteriryhmiä, joiden jäsenet tekevät osallistavaa teatteria erilaisissa toimintaympäristöissä ja esiintyvät samanaikaisesti teatterissa ja elokuvissa. Hybridikäytännöt edellyttävät moniosaamista.

Nelikentän oikeaan ylälaitaan (ks. kuvio 12) kuuluvat puolestaan jatkuvan rahoituksen piirissä olevat teatterit, joissa teatteria tehdään useiden erityyppisten tuotantomallien ja harjoitusprosessien pohjalta niin teksti- kuin ryhmälähtöisestikin. Hybriditeatteri toteuttaa useita samanaikaisia toimintoja ja tehtäviä³⁶.

Toiminnan monimuotoistaminen Rovaniemen Teatterissa johti siihen haasteeseen, että oli määriteltävä uudelleen sekä teatterin että henkilökunnan työn kohde, vakiintuneet työvälineet (esityksen idea ja teatterin tekemisen prosessit ja vakiintuneet työmenetelmät) ja työnjaot (ks. kuvio 13). Analyysin tuloksena aineistosta nousi esiin kolme erilaista kehitysristiriitaa (ks. Engeström, 1985; 1991; 2004b): 1) teatterin laajentunut kohde vs. perinteinen työnjako, 2) teatterin laajentunut kohde vs. työmenetelmät ja 3) teatterin laajentuneet työtavat ja -menetelmät vs. vakiintuneet säännöt. Esittelen nämä kehitysristiriidat seuraavaksi tarkemmin.

³⁶ Samaan nelikentän ylälaitaan voivat kuulua sellaiset teatterit, jotka kehittävät palvelutuotteitaan, muun muassa ravintolapalveluita ja yritysten henkilöstölle suunnattuja valmennuspaketteja, niin että esitystoiminta pysyy silti teatterin ydinpalvelutuotteena (ks. Jansson & Moilanen, 2014).



Kuvio 13. Rovaniemen Teatterin toiminnan monimuotoistumisesta johtuvat kehitysristiriidat.

Ensimmäinen kehitysristiriita (ks. Engeström, 1985; 1991; 2004b) koski sitä, että teatterin laajentunutta kohde oli ristiriidassa teatterin perinteisen työnjaon kanssa. Perinteisesti ammattiteatterissa tehdään draamallisia esityksiä tekstilähtöisesti. Teatterin perustehtävä, teatterin muodot ja metodit olivat muutoksessa. Rovaniemen Teatterissa kyseenalaistettiin teatterin uusi tehtävä, uudet muodostuvat työkäytännöt ja uuden kokeilu.

Toinen kehitysristiriita (Engeström, 1985; 1991; 2004b) syntyi, kun toiminnan kohde laajeni ja teatterissa henkilökunnan odotettiin laajentavan työvälineiden ja -menetelmien käyttöä. Toisin sanoen toiminnan monimuotoistuminen ja toisin tekeminen toivat teatteriin uudenlaisia haastavia tilanteita. Aluetheaterikuraattorit olisivat halunneet ottaa käyttöönsä yhä enemmän soveltavan draaman työkaluja. Kolmas kehitysristiriita (Engeström, 1985; 1991; 2004b) koski teatterin laajentunutta metodityökalupakkia ja vakiintuneita sääntöjä. Soveltavan draaman työmetodien käytännöt poikkesivat totutusta. Esityksen rakentamisen muoto, tekniikat ja prosessit eivät myötäilleet totuttua. Harjoiteltujen esitysten rakenne ja vuorosanat muuttuivat esityskauden aikana. Lähtökohtana ei välttämättä enää ollut teksti, vaan sen sijaan valittujen metodien ja formaattien käytännöt ja logiikat (kuten forum-teatteri: Boal, 1995; 2006)). Nämä metodeihin sidotut säännöt määrittivät tekemistä, ja osan henkilökunnasta oli vaikeaa sisäistää toisenlaisia teatterin toimintafilosofioita.

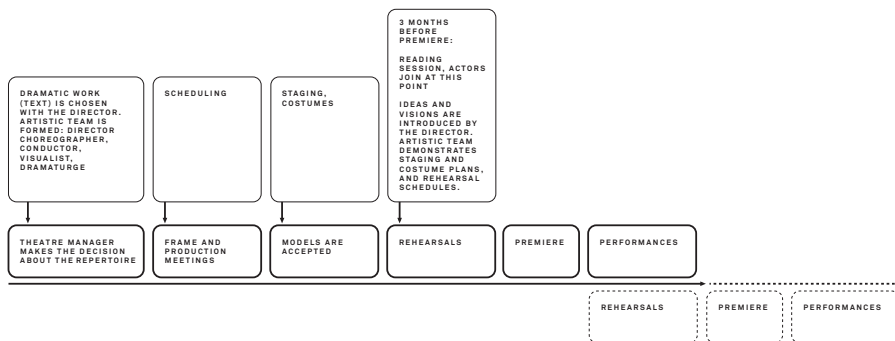
9.3 Artikkelin ”I need a door onstage through which I can enter – Learning challenges of accommodating collaborative theatre practices within subsidised institutional theatre”

Vastaaan artikkelissa siihen tutkimuskysymykseen, mitä tulisi oppia, jotta ammattiteatteri voisi laajentaa teatterin tekemisen tapoja. (What should be learnt in order to broaden the theatrical practices of subsidised theatre?) Olen tarkastellut ammattiteatterin oppimisen haasteita kolmella eri tasolla. Ensimmäinen liittyy

teatterin vakiintuneeseen tuotantomalliin, prosesseihin, aikataulutuksiin ja työnjakoihin. Toinen ja kolmas taso liittyvät tuotantojen yksilötasoon: harjoitusprosessien kokemiseen, johtamiseen ja näyttelijäntyöhön. Analyysin kohteena on kaksi päänäyttämölle valmistettua niin sanottua kokeilutuotantoa, joissa testattiin totutusta poikkeavia harjoitustapoja. Tuotantoanalyysillä pitkän aikavälin kuvaa siitä, miten teatteri kehittää työtapojen monipuolistamista. Ajatuksena on, että näiden tuotantojen välillä on tapahtunut oppimista, sillä ensimmäinen kokeilutuotanto on vuodelta 2008 ja jälkimmäinen vuodelta 2011.

Rovaniemen Teatterin työtapojen monipuolistaminen muutamissa tuotannoissa aiheutti työhön kehitysristiriitoja (Engeström, 1985; 1991; 2004b), sillä tuotannoissa poikettiin totutuista työkäytännöistä ja henkilökunnalta edellytettiin uuden tiedon omaksumista lyhyellä aikavälillä. Työn muutoksen haasteet näyttäytyivät uudentyyppisinä vaatimuksina, joiden kanssa erityisesti vanhemman sukupolven näyttelijät kamppailivat, kun heiltä odotettiin ammattitaidon kehitystä ryhmäkeskeisten esitysten harjoitusprosessien hallitsemiseksi.

Teatterituotantojen kokeiluja tehtiin monin eri tavoin. Tyypillisesti esitys perustui vuonna 2008 Rovaniemen Teatterissa – Lapin aluetheaterissa valmiiseen tekstiin, joka toimi näyttelijöille niin näyttämötoimintaa kuin vuorosanojakin ohjaavana muotona ja työvälineenä (ks. kuvio 14). Vakiintuneen käytännön mukaan tuotannoissa oli aina ohjaaja, jonka näkemystä tuotiin näyttämölle, yhteistyön tuloksena tietysti. Teatteriorganisaatio ja sen rakenne on luotu tukemaan tekstilähtöisen teatterin tekemistä. Teatterille tyypilliseen tapaan tuotanto etenee aikataulun edetessä osastoilta toiselle. Tuotantoteatterin vahvuutena on ”tehokkuus”, sillä esitys saadaan harjoitusprosessissa valmiiksi muutamissa kuukausissa – toki etukäteistyötä on runsaasti.



Kuvio 14. Ammattiteatterin yleinen tuotantomalli, joka perustuu tekstilähtöiseen teatterin tekotapaan.

Tuotantoteatterin tehtävänä on tukea puheteatterin tekemistä. Tällöin tuotanto itsessään sanelee sen, millaista teatteria voidaan tehdä. Toisin tekeminen ei ole helppoa. Tässä mielessä tuotanto toimii esityksen esikuvana.

Kehitysvaihe Rovaniemen Teatterissa näytti vuonna 2008 liittyvän yksittäisten ohjaajien ja työryhmien haluun murtaa vakiintuneita esityksen valmistelun tekotapoja. Haasteena oli kuitenkin se, että yhdellä kertaa voidaan muuttaa vain rajallinen määrä työtapoja. Teatterin tekotapojen muutokset ovat henkilöstölle kuormittavia. Teatterin toiminnan muutos liittyi vakiintuneiden työtapojen muuttamiseen ja siihen, ettei teatterissa hallittu täysin uusia työtapoja ja niiden edellyttämää tuotantoaikataulutusta, työnjakojen ja sääntöjen muutosta sekä uuden osaamisen kartuttamisen edellyttämää aikaa.

Kehitysrivistiriitoja (Engeström, 1985; 2004b) koetaan yksilöllisellä tasolla, kun yksilöiden tarpeet suuntautuvat uudelleen uuden kohteen mukaan. Tämä prosessi vie aikaa eikä todennäköisesti toteudu helposti yksilötasolla koettujen kriittisten konfliktien vuoksi (ks. Vasiliyuk, 1988). Kriittiset konfliktit (Vasiliyuk, 1988; Sannino, 2008) ovat hetkiä, jolloin vastakkaiset suunnat ja päämäärät kohtaavat psykologisella tasolla, ja henkilön on ratkaistava ne itse. Tutkimuksessa analysoidut kaksi tuotantoa – ja erityisesti jälkimmäinen niistä – havainnollistivat, miten vakiintuneista harjoitustavoista poikkeaminen johti näyttelijäntyön aiempien ”totuuksien” eli sitoumusten ja käytäntöjen kyseenalaistamiseen. Ei ollut helppoa päästää irti totutusta ”teatterikielestä”, tekstilähtöisestä teatterin tekemisestä, ja osallistua esityksen valmisteluun yhteistyössä käyttäen ryhmäorientoituneita työtapoja ja noudattaen totutusta poikkeavaa näkemystä teatterista. Erityisesti osalla vanhemman sukupolven näyttelijöistä kehitysrivistiriidat (ks. Engeström, 1985; 2004b) näyttäytyivät kriittisinä konflikteina (ks. Vasiliyuk, 1988; Sannino, 2008), kun tekstipohjaisesta työtavasta siirryttiin muunlaisiin, ryhmäkeskeisempiin työtapoihin, eikä tekstillä välttämättä ollut enää yhtä tärkeää roolia kommunikoinnin välineenä harjoitusprosessissa.

Rovaniemen Teatterin tuottamien kokeilutuotantojen kaltaiset prosessit antavat runsaasti tietoa muutoksen mahdollisuuksista. Tätä tietoa toistuvista häiriöistä ja työhön kehitetyistä ratkaisuista voitaisiin käyttää tulevien tuotantojen toteutuksessa. Tämänkaltaisen jatkuvan oppimisen työtapo tukisi harjoitusprosessien ja ryhmäkeskeisten tuotantojen kokeiluja. Jatkossa tuotantojen monipuolistamisessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota sitouttamiseen, johtamiseen, osallistamiseen ja näyttelijöiden työmetodien muutokseen.

9.4 Artikkelin ”Muutosjohtajia valmentamassa teatterin keinoin – Oppimisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia”

Esittelen artikkelissa ammattikorkeakoulussa toteuttamaani teatteri-interventiota, sen metodisia taustoja ja konkreettista prosessia. Projektissa on luotu kehittämismetodi yhdistämällä forum-teatteri (Boal, 1995; 2006) ja tutkimusperusteinen kehittämismetodi (Engeström, 1985; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014). Artikkelin tehtävänä on tarkastella projektin tuottamia oppimisen mahdol-

lisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia. Vastaan artikkelissa kahteen tutkimuskysymykseen: 1) Miten teatteri-interventioita voidaan kehittää työn kehittämisen metodein? 2) Millaisia oppimisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia teatteri-interventioon osallistuvat voivat kokea?

Muodostin 21 haastattelun pohjalta kolme hypoteesia, jotka näyttivät yhdistävän useampia haastatteluja. Nämä kolme hypoteesia ovat seuraavat:

1. Uusi kehitetty toiminta, ”innovaatiopedagogiikka”, oli ristiriidassa päivittäisten työkäytäntöjen kanssa, ja termi itsessään koettiin abstraktiksi: sen ei koettu antavan suuntaa arkipäivän työn muuttamiseen.
2. Johtoryhmän toiminta koettiin liian vakiintuneeksi. Dynamiikka ei tue ideoita tuottavaa yhteistyötä.
3. Koulutuspäälliköt tarvitsevat enemmän aikaa ja muutosjohtamisen kompetensseja ohjatakseen esimiesten ja alaisten välisiä vuorovaikutustilanteita.

Ensimmäinen hypoteesi liittyi kehitysristiriitaan (Engeström, 1985; 1991; 2004b) nykyisen toiminnan ja tulevaa toimintamallia ohjaavan termin, innovaatiopedagogiikan, välillä. Kaksi muuta hypoteesia liittyivät enemmän vuorovaikutustilanteisiin ja tarkemmin ilmaistuna tekojen tasoon (Engeström, 1987). Näistä kolmesta hypoteesista loin kustakin oman kohtauksensa. Viimeisestä kohtauksesta rakensin antimallin (Boal, 1995), kohtauksen, jota muokataan katsoja-osallistujien (esimiehet) kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta³⁷.

Ensimmäinen hypoteesi koski ammattikorkeakoulun uutta toimintamallia, lähinnä TKI-toimintaa, ja sen edellyttämää muutosta opettajien työssä. Toiminnassa koettiin olevan kuilu vision ja käytännön välillä. Esimiehiä yritettiin rohkaista tukemaan uusia innovaatiopedagogisia käytäntöjä, mutta koulutuspäälliköt ja opettajat kokivat termin varsin abstraktina, eikä sen koettu antavan vastauksia kysymykseen ”Miten minun tulisi toimia työssäni toisella tapaa”. Esimiehet pohivat, miten muokata innovaatiopedagogiikan sisältöä ja merkitystä siten, että uudet työtavat olisivat ymmärrettävämpiä ja niistä päästäisiin keskustelemaan.

³⁷ Kohtausten purussa hyödynnettiin myös kuuma tuoli -tekniikkaa. Koskenniemi (2007, 65) määrittelee kuumen tuolin seuraavasti: ”Kuuma tuoli on forum-teatterin harjoitus, jossa roolihenkilöille esitetään kysymyksiä heidän taustastaan, ajatuksistaan, tunteistaan jne. Näyttelijä istuu tuolilla ja vastaa kysymyksiin roolihenkilönä. Kuumassa tuolissa vastataan suoraan niin kuin ajatellaan.” Kuumaa tuolia ei ollut suunniteltu tai harjoiteltu etukäteen. Työryhmämme sopi etukäteen, että näyttelijät olisivat valmiita reagoimaan, jos kokisin jokerina keskustelun edellyttävän henkilöhahmoihin ja heidän tarpeisiinsa perehtymistä. Tartuin tähän sopimukseen työpajassa, ja improvisoimme – minä jokerina ja näyttelijät rooleissaan. Näyttelijöillä oli käytössään apuna harjoitusprosessin materiaaleja ja keskusteluja.

Toinen muodostamani hypoteesi koski johtoryhmän keskinäistä dynamiikkaa. Moni haastateltavista koki, etteivät he ryhmänä toimineet ideoivasti ja dialogisesti. Ryhmän jäsenet tunsivat toisensa erittäin hyvin, ja työtavat olivat hioutuneet yhteen vuosien aikana.

Kolmas muodostamani hypoteesi koski koulutuspäälliköiden johtamistaitoja tilanteissa, joissa he olivat kasvokkain opettajien kanssa. Monia opettajia hirvitti TKI-projekteihin osallistuminen erityisesti rahoituskuvioihin osallistumisen ja työmäärän lisääntymisen vuoksi. Koulutuspäälliköt kokivat, ettei heillä ollut riittävästi aikaa, ymmärrystä tai työvälineitä muutosjohtajuuden toteuttamiseen.

Kehitysrivistiriidan (Engeström, 1985; 1991; 2004b) ja hypoteesien jälkeen käynnistin ryhmäkeskeisen harjoitusprosessin (Oddey, 1994) kahden näyttelijän kanssa muodostetussa tuotannossa. Kävimme ensin keskustellen läpi löydöksiäni, projektin tarkoitusta ja omia alustavia ideoitani. Ryhdyimme hyvin varhaisessa vaiheessa improvisoimaan erilaisia tilannekuvia, kuten kahden koulutuspäällikön välistä keskustelua. Ensimmäisenä tehtäväni oli huolehtia siitä, että tarina ja sen muoto palvelivat tarkoitustaan, eli sitä, saisimmeko koulutuspäälliköt reflektoidaan käynnissä olevaa muutosta ja heidän roolinsa haasteita ammattikorkeakoulun kehityksessä. Lisäksi kävin läpi näyttelijöiden kanssa aineiston analyysia ja heidän näyttelemiensä henkilöhahmojen tarpeita ja suuntia. Emme toisintaneet todellisia hahmoja vaan systeemitason tilannetta.

Aineistoja yhdistellen olen luonut kaksi tyyppitarinaa interventioon osallistujien haastatteluista. Tyyppitarinoista on muodostunut toistensa ääripäät kerätyn aineiston valossa – ne ovat toki yleistyksiä ja pelkistyksiä. Toisesta tarinasta löytyvät kaikki aineistossa esiintyneet epäilyt, pettymykset ja epäonnistumiset. Toinen tyyppitarina taas kuvaa oppimistarinaa, jossa oman johtajuuden kriisi ja riittämättömyyden tunteista johtuva väsymys ovat asettaneet henkilön oikeaan mielentilaan. Näin prosessi on tukenut johtamista ja antanut siihen uuden näkökulman ja uusia välineitä.

Pohtija-Petra



"En kokenut
taidelähtöistä oppimista"

LÄHTÖTILANNE JA TAVOITTEET

- Odotukset tilaisuudelle korkealla
- Pitkän ajan tyytymättömyyttä ryhmädynamiikkaa kohtaan
- Odottaa ratkaisua
- Muutoskohteena ryhmä

PROJEKTIN AIKANA

- Huomio muissa. Miten johtaja reagoi?
Miten muut reagoivat ja mitä he sanovat?
- Passiivinen
- Ei nosta tyytymättömyyttä esiin.
- Menetelmä tuntuu vieraalta. Jää sivusta seuraajan rooliin.
- Työpaja tuo esiin ryhmäläisten vuorovaikutustavat. Tämä lisää ärtymystä.

PROJEKTIN JÄLKEEN

- Turhautuu, kun dynamiikka ei muuttunut

Ratkaisija-Riina



"Koin taidelähtöistä
oppimista"

LÄHTÖTILANNE JA TAVOITTEET

- Isot muospaineet väsyttävät
- Tuntuu olonsa voimattomaksi
- Ratkaisuja etsivä
- Oppimisorientoitunut
- Muutoskohteena "minä itse"

PROJEKTIN AIKANA

- Interventio osuu oikeaan saumaan:
 - 1) Kokoukset eivät toimi toivotulla tavalla.
 - 2) Riina ei jaksaisi puhua opettajia TKI-toiminnan puolelle.
 - 3) Muutamat opettajat eivät tule keskenään toimeen.

PROJEKTIN JÄLKEEN

- Interventio tarjoaa reflektointialustan ja uusia työvälineitä.
- Riina ratkaisi johtamisen haasteet (1–3).
- Oma hyvinvointi on parantunut.

Kuvio 15. Kaksi erilaista kokemusta taiteeseen perustuvista interventioista kahden eri oppijapersoonan muodossa kuvattuna.

Tutkimuksen toisen vaiheen analyysin tuloksena syntyi tyyppitarina kahdesta oppijasta, jotka olivat Pohtija-Petra ja Ratkaisija-Riina (ks. kuvio 15). Tyyppitarinat havainnollistavat yksittäisen osallistujan odotuksia, prosessia ja työtavan muutoksia. tarinat kiteyttävät teatteri-intervention tuloksia ja vaikutuksia. tarinat osoittavat myös sen, kuinka eri tavoin osallistujat voivat kokea saman projektin ja miten erilaisia oppimispolkua he voivat käydä läpi. Analyysin tarkoituksena on osoittaa, että vaikka taiteen keinoilla tiedetään olevan yleisesti samankaltaisia vaikutuksia (Schiuma 2011), intervention toteutuksissa tulisi kuitenkin aina huomioida projektikohtaiset tulokset, organisaation muutosvaihe ja yksilöiden tilanne.

9.5 Artikkelin ”Building a workplace theatre – forum theatre and developmental work research as developmental resources in interventions”

Olen esittänyt artikkelissa seuraavan tutkimuskysymyksen: miten forum-teatteria ja kehittävän työntutkimuksen metodologiaa voidaan käyttää yhdessä kehittämisen resursseina? (How can Forum Theatre and the methodology of Developmental Work Research be used as intertwined developmental resources?). Interventiossa yhdistettiin kaksi kehittämisresurssia, Augusto Boalin (1995) forum-teatteri ja kehittävän työntutkimuksen metodologia (Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014). Ensimmäinen näistä on kehitetty teatterin puolella ja jälkimmäinen työelämän kehittämisen ja tutkimuksen puolella. Näiden kehittämisresurssien yhdistämiseen liittyvä hypoteesi oli se, että draaman ja teatterin tekijät voisivat hyödyntää työssään kehittävää työntutkimusta. Väitöskirjatutkimuksen tuloksista yksi liittyy siihen, miten tutkimusperusteista kehittämisen lähestymistapaa voidaan käyttää aiheen työstämisen apuna ja forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) tarinan käsikirjoittamisessa. Halusin kiteyttää tarinaan ammattikorkeakoulussa läpikäydyn organisaatiotason kehityksen ja muutosjohtamisen haasteet.

Harjoitusprosessin tuloksena loimme näyttelijöiden kanssa fiktiivisen ammattikorkeakoulun nimeltä Potentia, joka oli osa suurempaa Multipotentiaa. Ammattikorkeakoulussa käytiin läpi suurta muutosta, jossa liikuntatieteet, gastronomia ja homeopatia integroitiin, jotta työelämässä voitaisiin saada aikaan uusia innovaatioita. Halusimme korostaa tällä nykyisten toimintatapojen ja tulevaisuuden työtapojen ja yhteistyön välillä koettua kehitysristiriitaa (ks. Engeström, 1985; 1991; 2004b). Loimme tarinaan kuvitteellisia Potentian opettajia ja koulutuspäälliköitä. Opettajat yrittivät ymmärtää, miten heidän tulisi toteuttaa ”innovaatiopedagogiikkaa”, ja koulutuspäälliköt koettivat parhaansa mukaan tukea muutosta.

Järjestin ammattikorkeakoulun yhden tulosityksikön johtoryhmälle muutosjohtamisen kehittämiseen tähtäävän työpajan. Johdin keskustelua jokerin roolissa, ja analysoimme ja refleктоimme Potentian tilannetta sekä opettajien ja koulutuspäälliköiden työn haasteita ja ratkaisuideoita. Kehittämisen keskiössä olivat koulutuspäälliköiden työtavat.

Työryhmämme ei tarvinnut työpajan tai sisällön hyväksyntää asiakkaalta etukäteen. Esittelin teatterikohtausten teemat johtajalle ja kerroin ryhmämme työtavasta korostaen samalla haastatteluaineistoihin liittyvää luottamuksellisuutta. Johtaja myös toivoi, ettei kenenkään tarvitse astua näyttämölle ja näytellä, sillä tämä oli johtoryhmän yhteinen toive. Toteutimme työpajan asiakkaan toiveen huomioiden. Toki olimme sillä tavalla varuillamme, että jos katsoja-osallistujat olisivat yhtäkkiä halunneet osallistua kohtauksiin, tämä olisi toki ollut täysin mahdollista. Työpaja kesti kolme tuntia, ja katsoimme kolme noin 15–20 minuutin mittaista kohtausta. Johtoryhmä istui hevosenkengän muodossa, ja esitimme kohtaukset muutaman metrin päässä.

Forum-teatterin avulla pystyimme luomaan teatterillisen tilan, jossa esimiehillä ja johtoryhmän jäsenillä oli mahdollisuus kokea esitys ja analysoida omaa esimiestyötään ja muutosjohtajuuttaan. Ammattikorkeakoulun muutosjohtajat toivat omat kokemuksensa ja työtilanteensa teatterilliseen tilaan, jossa he saattoivat reflektoida niitä. Esitys rakentui kolmesta kohtauksesta, jotka syntyivät aineiston analyysistä ja ryhmäkeskeisessä harjoitusprosessista. Aineiston analysoinnin pohjalta muodostin tulkinnan kehitysristiriidasta (Engeström, 1985; 2004b), joka toimi työvälineenä tarinan muodostamisessa.

Teatteri-interventiossa teatterin keinoin luotu esitys peilasi ammattikorkeakoulun läpikäymää muutosta, henkilökunnan tuntemuksia ja esimiesten kokemia haastavia johtamistilanteita. Loimme työpajaan teatterillisen tulkinnan muodossa ideoita siitä, millaisista seikoista muutosjohtajuus muodostuu ja mikä muutoksen läpiviennissä koetaan hankalana.

10 VÄITÖSKIRJATUTKIMUKSEN TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Olen esittänyt väitöskirjassa, että kytkemällä intervention organisaation historialliseen muutokseen ja sen toimintamallin muutokseen voidaan auttaa työyhteisöä ymmärtämään käsitteellisesti arjen työn haasteita. Samalla työyhteisö voidaan ottaa mukaan yhteiseen työn tutkimiseen, jolloin interventiosta tulee yhteisen muutosprosessin johtamisen työväline.

Teatteria on käsitelty tässä tutkimuksessa yhtäältä intervention kohteena ja toisaalta teatteria uudenlaisena intervention välineenä. Teatterin ja draaman hyödyntäminen työn kehittämisen keinona edellyttää esimerkiksi ammattinäyttelijöiltä perinteisestä teatterista poikkeavia näyttelemisen muotoja. Samoin kun ammattiteatteri irtaantuu tuotannossaan työtavoista, joita se käyttää valmistellessaan tekstilähtöistä esitystä, ja siirtyy kohti ryhmämuotoisempia työtapoja, ammattinäyttelijältä, ohjaajalta ja myös tekniseltä henkilökunnalta edellytetään uusien työtapojen opettelua ja yhteistä neuvottelua.

Olen käyttänyt tässä tutkimuksessa termiä työn ”oppimismuoto”, sillä olen halunnut tuoda esiin, että teatteri ja draama ovat paitsi taidemuotoja myös omanlaisiaan työn oppimisen tapoja. Teatterissa ja draamassa luodaan merkityksiä tekemällä, ja käsiteltävälle aiheelle annetaan muoto joko fyysisesti, visuaalisesti tai kinesteettisesti (Nicholson, 2005). Olen esitellyt tutkimuksessa teatterin ja draaman käyttöä kahdessa erilaisessa oppimiskontekstissa: teatteriorganisaatiossa ja julkisen palvelun yksikössä.

Rovaniemen Teatteri – Lapin alueteatteri on toiminut tässä väitöskirjatutkimuksessa esimerkkinä siitä, millaisia haasteita kohdataan ja millaista oppimista tapahtuu, kun draamaa ja teatteria tehdään ammattiteatterissa totutusta poikkeavalla tavalla. Rovaniemen Teatterissa monimuotoistettiin teatterin tekemisen tapoja monen vuoden aikana useiden johtajien kaudella. Tämä tutkimus keskittyy pääasiassa vuosiin 2008–2011. Analyysi osoittaa, millaisia oppimistilanteita ja haasteita teatterilaiset kohtasivat produktioissa työtapojen poiketessa aiemmasta, vakiintuneesta tavasta.

Ammattikorkeakoululle toteutettu interventio havainnollistaa puolestaan sitä, miten työryhmämme yhteistyötavat muovautuivat ryhmäkeskeisessä harjoitusprosessissa ja miten toisaalta teoreettinen ajattelu yhdistettiin teatterin tekemiseen oppimisen virittämiseksi. Teatteria on perinteisesti tutkittu taidemuotona, mutta tässä tutkimuksessa on haluttu korostaa teatteria ja draamaa työn oppimismuotoina. Teatteriin ja draamaan osallistuminen niin tekijänä kuin katsojanakin (esim. forum-teatterin seuraaminen) voi käynnistää kokemuksellisia oppimisprosesseja, joissa yhdistyvät sekä tunteet että äly.

Tutkimuksessa on vastattu kahteen tutkimuskysymykseen. Käsittelen ensin tämän väitöskirjatutkimuksen yhteenvedon ensimmäistä tutkimuskysymystä. Seuraavassa luvussa keskityn toiseen tutkimuskysymykseen.

10.1 Teatteri ja draama työn oppimismuotoina

Väitöskirjatutkimuksessa on korostettu teatteria ja draamaa oppimismuotoina. Väitöskirjatutkimuksessa olen vastannut tutkimuskysymykseen: 1) *Miten teatteria ja draamaa voidaan jäsentää työn oppimismuotoina?*

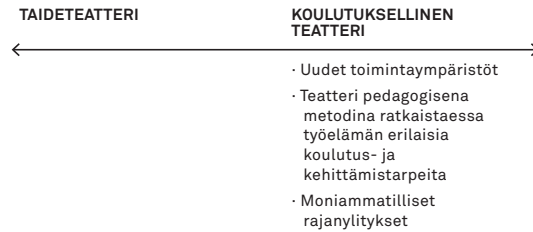
Tutkimus osoittaa teatterin ja draaman olevan yksi työelämän kokemuksellinen oppimismuoto, joka kohtaa muita erilaisia oppimisen ja kehittämisen muotoja. Toteutetut interventiot ovat esimerkki erilaisten ammatillisten näkökulmien yhteen sovittamisesta, erilaisten ammatillisten rajojen ylittämisestä sekä siitä, miten teatterin ja draaman työvälineet kehittyvät moniammatillisten ryhmien yhteistyössä.

Teatteri ja draama ovat tarjonneet tässä tutkimuksessa henkilökunnalle työvälineet kehitysristiriidan (Engeström, 1985; 1991; 2004b) ”tutkimiseen” omassa työssä. Lisäksi työtapojen tasolla on voitu simuloida uusia ideoita ja ratkaisuja. Teatteri-interventio on antanut mahdollisuuden testata, miten käsikirjoitukseen ja dramaturgiaan voi yhdistää toimintamallin kehityksen aiheuttamia kehitysristiriitoja (Engeström, 1985; 1991; 2004b) ja sen, miten ne liittyvät päivittäiseen työhön (Engeström & Sannino, 2011). Teatteri on tuonut asian käsittelyyn uuden elementin: tunteet. Tarina ja dramaturgia on rakennettu siten, että saimme käsiteltäviä kehitysristiriitaa (Engeström, 1985; 1991; 2004b) tunteiden kautta. Kehitysristiriidasta (Engeström, 1985; 1991; 2004b) haluttiin tehdä koskettava, jotta se koettaisiin sellaisena kuin se mahdollisesti työtä tehtäessä esiintyy. Roolihenkilöiden avulla voitiin testata turvallisesti erilaisia toimintastrategioita: ”tuolla tavoin toimiessani aiheutan tuollaisia reaktioita”. Asiasisältöjä ei tällöin tarkasteltu ”ulkoa käsin” tutkija-kehittäjän johdolla vaan ”sisältä käsin”, jolloin ne yhdistettiin yleisön eli katsoja-osallistujan reflektion ja tunnekäsittelyn kautta omiin kokemuksiin.

Forum-teatteri (Boal, 1995; 2006) on auttanut muokkaamaan interventioista kokemuksellisen. Kun esityksessä on esitetty eri henkilöhahmojen ”todellisuuksia”, niitä on ollut helpompi analysoida. Roolihenkilöiden tilannetta on muokattu keskustelujen tuloksena. Tämänkaltainen testaaminen ja simulointi ovat auttaneet ymmärtämään toisten ihmisten reaktioita ja näiden reaktioiden seurauksia. Draama on tarjonnut täten tilan ”jossitella”: ”mitä tapahtuu, jos henkilö toimisi-kin toisin”. Näin interventioista on tullut kokemuksellinen ja se on mahdollistanut harjoittelun oikeaa elämää varten.

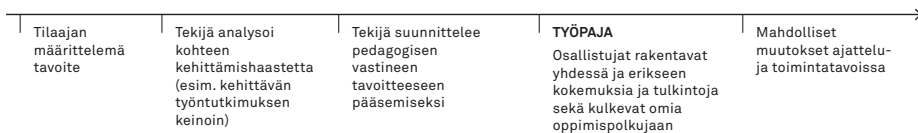
Luvussa kolme olen esitellyt tarvetta toiminnallisille ja elämyksellisille oppimismuodoille sekä taiteiden arvoa ja mahdollisia käyttötapoja. Artikkeleissa esitellyt interventiot havainnollistavat, miten työyhteisöille voidaan suunnitella

interventioita työyhteisöjen oppimis- ja kehittämistarpeisiin. Teatterilla voidaan luoda peili, sen avulla voidaan kyseenalaistaa, luoda, ideoida, leikitellä ja tehdä asioita näkyväksi. Teatteri ja draama eivät ole neutraaleja työmenetelmiä, vaan niillä luodaan elämyksellisiä oppimistilanteita, joissa rakennetaan merkityksiä yhteistyössä osallistujien kanssa.



Kuvio 16. Teatteri taiteena ja oppimismuotona.

Tutkimuksessa nähdään teatteri ja draama keinoina saada aikaan muutosta, oppimismuotoina ja väliintulokeinoina. Teatteria voidaan tehdä teatteritaiteena ja sitä voidaan hyödyntää oppimismuotona, jolloin pääroolissa ei ole ainoastaan esityksen taiteelliset ratkaisut tai ulottuvuudet vaan teatterin pedagoginen voima ja osallistujien konstruktiot (ks. kuvio 16). Jälkimmäisessä tapauksessa intervention toteuttajalla on pedagoginen päätäntävalta siitä, millainen interventioista luodaan ja mihin tekemistä pyritään suuntaamaan. Tämä voidaan tehdä tietoisesti ohjaten osallistujien oppimismatkaa. Draamaa käytettäessä on muistettava vetäjän vastuu ohjattavistaan. Prosesseissa voi paljastua itsestä uusia puolia, ja tukahdutettuja kokemuksia voi nousta esiin. Vetäjällä on oltava keinot purkaa näitä tilanteita.



Kuvio 17. Koulutuksellinen teatteri työn oppimismuotona.

Teatteria ja draamaa käytettäessä voidaan erityisesti huomioida oppimisen erilaiset toimintaympäristöt ja kehittämiskohteet. Tässä interventiotutkimuksessa huomio on kiinnittynyt osallistujien oppimismatkaan – siihen, millaista oppimista olemme virittämässä ja mihin työelämän kontekstiin ja aihealueeseen oppiminen liittyy. Tehdessämme interventioita työelämään voimme suunnata ohjattua tekemistä siten, että osallistajat kohdistavat huomion 1) itseensä, omiin työtapoihinsa ja taitoihinsa, 2) työryhmän ryhmädynamiikkaan ja omaan roolin siinä tai 3) yhteisesti jaettujen työtapojen eli niin sanotun toiminnan kehittämiseen. Vaikka intervention kohteena olisikin jaettu kollektiivinen toiminta työtapoineen (ks. Engeström, 2004b), jokaisella yksilöllä on toki aina oma ammatillinen kehitysvaiheensa. Toiset osallistajat ovat avoimempia ja valmiimpia kyseenalaistamaan vallitsevaa ja uudistamaan työtapojaan kuin toiset.

Tässä interventiotutkimuksessa on käytetty draamaa ja teatteria työn oppimisen muotoina, ja samalla myös artikuloitu intervention tavoite ja kohde, joihin tekemisellä on pyritty vaikuttamaan (ks. kuvio 17). Näistä lähtökohdista saadaan mielekkäitä työelämän oppimisen ja kehittämisen muotoja siten, että kykenemme ymmärtämään, miten ja miksi teatteri ja draama tuottavat sellaista oppimista kuin ne tuottavat.

Erilaiset lähestymistavat teatterin tekemiseen ja siihen liittyvät ideat haastavat myös tekijöitä ja tekemisen tapoja ammattiteattereissa. Kun eri tavoin ajattelevia ja toimivia teatterintekijöitä palkataan tuotantoihin ja ammattiteattereihin, työtavat voivat monipuolistua, jos teatteriproduktioissa ajatellaan esitys toisin ja harjoitellaan esitystä noudattaen hieman erilaista prosessia kuin yleensä. Tällaisten tilanteiden seurauksena esityksen harjoittamisen tavasta tulee mahdollinen oppimismuoto myös teatterin ammattilaisille. Teatterintekijät ovat muodostaneet työlleen kohteen, josta käsin he motivoituvat ja arvioivat työnsä onnistumista. Teatterin monipuolistuessa teatteri tarjoaa tekijöille oppimisen mahdollisuuden, jonka ansiosta työtä tehtäessä siitä voi myös oppia.

10.2 Kehittävä työntutkimus, teatteri ja draama

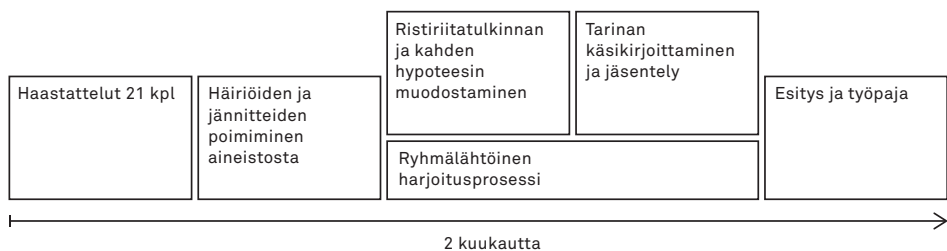
Väitöskirjassa esitetty toinen tutkimuskysymys kuuluu: *Miten toiminnan teorialla ja kehittävän työntutkimuksen metodologialla voidaan rikastaa teatterin ja draaman tarkastelua?* Kehittävä työntutkimus (Engeström, 1985; 1991; 2004b; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) käsittää joukon teoreettisia ja metodologia työvälineitä, joilla voidaan käsitteellistää, virittää ja analysoida niin yksilön kuin ryhmänkin toimintaa ja oppimista.

Tutkimus koostuu kahdesta kehittämishankkeesta, joista ensimmäinen on toteutettu Rovaniemen Teatterissa. Tätä voimme pitää tyypillisenä kehittävästä työntutkimuksesta soveltavana interventiona. Toisessa interventiossa, ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuden kehittämisprojektissa, hyödynnettiin kehittävän

työntutkimuksen rinnalla forum-teatteria (Boal, 1995; 2006) eli teatteria oppimisen muotona. Interventio on toiminut kokeiluna. Tarkoituksena on ollut muuntaa toiminnan kehittämisen kehitysristiriidat (Engeström, 1985; 1991; 2004b) teatterin ja draaman kielelle ja esittää sekä henkilöstön että esimiesten kokema kehitysristiriita reflektion aikaansaamiseksi. Osa väitöskirjan artikkeleista havainnollistaa kehittävän työntutkimuksen metodologian soveltamista toiminnan kehittämässä, ja osa taas osoittaa, miten kehittävän työntutkimuksen analyysivälineitä voidaan sovittaa yhteen teatterin ja draaman metodien kanssa.

Väitöskirjatyö on osoittanut, että forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) ja kehittävän työntutkimuksen metodologiassa (Engeström, 1985; 1991; 2004b; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) on toisiaan täydentäviä resursseja, joita voidaan kehittää yhdessä, jos kohteeksi halutaan ottaa työorganisaatioiden toiminta ja yksilöiden teot. Kehittävän työntutkimuksen analyysivälineet ovat auttaneet tässä väitöskirjatutkimuksessa analysoimaan toiminnan kehitykseen (Engeström, 2004b) liittyvää interventioaineistoa, kuvaamaan sitä ja muodostamaan tarinan esitystä varten. Kehittävä työntutkimus (Engeström, 1985; 1991; 2004b; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) on tarjonnut välineet ymmärtää kehitystä ja kohdeorganisaation kehitysvaihetta. Valmistamamme esitys on kuvastanut toimintamalliin (ks. Virkkunen, Ahonen & Lintula, 2008) liittyvää muutosta.

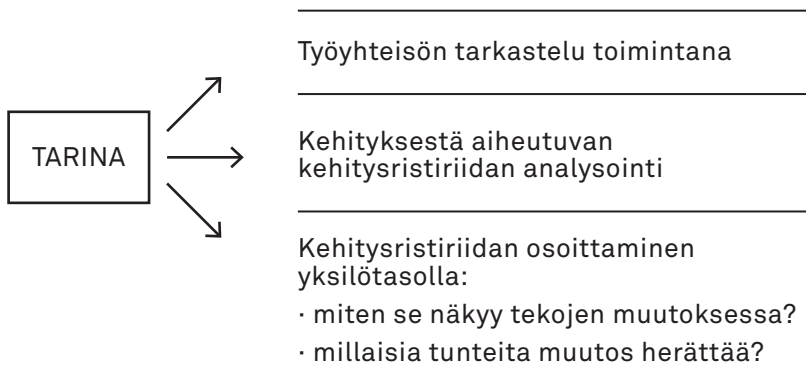
Ilman kehittävän työntutkimuksen työvälineistöä (Engeström, 1985; 1991; 2004b; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) olisimme näyttelijöiden kanssa hyvin todennäköisesti keskittyneet vuorovaikutuksen tasoon. Aluksi minusta tuntuikin, että toiminnan ja kehitysristiriidan (Engeström, 1985; 1991; 2004b) käsitteiden tuominen osaksi harjoitusprosessia oli keinotekoisia. Huomasin, että työtä oli helpompi tarkastella tekojen tasolla ja välittömänä ”kopiona” tai tulkintana arjesta. Myöhemmin harjoitusprosessissa kehitysristiriidan käsite (Engeström, 1985; 1991; 2004b) antoi kuitenkin tekemisellemme suunnan (ks. kuvio 18). Emme hukkuneet ideoihimme, vaan meillä oli aihe, jota halusimme ”palvella” ja käsitellä.



Kuvio 18. Ryhmäkeskeinen harjoitusprosessi: tutkimusaineisto ja aineiston analyysi vuorottelivat käsikirjoittamisen ja harjoitusprosessin kanssa.

Teatteriharjoitukset ja tulkinta kehitysristiriidasta (Engeström, 1985; 1991; 2004b) muodostuivat iteratiivisesti. Otin tekojen tason tietoisesti mukaan, sillä keskustelut ja vuorovaikutus kuuluvat esimiestyön ytimeen. Mietin monesti harjoitusprosessin aikana, että forum-teatterin (Boal, 1995; 2006) tarinaa rakennettaessa tyypillinen asetelma olisi tarkastella ympäristöä sortaja–sorrettu-linssien läpi. Tällöin olisimme tarkastelleet ympäröivää muutosta ”uhrin” näkökulmasta. Koin kehitysristiriidan tulkinnan (Engeström, 1985; 1991; 2004b) tuovan sen sijaan kohdejoukolle, esimiehille, enemmän muutoksen mahdollisuuksia. Muutoksen kohteena ei täten ollut ainoastaan ”minä suhteessa muihin”, vaan sen lisäksi myös käsitys ”meidän yhteisestä johtamismallista ja yhteisistä johtamistavoista” osana suurempaa muutosta, mikä näkyy kaikilla työtapojen muutospainena.

Kahden erilaisen interventiomallin yhdistäminen oli työpajan vetäjän näkökulmasta katsottuna paikoitellen haasteellista. Työn kehittäjänä koetin auttaa työpajaan osallistujia kyseenalaistamaan työtapojaan. Forum-teatterissa taas kaikkinaiset tulkinnat hyväksytään, eikä jokeri yleensä kyseenalaista osallistujien näkemää, kokemaa ja tulkintoja. Työpajassa koin, että siirryin neutraaliksi ohjaajaksi, jonka tehtävänä oli ylläpitää aktiivista keskustelua.



Kuvio 19. Tarina havainnollistamassa työyhteisön työtapoja toimintana (Leontjev, 1977; Engeström, 2004a; 2004b) ja kehitysristiriitoina (Engeström, 1987; 2004a; 2004b) sekä niiden kokemista yksilötasolla.

Toiminnan teoriaa (Leontjev, 1977; Engeström, 2004a; 2004b) ja kehittävää työntutkimusta (Engeström, 1987; 1991) ei ole vielä yleisesti tunnistettu oivaksi lisäksi suunniteltaessa teatteriin ja draamaan perustuvia interventioita (ks. kuvio 19). Tässä väitöskirjatutkimuksessa on esitetty muutamia tapoja hyödyntää kehittävän työntutkimuksen metodologiaa teatterin tarkastelemisessa. On kuitenkin olemassa joukko myös muita kehittävän työntutkimuksen analyysivälineitä, joita draaman ja teatterin suunnittelutyössä ja käsikirjoittamisessa voitaisiin ottaa

käyttöön. Tällainen käytötapa edellyttäisi teoreettisempaa lähestymistapaa interventioihin. Jos kehittävää työntutkimusta käytetään teatterin ja draaman pedagogian suunnittelussa, voitaisiin interventioissa päätyä ratkaisemaan esimerkiksi toimintamallin (ks. esim. Virkkunen, Ahonen & Lintula, 2008), asiakaspalvelukonseptin, johtamisen tai työhyvinvoinnin ongelmia. Näitä kehittämistavoitteita yhdistää laajempi kollektiivinen taso. Näin ollen teatterilla ja draamalla voitaisiin muuttaa työyhteisön muodostamia yhteisiä sopimuksia arjen käytänteistä. Tarkoituksena ei olisi ainoastaan saada aikaiseksi yksilötason oivalluksia vaan myös kehittää työryhmän yhteisiä jaettuun ja vakiintuneita ajattelu- ja toimintatapoja. Näin onnistuneissa interventioissa saataisiin kehitettyä työyhteisöjen työtapoja.

Kehittävää työntutkimusta on käytetty myös tässä tutkimuksessa ammatti-teatterin työtapojen monipuolistamisen käsitteellistämiseen. Tutkimuksessa on esitetty teatterin työtapojen monipuolistamiseen liittyvä ajatus niin kutsutusta hybriditeatterista, jossa perinteisen ammattiteatterin yhteyteen on haluttu luoda joustavampi tuotantomalli, jotta soveltavaa draamaa ja erilaisia teatterisitoumuksia voitaisiin toteuttaa vaarantamatta teatterin muita aikatauluja. Tässä väitöskirjassa on tutkittu myös teatterintekijöiden läpikäymää oppimista. Tämän käsitteellistämiseen on käytetty käsitettä *toiminnan henkilökohtainen mieli* (Leontjev, 1977; Mäkitalo, 2005). Toiminnan henkilökohtainen mieli (Leontjev, 1977; Mäkitalo, 2005) on keino ratkaista älyn ja tunteen välinen ristiriita toiminnan muutoksessa. Työn muutoksessa ihmiset rakentavat suhdettaan työhön uudella tavalla, ja tunteet ovat yksi tärkeä tämän prosessin osatekijä. Ellei uutta kytköstä työn kohteeseen synny, voi tästä aiheutua tunneperäisiä konflikteja, kun työn tekemisestä puuttuu mieli. Vasilyuk (1988) on luonut ilmiön ymmärtämiseksi *experiencing*-käsitteen. Koli (2014) on suomentanut väitöskirjassaan *experiencing*-käsitteen ”kokevaksi työstämiseksi”. Kokeva työstäminen on prosessi, jossa työhön rakennetaan uutta henkilökohtaista mieltä. Kokeva työstäminen auttaa ymmärtämään ihmisten suunnittelun ja toteuttamisen välistä kuilua. Työtoimintaa kehitettäessä pitää yleensä ylittää ”mahdottomaan”, ja tämä mahdottomuus edellyttää työstämistä työssä ja analysoimalla. Kokeva työstäminen valmistaa ihmistä muuttamaan toimintaansa. (Koli, 2014) Sama toiminnan muuttamisen haaste koskee niin teatterialalla työskenteleviä kuin muillakin toimialoilla toimivia ammattilaisia.

11 TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA

11.1 Laadullisen tutkimuksen laadulliset kriteerit

Tämä väitöskirjatutkimus on toteutettu laadullisen tutkimuksen ehdoin. Laadullista tutkimusta luonnehditaan Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2013, 160–164) mukaan seuraavasti. Laadullisessa tutkimuksessa hankitaan aineistoa kokonaisvaltaisesti ja todellisista tilanteista. Tutkija toimii tiedonkeruussa instrumenttina. Tutkimuksen lähtökohtana ei ole teoria tai hypoteesin testaaminen. Tutkimus etenee näin ollen induktiivisesti. Aineistonkeruussa käytetään laadullisia aineistonkeruun metodeja. Tutkimusjoukkoa ei rajata satunnaisotannan perusteella vaan tarkoituksenmukaisesti. Tutkija tulkitsee tutkimusaineistoa ainutlaatuisena tapauksena. Tutkimustehtävä muuntuu tutkimuksen aikana sitä mukaa kuin tieto syvenee prosessin aikana. (Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran, 2013, 160–164.)

Tracy (2013) tuo esiin, että laadullista tutkimusta on arvioitu perinteisesti positivistisen tutkimuksen kriteereillä. Tällöin positivistisen tutkimustradition mukaisesti oletetaan, että empiirinen todellisuus tai totuus on löydettävissä (Tracy, 2013, 228). Positivistisella tutkimuskentällä tutkimuksia arvioidaan kolmella kriteerillä, jotka ovat 1) objektiivisuus, 2) reliabiliteetti ja 3) yleistettävyyttä. Objektiivisuudella tarkoitetaan tutkijan toimenpiteitä, joilla hän suojelee aineistoa ja analyysia virheiltä ja yksilölliseltä näkökulmalta. Reliabiliteetti liittyy luotettavuuteen, joka puolestaan tarkoittaa johdonmukaisuutta ja pysyvyyttä. (Tracy, 2013.) Luotettavuus toteutuu, kun tutkimus toteutetaan uudelleen ja tutkijasta ja metodeista riippumatta saadaan samoja tuloksia. Yleistettävyyttä toteutuu, kun tuloksia voidaan siirtää tutkimuksesta toiseen eli tulosten toteutumista voidaan ennustaa toisessa ympäristössä tai kontekstissa. (Tracy, 2013.) Näistä kriteereistä on tullut standardi myös laadullisen tutkimuksen kentällä (ks. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2013).

Tracy (2013) kritisoi, että edellä esitetyt kolme positivistisen tutkimuksen arviointikriteeriä ovat huonosti siirrettävissä laadulliseen tutkimukseen, erityisesti silloin, kun tutkimus perustuu tulkintaan, kriittisyyteen tai postmodernistiseen lähestymistapaan. Leavy (2009) tuo myös esiin, että tutkimuskentällä on kaihdettu perinteisesti tutkijan subjektiivista suhdetta tutkimukseen, sillä tutkijan on pitänyt pysyä neutraalina osapuolena suhteessa tutkimuskohteeseen ja tulkittuun aineistoon. Taiteiden käyttö osana tutkimusta rikkoo myös tätä tutkimuskentän vakiintunutta perinnettä, sillä perinteisesti sosiaalitieteissä on haluttu pitää tiede ja taide erillään toisistaan. (Leavy 2009.)

Sen lisäksi, että Tracy (2013) kyseenalaistaa vakiintuneet laadullisen tutkimuksen arviointikriteerit, kohdataan myös taiteiden tutkimuksellisessa käytössä

Leavyn (2009) mukaan arviointiin liittyvä haaste. Leavy (2009) kuvaa, että taiteisiin perustuvassa tutkimusprosessissa tulkinta ja analyysi ovat samalla tavoin kiinteässä suhteessa toisiinsa kuin tutkimuksissa yleensäkin. Erona on se, että taiteisiin perustuvassa tutkimuksessa tämä prosessi eksplikoidaan (Leavy, 2009, 10). Sosiaalitieteissä on tällä hetkellä syntymässä rajoja ylittävää tutkimusta nimenomaan taiteita soveltavalla tutkimuskentällä. Nämä tutkimukset käyttävät rohkeasti apunaan mm. sanataidetta, musiikkia, performanssia, tanssia, visuaalista taidetta ja elokuvaa. (Leavy, 2009.) Taideperusteista tutkimusta taas ei voi tehdä, ellei tutkija hyödynnä subjektiivisuuttaan ja suhdettaan teokseen ja/tai tutkimukseen ja niiden tekoon (Leavy, 2009).

Vastauksena positivistisen tutkimustradition arviointikriteerien toimimattomuuteen Tracy (2013) tuo tilalle kymmenen kohdan arviointimallin. Esittelen seuraavaksi Tracyn arviointimallin ja reflektoin samalla kohta kohdalta tämän laadullisesti toteutetun väitöskirjatutkimuksen prosessia sekä tekemiäni valintoja ja toimenpiteitä tutkijana ja teatterintekijänä.

Kun laadullisen tutkimuksen aihe on **varteenotettava** (worthy topic), paljastetaan elämästä näkökulmia, jotka on jätetty huomioimatta tai ymmärretty väärin. Tutkimukset voivat liittyä itsestään selvinä pidettyihin asioihin tai vallalla olevien käsitysten kyseenalaistamiseen. (Tracy, 2013.)

Tutkimuksen alussa suhteeni teatterialaan oli ”ulkopuolinen”, sillä tapaustutkimukseni kohde oli rajattu Rovaniemen Teatteriin – Lapin alueteatteriin. Tutkimusintressi laajeni vuosien mittaan, kun kouluttauduin teatterin tekemiseen ja päädyin tekemään työtä teatterin parissa. Myöhemmässä interventiossa päädyin hyödyntämään laaja-alaisesti taiteita. Olen käyttänyt tutkimuksessa taiteen keinoina teatteria, valokuvausta ja tarinallistamista. Taiteiden käyttö on nivoutunut osaksi interventiota, aineistoa, sen esittämistä ja analysointia. Esittelen tutkimuksen artikkeleissa tarinallistamista, käsikirjoitusta ja valokuvia. Valokuvat kertovat interventioon osallistuneiden esimiesten kokemuksia prosessista, tuloksista ja suhteesta työyhteisöön. Valokuvat toimivat myös itsenäisinä teoksina, joiden tulkinta on katsojan vastuulla.

Jos olisin saanut tämän väitöskirjatutkimuksen valmiiksi viisi vuotta sitten tai aloittanut väitöskirjan tekemisen vasta viisi vuotta tämän työn valmistuttua, olisivat tutkimuksen näkökulma ja fokus olleet todennäköisesti toisenlaiset. Laadullista tutkimusta tehdessäni koen, että tutkimuskohde, tutkimusaineisto ja tutkimuksen teoria ovat olleet tiiviissä suhteessa toisiinsa ja lisäksi yhteydessä teatterialan läpikäymään monipuolistumiseen. Se, miltä tutkimus näyttää, vastaa ymmärrystäni tutkijana tällä hetkellä. Olen myös tekijänä kiinnittynyt prosessiin, ja teatterin kokeminen ja sen tekeminen ovat vaikuttaneet ajatteluuni.

Täsmällisyys laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa huolellisuutta ja sitä, että tutkija varmistaa, että tutkimus on toteutettu asianmukaisella tavalla. Huolellisuuteen viittaa se, että tutkimukseen on käytetty aikaa ja energiaa. Näiden

lisäksi tarvitaan riittävästi aineistoa merkittävien tulosten löytämiseksi sekä riittävää kenttätöaika, jotta tutkija voi ymmärtää kohdetta ja kenttää. Tarvitaan myös teoreettisten tavoitteiden tunnistamista, jotta teorian voi yhdistää aineistoon tai kontekstiin, sekä asianmukaisia metodeja kenttämuistiinpanojen kirjoittamiseen, haastatteluiden toteuttamiseen ja aineiston analysointiin. (Tracy, 2013.)

Rovaniemen Teatterin aineistonkeruuvaihe kesti vuodesta 2008 vuoteen 2011 (yhteensä 1 vuosi ja 3 kk + 6 kk). Tänä aikana tutustuin teatterialan käytänteisiin ja kävin keskusteluja erilaisissa tilaisuuksissa. Muistan käyneeni tutkimuksen alkuvaiheessa puhumassa muutamissa teatterialan tilaisuuksissa ja käyttäneeni esityksissäni termejä ”muutos” ja ”uusi”. Ymmärsin palautteista, että alalla, jolla tekijyyteen liittyy jatkuva uusiutuminen, on hankalaa ymmärtää, jos puhutaan ”uusista työtavoista”. Uusi ei myöskään ole kiinnostavaa, sillä kaikki on jo periaatteessa keksitty ja kaikki keksitään aina uudestaan. Kokemuksen myötä ymmärsin, että vaikka pääviestini pysyy samana, pitää minun löytää ilmiön kuvaamiseen uusi termi. Päädyin siksi kuvaamaan ilmiötä työtapojen monipuolistumisena. Kysehän ei ole siirtymästä johonkin muuhun, vaan tekemisen laajentumisesta ja näkökulman avartumisesta.

Ammattikorkeakoulun kehittämishanke kesti kaikkienensa hieman yli puolisen vuotta. Se on suhteellisen pitkä aika kypsyttellä kehitysristiriidan käsitettä (Engeström, 1985; 1991; 2004b) suhteessa forum-teatteriin (Boal, 1995; 2006). Tätä interventiota edelsi kuitenkin kahden vuoden periodi, jonka aikana tutustuin lähemmin forum-teatteriin ansiotyöni kautta Teatterikorkeakoulussa. Tuona aikana sain idean tulevasta interventioista. Kahden vuoden aikana sain kirjoitettua aiheesta sekä esiteltyä kehittävää työntutkimusta ja forum-teatteria kansainvälisillä tutkimusareenoilla tutkimussuunnitelman muodossa. Ammattikorkeakoulun muutosjohtajuuteen liittyvä haaste osui ajankohdallisesti hienosti yhteen kehittämiskohteen etsinnän kanssa.

Aitous tarkoittaa, että laadullinen tutkimus on aitoa ja haavoittuvaa. Tutkija avaa kenttätöitä, osallistumistaan ja aineiston analyysia. (Tracy, 2013.)

Tämän väitöskirjatutkimuksen tehtävä on muotoutunut ja muuttunut useaan otteeseen teoria-, analyysi- ja kirjoitusvaiheiden vuorotellessa toinen toisensa jälkeen. Väitöskirjatutkimus on sisältänyt kaksi interventiota ja on täten luokiteltavissa tutkimusavusteiseksi kehittämiseksi (Alasoini, 2005). Tutkimusavusteisella kehittämisellä on nähtävissä kahtalainen tavoite: yhtäältä kehitetään organisaatioita tutkimustiedon avulla ja toisaalta kehittämistoiminnassa tuotetaan tietoa, jolla pyritään yleistettävyyteen (Alasoini, 2005).

Tutkimusaineistoa on myös kertynyt runsaasti. Itse aineiston analyysissa on hyödynnetty vain murto-osaa interventioissa tuotetuista aineistoista. Aineiston valintaan on vaikuttanut tutkijan kiinnostus tai ”vainu”, kun olen koettanut löytää esimerkiksi Rovaniemen Teatterin ”häiriöiden kaaoksesta” johdonmukaisia kehitysaioita. Näitä löytyi tutkimuksen edetessä kaksi: teatterin työprosessien

monimuotoistuminen ja soveltavan draaman mukaantulo. Ymmärrettyäni nämä kaksi kehitysjuonetta lähdin tarkastelemaan niitä tarkemmin ja etsimään aineistosta jälkiä niiden käsitteellistämiseksi.

Tutkimusta ei ole toteutettu teoria edellä, vaikka kehittävä työntutkimus onkin vaikuttanut johdonmukaisesti tapaani tarkastella kohdeorganisaatioita. Koen olleeni tutkijana avoin niille kehitysaihioille, jotka Rovaniemen Teatterissa näyttivät olevan muotoutumassa. Esimerkiksi arkkityyppiteorian (Brock, Powell & Hinings, 2007; Greenwood & Hinings, 1993) käyttö tuli mukaan vasta varsin myöhäisessä vaiheessa. Olin jo siihen mennessä ehtinyt tarkastella teatterin monimuotoistumista. Arkkityyppiteorian (Brock, Powell & Hinings, 2007; Greenwood & Hinings, 1993) löytäminen tarjosi teoreettisen käsitteen sille, miten toiminnan laadullisia muutoksia voisi käsitteellistää. Teatterin toiminnan monipuolistuminen ja tuotantoprosessien poikkeukset oli kuitenkin tunnistettu jo kehittämisvaiheessa. Ilmiöstä käytettävä nimitys vahvistui myöhemmässä vaiheessa perehtyessäni kirjallisuuteen.

Itserefleksiivisyys laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa tutkijan aitoutta ja rehellisyyttä oman identiteettinsä suhteen ja tutkimukseen liittyvien valintojen osalta. Kun tutkija osoittaa olevansa itserefleksiivinen, lukija saa varmuuden siitä, että tutkija on tietoinen omasta roolistaan ja vaikutuksestaan tutkimuskohteeseen. Itsereflektiivisyyttä harjoitetaan, kun kirjoittaja puntaroi omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan kenttätöissä, analyysissa ja kirjoittamisessa. Minä-muodon käyttäminen muistuttaa lukijaa tutkijan läsnäolosta. (Tracy, 2013.)

Kahden interventioprojektin toteuttajana en koe olleeni tutkimusprosessissa passiivinen tutkija, vaan sen sijaan aktiivinen toimija, kehittäjä-tutkija, joka on pyrkinyt tukemaan työyhteisöjä muutoksen äärellä. Tutkimusta ja kehittämistyötä on johdatellut jatkuva kiinnostus ja ihmettely.

Tutkija-kehittäjänä en voi tutkia interventioprojektia ulkopuolelta, neutraalisti, sillä kehittäjänä olen väistämättä osa projektin aikana syntyvää aineistoa. Aineistonkeruun on ollut tarkoitus palvella myös kehittämistyötä eikä tutkimusta itsessään. Väitöskirja edustaa tässä mielessä tyypillistä tutkimusavusteista kehittämistyötä (Alasoini & Ramstadt, 2007). Tutkimusaineistoa ei olisi ilman kehittämisosuutta eikä kehittämistä ilman tutkimuksellista otetta. Tutkimuksen edetessä kehittäjä-tutkijan oma rooli on muuttunut. Samoin tutkimuskohteissa työskentelevien asiantuntijoiden rooli on muuttunut. Ensin he ovat olleet kehittämässä työtään, ja kehittämishankkeen päätyttyessä heidän toimintansa on muuttunut tutkimuksen kohteeksi. Kehittämistyön aikana olen toiminut kehittäjä-tutkijana osallistamalla työyhteisöjä kehittämiseen ja kerännyt kehittämistyötä varten tutkimusaineistoa. Akateemisen väitöskirjan kirjoittajana kehittäjä-minä on siirtynyt hyvin pienen askeleen taka-alalle tutkijan kirjoittaessa tutkimuslöydöksiään auki. Interventiotutkimuksen tekijänä kehittäjä-tutkija on kuitenkin läsnä alusta loppuun, sillä suurin osa löydöksistä tapahtuu varsinaisen intervention aikana ja

jalostuu jatkoanalyysin ja tutkimusjulkaisujen aikana. Tämä on tyypillinen asetelma tutkimusavusteiselle kehittämiselle (Alasoini & Ramstadt, 2007). Eroa kehittämisen ja tutkimuksen metodologioiden välillä ei ole.

Kehittämiprojektin aikana olen aina hetkittäin ollut tutkija-kehittäjänä kehittäjän roolissa enkä ole ehtinyt tarkastella kaikkea tutkijan näkökulmasta. Tutkimusprosessissa kävi aina välillä niin, että joidenkin keskustelujen kohdalla havaihuin siihen, että tilanteessa tapahtui jotakin mielenkiintoista, mutten ehtinyt saada ajatuksesta kiinni, sillä keskityin esimerkiksi työpajan vetäjänä ohjaamaan keskustelua. Palasin työpajan päätyttyä tutkijana näihin merkitsemiini aineistoihin. Aineistoon perehtyessäni tilanteet muistuvat elävästi mieleen, ja käydessäni aineistoa läpi siitä avautui uusia kerroksia. Se, mikä jäi kehittäjänä sanomatta, on voinut tulla sanottua tutkijana, kun on syventynyt aineistoihin. Interventio ei monestikaan pääty kehittämisprosessiin, vaan jatkuu julkaistavan tutkimuksen muodossa. Tutkimus on muiden luettavissa, ja se tarjoaa kattavan kuvan tutkittavan työyhteisön muutoksen haasteista analyysin muodossa.

Läpinäkyvyys laadullisessa tutkimuksessa liittyy myös rehellisyyteen ja avoimuuteen esimerkiksi kenttätyössä. Läpinäkyvyys toteutuu, kun tutkija tuo esiin virheitä ja yllätyksiä ja kuvaa tutkimustehtävän muutoksia ja näihin johtaneita syitä. Tutkija kertoo myös rahoituksesta ja tekijöistä, jotka ovat vaikuttaneet tutkimuksen suunnitteluun, tehtävään tai analyysiin. (Tracy, 2013.)

Olen koettanut kuvata tutkimuksen eri vaiheet mahdollisimman yksityiskohdaisesti ja vuorotellen aineisto-otteiden kanssa. Tutkimuksen analyysin olen koettanut pitää läpinäkyvänä tutkimusartikkeleissa niin, että esittelen analyysin tuloksia tutkimusaineistopätkien avulla. Tutkijana tekemäni väitteet ja haastatteluosat vuorottelevat. Samoin osa teatteriesityksen käsikirjoituksesta on avattu tutkimusartikkelissa, jotta lukija voi arvioida, miten kehitysrivistä (Engeström, 1985; 1991; 2004b) tulkinta on viety käsikirjoitukseen.

Tekijä-tutkijana olen siirtynyt aikuiskasvatustieteestä teatterialalle. Teatteri on minulle nykyään oppimismuoto. Samoin teatteri on minulle työssä oppimisen väline. Keskustelemme työpajaan osallistujien kanssa niistä havainnoista ja merkityksistä, joita rakennamme interventioissa. Teatteri ei ole neutraali keino. Teatteri on vahva ja väkevä sekä parhaimmillaan ja pahimmillaan paljastavia tunteita herättävä. Teatteri on myös ryhmätyötä. Yhden ihmisen sitoutuminen ja tunteet vaikuttavat koko ryhmään.

Väitöskirjatutkimuksen aikana olen ryhtynyt tekemään ja suunnittelemaan ansiotyökseni erilaisia teatterillisia ja draamallisia oppimistilanteita ja interventioita. Olen asian ja kokemuksen äärellä päivittäin. Jokaisessa uudessa tuotannossa viimeisen kolmen vuoden ajan, kun olen tehnyt töitä samojen näyttelijöiden kanssa, on ollut upeaa havaita, miten tietyistä tekemiseen liittyvistä asioista ei tarvitse enää neuvotella.

Kehittävää työntutkimusta olen opiskellut ja käyttänyt tutkimustyössä maisterinopin ajoin saakka. Näiden vuosien aikana olen mielestäni sisäistänyt toiminnan teoreettisen ja kehittävän työntutkimuksellisen ajattelutavan. Tämän väitöskirjan suunnitteluun, tekemiseen ja kirjoittamiseen sekä tohtorikoulun suorittamiseen meni yhdeksän vuotta. Siinä ajassa on ollut hyvä kypsyttellä teoreettisia sitoumuksia.

Nämä yllä kuvatut tekemiset samoin kuin aikuiskasvatustiede ovat vaikuttaneet ajatteluuni teatterin tekemisestä sekä tässä väitöskirjatutkimuksessa tehtyihin valintoihin. Huomaan käytännön työhön liittyvien ajatusten ja tuntemusten vaikuttavan siihen, mitä ja miten kirjoitan tutkijana.

Uskottavuus liittyy laadullisessa tutkimuksessa käyttövarmuuteen. Laadullista uskottavuutta vahvistetaan vahvalla kuvauksella, triangulaatiolla, moniäänisyydellä ja ottamalla muita mukaan reflektioon. Vahvaa kuvausta toteutetaan kuvaamalla tilannesidonnaiset merkitykset tutkittavalle ryhmälle ja esittämällä meheviä yksityiskohtia ihmisistä ja käytännöistä. (Tracy, 2013.)

Olen molemmissa interventioprojekteissa kerännyt kaikki tutkimusaineistot itse. Kummassakin interventiossa olen toteuttanut puolistrukturoidut haastattelut avainhenkilöiden kanssa. Lisäksi olen havainnoinut Rovaniemen Teatterissa kahta tuotantoa ja osallistunut teatterin erinäisiin palavereihin. Teatterin tekeminen ja talon käytännöt ovat tulleet tutuiksi. Tutkimuksen haastattelut on litteroinut ammattilitteroitsija sanatarkasti.

Rovaniemen Teatterin kehittämishankkeessa työparinani toimi Teatterikorkeakoulussa työskennellyt kollegani erikoissuunnittelija Pekka Korhonen. Kävin pitkän matkaa hänen kanssaan keskusteluja teatteriin ja Rovaniemen Teatterin kehittämishaasteisiin liittyvistä löydöksistäni. Samoin koen teatterinjohtaja Tytti Oittisen ohjanneen minut talon tavoille, kuten juomaan kahvin aina kupista loppuun. Harjoituksia seuratessamme Tytti ohjasi minut havainnoimaan paitsi ohjaajan työtä myös näyttelijöiden työtä. Keskustelimme myös hänen kanssaan löydöksistäni. Myöhemmin kehittämistyöpajoissa koko henkilökunta osallistui keskusteluihin teatterin työtapojen monipuolistumisesta.

Ammattikorkeakoulun kehittämishankkeessa taas yksikön koulutusjohtaja ja kaksi yhteyshenkilöä osallistuivat keskusteluihin kanssani. Koen, että pystyin pyytämään heiltä tarkennuksia tekemiini havaintoihin.

Kun tutkija hyödyntää tutkimuksessaan useita tutkimusmenetelmiä, käytetään siitä nimitystä triangulaatio (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2013). Triangulaatiota on kolmenlaista: 1) metodologinen tai metodinen triangulaatio, 2) teoreettinen triangulaatio ja 3) aineistotriangulaatio. Metodisessa triangulaatiossa tutkija käyttää useita eri analyysimetodeja samassa tutkimuksessa. Teoreettisessa triangulaatiossa ilmiön määrittelyyn ja asian lähestymiseen sovelletaan eri teoreettisia näkökulmia. Aineistotriangulaatiossa kerätään monimuotoista tutkimusaineistoa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2013.)

Tässä väitöskirjatutkimuksessa olen käyttänyt metodista triangulaatiota, teoreettista triangulaatiota ja aineistotriangulaatiota. Ensinnäkin olen kerännyt interventioprojekteista monipuolista aineistoa: haastatteluja, havainnoiteja, videoita kehittämisistuntoja, videoita työyhteisöteatteripajaa, käsikirjoitusta ja valokuvin ikuistettua valokuvatyöpajaa. Olen tuonut yhteen organisaatiokehittämisen kentältä kehittävää työntutkimusta (Engeström, 2012b) ja teatterikentältä forum-teatteria (Boal, 1995; 2006). Ryhmäkeskeisessä harjoitusprosessissa rakennettu tarina ilmensi kehitysristiriitaa (Engeström, 1985; 1991; 2004b), mutta myötäili forum-teatteria (Boal, 1995; 2006). Samoin teatterillisen oppimisen teoreettisena perustana toimi Augusto Boalin esteettisen kahdentumisen idea.

Laadullinen tutkimus **resonoi**, kun tutkija valitsee erityisen paljastavan tutkimustapauksen tai -kontekstin. Resonointia arvioidaan tiedon siirrettävyydellä, aidolla yleistettävyydellä ja esteettisillä ansioilla. (Tracy, 2013.) **Merkittävää työpanosta** laadullisessa tutkimuksessa arvioidaan sen perusteella, liittykö tutkimuksen löydöksiin – tietoon, teoriaan tai käytäntöön – jotakin uutta ja merkittävää. Tracy (1995, 209) arvioi merkittävän tutkimuksen vaikuttavan seuraavasti: ”bring clarity to confusion, make visible what is hidden or inappropraite ignored and generate a sense of insight and depened understanding.”

Koen itse, että tutkija ei voi arvioida tiedon siirrettävyyttä ja työpanoksen merkittävyyttä vaan että nämä tulevat arvioiduksi tutkimuksen julkaisemisen jälkeen sillä perusteella, miten siirrettäviä tutkimuksen tulokset ovat olleet käytännöllisesti, teoreettisesti ja metodologisesti ja miten hyvin ne ovat hyödynnettävissä.

Eettisiä tutkimuskäytäntöjä toteutetaan menettelytapoihin liittyvien sääntöjen ja ohjeiden muodossa. Tutkimukseen osallistuvien kanssa työskennellään varsin ”lähekkäin”. Tutkijoiden tulisi muistaa seuraavat säännöt: älä aiheuta vahinkoa, vältä vilppiä, hanki informanteilta hyväksyntä, varmista intimitetti ja luottamuksellisuus. (Tracy, 2013.)

Tutkijan eettiset ohjeet ohjaavat työtäni tutkijana. Rovaniemen Teatterin kohdalla ennen intervention aloitusta tein teatterinjohtajan kanssa kirjallisen sopimuksen siitä, että projektissa tuotettua materiaalia saa käyttää väitöskirjatutkimuksessa. Koko teatterin henkilöstöltä pyydettiin yhteisessä seminaarissa lupa tähän. Lisäksi jokaisen henkilökohtaisen haastattelun ja ryhmähaastattelun alussa kerroin, että käytän tätä aineistoa myös väitöskirjatutkimuksessa aineistona. Ammattikorkeakoulun osalta väitöskirjaan liittyvä tutkimusintressi käynnistyi jo hankkeen ollessa käynnissä. Väitöskirjaintressin syntyessä olin jo ehtinyt toteuttaa työnohjaukselliset haastattelut ilman nauhoitusta. Työnohjauksellisten haastattelujen jälkeen kysyin johtoryhmältä, saisinko käyttää kehittämisprojektia väitöskirjatyöni kohteena. Osallistuin johtoryhmän kokoukseen, johon olin valmistellut tietoa väitöskirjastani, ja esittelin heille hahmottelemaani tutkimuskysymystä. Johtoryhmä päätti yhteistuumin osallistua väitöskirjatutkimukseeni. Kirjoitin työnohjauksellisista haastatteluista melkein sanatarkat muistiinpanot,

joita hyödynnettiin kehitysristiriidan (Engeström, 1985; 1991; 2004b) paikantamisessa ja tarinan luomisessa.

Haastatteluissa ja keskusteluissa olen saanut tietoa ihmisten työssäjaksamisen historiasta ja kuullut henkilökohtaisia mietteitä työkavereista, organisaation linjauksista ym. Tutkijana suodatan tällaiset keskustelut pois.

Ainahan sitä on haltioissaan uudesta työyhteisöstä ja näkee sen positiivisessa valossa, vaikka onkin tietoinen pinnan alla vaikuttavista asioista. Pyrin yleensä ottamaan etäisyyttä kohteeseen, sillä olen oikeasti ulkopuolinen ja joudun lähtemään pois jossakin vaiheessa. Minulla on oltava samankaltainen suhde kaikkiin tutkimuksen kohteessa työskenteleviin. Tässä mielessä omat henkilökohtaiset mieltymykset on pantava sivuun.

Tutkimuseettisistä syistä olen korvannut Rovaniemen Teatterin tuotantojen nimet ”tuotanto A:lla” ja ”tuotanto B:llä”. Suomi on pieni maa, ja teatterialalla työskentelevien on kaikesta huolimatta helppo saada tietoonsa tuotantojen todelliset nimet. Uskon kuitenkin, että aineiston esittäminen tällä tavalla kuin olen nyt anonyyminä tuotantojen ja tekijöiden tasolla tehnyt, tuo aineistoon enemmän neutraalisuutta – eikä kovin henkilökohtaista asioita.

Samalla tavoin olen pyrkinyt pitämään ammattikorkeakoulun anonyyminä. Tämä johtuu siitä, että interventioon osallistunut johtoryhmä on kooltaan varsin pieni. Interventio ei sinällään sisältänyt mitään ”salaista”, mutta olen siitä huolimatta koettanut säilyttää tutkimuskohteen ja henkilöiden anonymiteetin.

Mielekkääseen johdonmukaisuuteen laadullisessa tutkimuksessa pyritään, kun tutkija kuvaa tarkasti tutkimuksen tarkoituksen, tekee sen, minkä on luvannut, hyödyntää metodeja, jotka osuvat hyvin yhteen käytettyjen teorioiden kanssa, ja yhdistää tarkasti kirjallisuuskatsauksen tutkimusfokuksen, metodien ja tulosten kanssa. (Tracy, 2013.)

Olen kuvannut tutkimusintressin johdantoluvussa ja laatinut tälle tutkimukselle laajemman kysymyksenasettelun. Tämän väitöskirjatutkimuksen sivuilta käyvät toivon mukaan ilmi viimeisten yhdeksän vuoden aikana muhineet ajatukset. Tässä väitöskirjatutkimuksen yhteenvedossa olen koettanut kuvata mahdollisimman tarkasti tutkimuksen toteutusta ja metodeja. Väitöskirja perustuu viiteen artikkeliin, jotka ovat aina oma universuminsa. Kukin artikkeli on tarkasti rajattu oma tiivistyksensä, joka on viime kädessä kehittynyt toimituskunnan ja review-prosessin tuloksena omaan suuntaansa. Jälkikäteen on ollut haastavaa nivoa yhteen omia ajatuspolkuja, jotka on jo osin jättänyt taakseen. Väitöskirjatutkimus on nostanut esiin kaksi näkökulmaa: teatterityön monipuolistumisen ja teatterin työn oppimismuotona. Olen tässä väitöskirjatutkimuksen yhteenvedossa yhdistänyt tarkasteluni ja toteuttamani analyysit tämänhetkiseen tieteelliseen keskusteluun. Olen tehnyt tämän muun muassa kirjallisuuskatsauksessa, jossa olen käynyt läpi kansainvälistä tieteellistä keskustelua taiteiden soveltavasta käytöstä. Olen tuonut myös esiin, että erilaisten toimintaympäristöjen kenttä on kirjava. Tässä väitöskirjassa esitetään teatteri ja draama taiteenmuodon lisäksi

myös oppimismuotona, joka tulisi huomioida ja tunnustaa ja joita pitäisi kehittää tietoisemmin osaksi työn kehittämisen menetelmiä.

Seuraavassa luvussa avaan vielä lopuksi omaa rooliani tutkijana ja tekijänä.

11.2 Tutkijan rooli

Käyn seuraavaksi läpi sitä, miten oma roolini suhteessa tutkimusaiheeseen on muuttunut vuosien 2008–2015 aikana.

Rovaniemen Teatterin kehittämishankkeen käynnistyessä vuoden 2008 alku-puolella siirryin IADE:ssa (Institute for Art, Development and Education) esittävien taiteiden tiimiin. Edustin tiimissä työelämän kehittäjää, ja työnimikkeeni oli erikoissuunnittelija. Rovaniemen Teatterin kehittämishankkeen alkaessa suhteeni teatterialaan oli ulkopuolinen. Esittävien taiteiden tiimi siirtyi Teatterikorkeakouluun vuoden 2009 alusta, kun IADE lakkautettiin. Työtehtäväni pysyi Teatterikorkeakoulussa kutakuinkin samanlaisena – ainoana erona se, että työni alkoi koostua yhä enemmän taiteeseen ja lähinnä teatteriin perustuvien valmennuskokonaisuuksien suunnittelusta ja toteutuksesta kehittämistyön rinnalla. Työtehtäväni laajentuminen johtunee omasta kiinnostuksestani asiaan, sillä sain jo IADE:n aikana vuoden 2007 keväällä OKM:ltä tukea metodikehittelyä varten. Olin kiinnostunut yhdistämään työelämän kehittämisen metodeja palvelumuotoiluun ja teatterin keinoihin.

Vuosien varrella työskennellessäni Teatterikorkeakoulussa yritykset kysyivät yhä enemmän teatteriin perustuvia valmennuksia. Projekteihin osallistui vuosien aikana iso joukko taiteen kentän ammattilaisia. Muistan, että yhdellä forum-teatterikeikalla päädyin testaamaan esityksen jokeroimista yli 50 esimiehen edessä. Forum-teatteriin perustuvien projektien myötä kiinnostukseni Boalin teoriaa ja metodiikkaa kohtaan syveni. Lisäksi kävin sekä teatterin että draaman kouluttajien kansainvälisissä konferensseissa ja pääsin niissä keskustelemaan intressistäni yhdistää forum-teatterin ja kehittävän työntutkimuksen metodeja.

Myöhemmin, vuonna 2012, määräaikainen työsuhteeni Teatterikorkeakoulussa päättyi. Koska koin työni olleen motivoivaa, minun oli hankalaa nähdä itseäni toisentyppisissä töissä. Teatterikorkeakoulu oli yksi pioneereista, joissa toteutettiin taiteisiin perustuvaa valmennus- ja kehittämistyötä. Tästä syystä monia muita mahdollisia työnantajia ei ollut tarjolla. Päädyin siksi perustamaan yrityksen nimeltä Theatreworks, joka mahdollisti sen, että olen saanut jatkaa työtäni. Yrityksen toisena osakkaana toimii tätä nykyä näyttelijänä, ohjaajana ja stand up -koomikkona tunnettu Riku Suokas. Theatreworksin (www.theatreworks.fi) kautta valmennan työyhteisöjä, esimiehiä ja johtoryhmiä. Työllistämme tuotannoissamme esittävän taiteen ammattilaisia.

Kiinnostus tutkimustyöhön teatteriin perustuvien valmennusten ohessa on säilynyt näiden vuosien aikana ja tuonut teatteriin pohjautuvalle valmentamistyölle mukavaa vastapainoa. Tein muun muassa vuonna 2014 Taideyliopiston taidepedagogiselle keskukselle CERADAlle (Center for Educational Research and Academic Development in the Arts) muutamia kuukausia tutkijantyötä, joka liittyi taiteiden pedagogiseen käyttöön, osallistujien kokemuksiin ja vaikutustutkimuksiin.

12 LOPPUSANAT

12.1 Teatteri monimuotoistuu moniammatillisilla työelämän kentillä käytettäväksi tunnetta ja älyä yhdistäväksi oppimismuodoksi

Tämän väitöskirjatutkimuksen johdannossa määrittelin tutkimuksen kontekstin laajasti seuraavalla tavalla. Organisaatioita kehitettäessä muuttamisen kohteena nähdään monesti ihminen rationaalisena tekijänä. Muutoksia suunniteltaessa ja toteutettaessa voidaan ajatella, että riittää, kun faktatietoa työtapojen muutoksesta ja sen taustoista siirretään ihmiseltä toiselle. Muutokseen liittyvää tietoa tarkastellaan siis kuten muitakin hyödykkeitä. Tietoa voidaan vapaasti omistaa ja siirtää eteenpäin, jolloin tieto omaksutaan sellaisenaan, samassa muodossa kuin se on lähetettykin. Talletukseen perustuva tietokäsitys on kuitenkin kyseenalaistettu, sillä siinä hukataan suhde tietämisen ja toimimisen välillä. (ks. Wells, 1999.) Sen sijaan kun ihmiset ratkovat ongelmia yhdessä, he tuovat esiin henkilökohtaiset tietonsa, tunteensa ja motiivinsa. Ihmisille on luontaista käsitellä ja työstää muutosta kokonaisvaltaisesti, mikä johtaakin todennäköisemmin muutokseen. Tässä työssä olen esittänyt, että teatterilla ja draamalla on kyky yhdistää ihmisten henkilökohtaiset tiedot, tunteet ja motiivit. Draamaa ja teatteria voidaan näin tarkastella koko persoonallisuutta virittävinä oppimismuotoina, joissa muutoksen kohdetta voidaan samanaikaisesti tarkastella tiedon, toimimisen ja tunteiden kautta. Teatterin ja draaman avulla voidaan käsitellä vastalauseita, kritiikkiä, onnistumisia, epäonnistumisia, turhautumista, tavoitteita, työn rutinoitumista tai vaikkapa muutokseen liittyviä tunteita ja ahdistusta. Olen tutkinut tätä ilmiötä tässä työssä soveltamalla sekä toiminnan teoriaa ja kehittävää työntutkimusta (Vygotsky, 1978; Leontjev, 1977; Engeström, 2004a; 2004b) että taidetta (Boal, 1995; 2006).

Jotta muutostilanteita voidaan käsitellä ja ratkaista organisaatioissa ja työyhteisöissä, tarvitaan uusia käsitteitä, jotka ylittävät rationaalisuuden ja tunteen erottelun. Olen esittänyt tässä työssä, että yksi keino ylittää älyn ja tunteen välinen ristiriita on käyttää kehittävän työntutkimuksen tutkijoiden parissa tunnettua teoreettista käsitettä *toiminnan henkilökohtainen mieli* (Leontjev, 1977, 120). Toiminnan henkilökohtainen mieli auttaa avaamaan sitä, miten ihmiset rakentavat suhdettaan työhön uudella tavalla ja miten tunteet ja motiivit ovat yksi tärkeä osatekijä tässä prosessissa. Ellei muutosta työstettäessä työn kohteeseen synny uutta kytköstä, voi aiheutua tunneperäisiä konflikteja, kun työn tekemisestä puuttuu mieli (Mäkitalo, 2005).

Teatteri ja draama ovat vielä jokseenkin tuntemattomia keinoja tavoitella oppimista työssä. Toki teatteria ja draamaa voidaan monesti hyödyntää viihdetarkoituksessa, esimerkiksi organisaatioiden erilaisissa tilaisuuksissa tapahtuman

elävöittämiseen tai osallistujien hauskuuttamiseen. Teatteria ja draamaa voidaan kuitenkin käyttää oppimisen muotoina, kun tekemiseen yhdistetään työn pedagoginen tarkastelu. Tässä tutkimuksessa on tehty ensi vaiheen jäsentely ja analyysi siitä, miten kehittävä työntutkimus (Engeström, 1985; 1991; 2004b; 2004b; Engeström, Sannino & Virkkunen, 2014) rikastaa teatterin ja draaman tarkastelua – erityisesti työn oppimismuotoina. Olen lisäksi esittänyt, että työelämän uudistumisen haasteita ratkottaessa teatterilla ja draamalla on kyky virittää oppimista, joka käsittää kokonaisvaltaisesti koko persoonallisuuden – tunteet, tietämisen ja toimimisen.

Oppimisella ei ole tarkoitettu tässä tutkimuksessa suoraviivaista häiriötöntä toimintaa, vaan itse asiassa tutkimuksessa on tuotu esiin päinvastaista näkemystä. Työyhteisö koostuu asiantuntijoista, jotka näkevät asiat eri tavoin työn ja työtapojen muuttuessa ja joiden kokemukset ja ideat joutuvat keskenään dialogiin. Teatteri tarjoaa keinot näiden merkitysten ja tuntemusten jakamiseen. Työn monimuotoistumiseen liittyviä näkemyksiä ei kuitenkaan välttämättä jaeta avoimesti. Organisaatiossa toimivilla ammattilaisilla on erilaisia näkemyksiä, eikä konflikteilta voida aina välttyä. Teatteria ja draamaa voidaan kuitenkin pitää työn oppimismuotoina, joihin osallistujat ottavat osaa kokonaisvaltaisesti käyttäen kehoaan, mieltään, tunteitaan ja motiiveitaan. Parhaassa tapauksessa nämä tietämisen tasot saadaan käsiteltyä yhdessä, kun ne tuodaan näkyvästi esiin. Teatterissa ja draamassa luodaan merkityksiä tekemällä ja käsiteltävälle aiheelle annetaan muoto joko fyysisesti, visuaalisesti tai kinesteettisesti.

Lisäksi olen halunnut kysyä, onko teatteri ja teatteriin perustuva oppiminen nähtävissä vain teatterilaisten työnteon kautta. Teatterintekijöiden rooli on osittain muutoksessa, sillä osa teatterintekijöistä toimii jo nyt niin kutsutulla ”kentällä” taideorganisaatioiden ulkopuolella. Voimme myös pohtia, millainen ihmiskäsitys tänä päivänä ohjaa teatterintekijöiden toimintaa: pitääkö taiteessa olla kaikissa olosuhteissa kyse taiteelle antautumisesta ja altistumisesta teatterintekijän kautta? Joidenkin teatterintekijöiden ihmiskäsitys on laajenemassa työtapojen monipuolistumisen myötä, eikä teatterissa ole silloin enää kyse ainoastaan antautumisesta taiteelle tekijän kautta. Tällainen modernin yhteiskunnan työnjaon erikoistuminen – millä tarkoitan teatteriin perustuvan oppimisen olevan sallittua taiteilijan kautta antautumisena, taiteilijan niin salliessa – on murtumassa, kun teatterikentän käytännöt moninaistuvat. Teatteriin perustuvaa oppimista voidaan kokea myös ilman taiteilijan lupaa työelämän moninaisilla kentillä. Tällöin esteettinen lopputulos muodostuu niissä keskusteluissa ja tilanteissa, joissa teatteria sovelletaan erilaisissa toimintaympäristöissä. Tämä väitöskirjatutkimus voi olla yksi osoitus teatterin erikoistumisen murenemisestä teatterin vaikutuspiiriin kohteiden laajetessa, kun teatteriin perustuvaa oppimista tarkastellaan sekä teatterikentän sisällä että sen ulkopuolella työelämän muilla alueilla. Teatteri ja teatterintekijöiden vakiintunut työnjako suhteessa muuhun yhteiskuntaan on näin

ollen muuttumassa. Tekijä tai hänen teoksensa ei välttämättä enää ole se, jota tullaan ihailemaan, sillä teatteria voidaan käyttää myös pedagogisena keinona, jolloin osallistujat itse määrittävät teoksen, sen rajat ja merkitykset.

Teatteriin perustuva oppiminen on tänä päivänä laajentumassa käsittämään sekä arkielämän että organisatorisen ympäristön erilaisina teatterin toteutusalueina. Osana tätä kehitystä teatterin piiri laajenee – ja samoin käy myös teatterin avulla tapahtuvan oppimisen piirille teatterin käytön myötä. Tämän tutkimuksen valossa teatteri on paitsi taidetta myös oppimismuoto. Kun teatteria käytetään oppimismuotona, voidaan oppimistavoite määritellä varsin tarkastikin. Oppimistavoite ja oppijan saama kokemus eivät kuitenkaan tarkoita samaa asiaa. Oppimisen virittäjä ei suunnittele tai määritä varsinaista kokemusta vaan ainoastaan tavoitteen. Teatterin ja draaman tapaiseen toimintaan osallistuminen tarjoaa puolestaan osallistujalle yksilöllisen kokemuksen sen mukaan, mitkä ovat osallistujan odotukset ja aiemmat kokemukset vastaavanlaisista oppimistilanteista ja miten hyvin toteutus vastaa hänen käsitystään tulevasta. Lisäksi, kuten edellä jo todettiin, kokemukseen vaikuttavat tunteet ja motiivit.

Tämä väitöskirjatutkimus on ensimmäisiä alan tutkimuksia, joissa on tarkasteltu rinnakkain ammattiteatterin henkilöstön ja julkisen palveluyksikön johtajien oppimista teatterin avulla. Teatteri ja draama voivat tarjota oppimismuotoina välineitä työelämän ammattilaisille, jotka kamppailevat työnsä haasteiden ristipaineissa ja pohtivat omaan hyvinvointiinsa liittyviä kysymyksiä. Siinä, missä näyttelijä oppii itsestään, ilmaisustaan, työyhteisöstään ja elämästä yleensäkin teatteriesitystä harjoitellessaan ja esittäessään ja työkavereidensa kanssaneuvotellessaan, samalla tavoin muidenkin työelämän alojen ammattilaiset voivat oppia teatterin keinoja käyttäessään. Teatteria ja draamaa voidaan käyttää oppimiskeinoina yhtä lailla karismaan, esiintymisvarmuuteen, läsnäoloon, äänenkäyttöön, ryhmäytymiseen tai työyhteisöön liittyvissä kehittämistilanteissa.

LÄHTEET

- Adler, Nancy J. (2006). The Arts & Leadership: Now That We Can Do Anything, What Will We Do? *Academy of Management Learning & Education*, 5(4), 486–499.
- Ahonen, Ahti (1997). Iloisesti umpihankeen! Teoksessa Raija Airaksinen ja Meri Eerola (toim.), *Teatterikuraattori – silta tekijän ja kokijan välillä*. Helsinki: Teatterikorkeakoulun julkaisusarja 27.
- Alasoini, Tuomo (2012). Kohti luovuuden ja innovaatioiden aikaa. Hahmotelmia työelämän tulevista muutos- ja kehittämishaasteista. Teoksessa Rantala, Päivi ja Korhonen Satu-Mari (toim.); *Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin*. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61.
- Alasoini, Tuomo (2005). Työelämäinnovaatiot tutkimusavusteisen ja ohjelmallisen kehittämisen kohteena. Työelämän kehittämisohjelman kaksinaisesta roolista. Teoksessa Alasoini, Tuomo, Ramstad, Elise & Rouhiainen, Nappu. (2005) *Työelämän kehittämisohjelma kehittyvänä toimintana*. Tuloksia, haasteita, mahdollisuuksia. Työelämän kehittämisohjelman raportteja 40. Työministeriö, Helsinki.
- Alasoini, Tuomo, Korhonen, Satu-Mari, Lahtonen, Maarit, Ramstad, Elise, Rouhiainen, Nappu & Suominen, Kimmo (2006). *Tuntosarvia ja tulkkeja. Oppimisverkostot työelämän kehittämistoiminnan uutena muotona*. Tykes-ohjelman raporttisarja 50.
- Alasoini, Tuomo & Ramstadt, Elise (2007). Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Työelämän kehittämisohjelman raportteja. Työministeriö, Helsinki.
- Alasuutari, Pertti (1999). *Laadullinen tutkimus*. 3. Uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Amit, Veved (1999). Introduction: Constructing the field. Teoksessa Veved Amit (toim.), *Constructing the field. Ethnographic fieldwork in the contemporary world (1–18)*. London, New York: Routledge.
- Beebe, James (2001). Rapid assessment process: An introduction review. Walnut Creek, CA: AltaMira Press.
- Beebe, James (1995). Basic concepts and techniques of rapid appraisal. *Human Organization*, 54(1), 42–51.
- Belfiora, Eleanora & Bennett, Oliver (2010). Beyond the "Toolkit Approach": The Arts Impact Evaluation Research and the Realities of Cultural Policy-Making. *Journal for Cultural Research*, 14(2), 121–142.
- Berger, Peter & Luckmann, Thomas (1994). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Berthoin Antal, Ariane. (2014). When arts enter organizational spaces: Implications for organizational learning". Teoksessa Peter Meusburger, Ariane Berthoin Antal & M. Ries (toim.); *Learning organizations: The importance of place for organizational learning*. Dordrecht, Springer (forthcoming).

- Berthoin Antal, Ariane (2011). *Managing artistic interventions in organisations: a comparative study of programmes in Europe*. Gothenburg: TILLT Europe. URL: https://www.wzb.eu/sites/default/files/u30/report_managing_artistic_interventions_2011.pdf (luettu 15.3.2014).
- Berthoin Antal, Ariane & Strauß, Anke (2013). *Artistic interventions*. Raportti. URL: http://www.wzb.eu/sites/default/files/u30/effects_of_artistic_interventions_final_report.pdf (luettu 15.3.2014).
- Blunden, Andy (2010). *Concepts, a Critical Approach*. Chicago: Haymarket Books. URL: <http://home.mira.net/~andy/works/concepts-narrative.htm>. (luettu 1.10.2014).
- Boal, Augusto (2006). *The aesthetics of the oppressed*. Translated by Adrian Jackson. London: Routledge.
- Boal, Augusto (1995). *The rainbow of desire. The Boal method of the theatre and therapy*. Translated by Adrian Jackson. London: Routledge.
- Bodrožić, Zlatko (2008). *Post-industrial intervention. An activity-theoretical expedition tracing the proximal development of forms of conducting interventions*. Helsingin yliopisto, kasvatustieteen laitos, tutkimusraportti 220.
- Brandenburg, von Cecilia (2012). *Taiteen hyödyntämisestä hyvinvoinnin edistämiseksi*. Teoksessa Marja-Liisa Honkasalo ja Hannu Salmi (toim.); *Terveyttä kulttuurin ehdoilla. Näkökulmia kulttuuriseen terveystutkimukseen*. Turku: Turun yliopisto.
- Brandenburg, von Cecilia (2009). *Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämiseksi*. *Synnyt*, 2, 47–58.
- Brandenburg, von Cecilia (2008). *Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä. Näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön*. Opetusministeriön julkaisuja, 12.
- Brock, David, Powell, Michael and Hinings, C.R. (2007). *Archetypal Change and the Professional Service Firm*, *Organizational Change and Development*, 16: 221–251.
- Bruner, Jerome Seymour (2000). *Acts of Meaning*. England: Harvard University Press.
- Bruner, Jerome Seymour (1991). *The Narrative Construction of Reality*. *Critical inquiry* 18, 1–21.
- Bruner, Jerome Seymour (1986). *Actual Minds, Possible Worlds*. England: Harvard University Press.
- Czarniawska, Barbara (1998). *A Narrative Approach to Organisation Studies*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Darsø, Lotte (2005). *International opportunities for artful learning*. *Journal of Business Strategy, Arts-based learning for business*, 26(5), 58–61.
- Darsø, Lotte (2004). *Artful creation – Learning-tales of arts-in-business*. Denmark: Samfundslitteratur.
- Davis, Sue (2014). *Interactive drama with digital technology and tools for creative learning*. Teoksessa Susan Davis, Beth Ferholt, Hannah Gainger Clemson, Satu-Mari Jansson ja Ana Marjanovic-Shane (toim.); *Dramatic interactions in Education. Vygotskian and sociocultural approaches to drama, education and research*. Australia: Bloomsbury.

- Davis, Sue, Ferholt, Beth, Clemson, Hannah Gainger, Jansson, Satu-Mari & Marjanovic-Shane, Ana (2014). *Dramatic interactions in Education. Vygotskian and sociocultural approaches to drama, education and research.* Australia: Bloomsbury.
- Diamond, David (2007). *Theatre for living. The arts and science of community-based dialogue.* Victoria: Trafford publishing.
- Engeström, Yrjö (2011). From design experiments to formative interventions. *Theory & Psychology*, 21(5), 1–31.
- Engeström, Yrjö (2007). Putting Vygotsky to Work The Change Laboratory as an Application of Double Stimulation. Teoksessa Harry Daniels, Michael Cole ja Wertsch, James (toim.); *The Cambridge Companion to Vygotsky.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Engeström, Yrjö (2004a). New forms of learning in co-configuration work. *Journal of Workplace Learning*, 16(1/2), 11–21.
- Engeström, Yrjö (2004b). *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä.* Tampere: Vastapaino.
- Engeström, Yrjö (1999). Perspectives on activity theory, innovative learning in work teams: analyzing cycles of knowledge creating in practice. Teoksessa Yrjö Engeström, Reijo Miettinen ja Punamäki Raija-Leena (toim.); *Perspectives on activity theory.* Cambridge: Cambridge University press.
- Engeström, Yrjö (1998). *Kehittävä työntutkimus – perusteita, tuloksia ja haasteita.* Helsinki: Edita.
- Engeström, Yrjö (1991). Developmental Work Research: A Paradigm in Practice. (Introduction). *The Quarterly Newsletter of the Laboratory of Comparative Human Cognition* 13(4), 79–80.
- Engeström, Yrjö (1987). *Learning by expanding – an activity-theoretical approach to developmental research.* Helsinki: Orienta-konsultit.
- Engeström, Yrjö, Kajamaa, Anu & Nummijoki, Jaana (2014). Double stimulation in everyday work: critical encounters between home care workers and their elderly clients. *Learning, culture and social interaction*, 4, 48–61.
- Engeström, Yrjö & Kallinen, Timo (1988). Theatre as a Model System for Learning to Create. *The Quarterly Newsletter of the Laboratory of Comparative Human Cognition*, 10(2), 54–67.
- Engeström, Yrjö, Nummijoki, Jaana & Sannino, Annalisa (2012). Embodied germ cell at work: building an expansive concept of physical mobility in home case. *Mind, Culture and Activity*, 19(3), 287–309.
- Engeström, Yrjö & Sannino, Annalisa (2011). Discursive Manifestations of Contradictions in Organizational Change Efforts: A Methodological Framework. *Journal of Organizational Change Management*, 24(3), 368–387.
- Engeström, Yrjö, Sannino, Annalisa & Virkkunen, Jaakko (2014). On the methodological demands of formative interventions. *Mind, Culture and Activity*, 21(2) 118-128.
- Flanagan, John C. (1954). The Critical Incident Technique. *Psychological bulletin*, 51(4), 327–358.
- Gibb, Stephen (2004). Arts-based training in management development: the use of improvisational theatre. *Journal of management development*, 23(8), 741–750.

- Greenwood, Davydd James & Levin, Morten. (1998). Introduction to Action Research. Social Research for Social Change. Thousand Oaks: Sage.
- Greenwood, Royston and Hinings C.R. (1993). Understanding Strategic Change: The Contribution of Archetypes. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1052–1081.
- Haapasaari, Arja & Kerosuo, Hannele (2014). Transformative agency: the challenges of sustainability in a long chain of double stimulation. *Learning, culture and social interaction*.
- Heikkinen, Hannu (2001). Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Juhani Aaltola ja Raine Valli (toim.); Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heinius, Joost & Lehikoinen, Kai (2013). Training Artists for Innovation. Competencies for New Contexts. Helsinki: Taideyliopiston teatterikorkeakoulu.
- Helle, Merja (2010). Toimitustyö muutoksessa. Toiminnan teoria ja mediakonsepti tutkimuksen ja kehittämisen kehyksenä. Tampere: University of Tampere.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2013). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hotinen, Juha-Pekka (2002). Tekstuaalista häirintää – kirjoituksia teatterista, esitystaiteesta. Helsinki: Like.
- Hotinen, Juha-Pekka & Numminen, Katariina (2006). Hot Spot: Nykyteatteri (Hot Spot: Contemporary Theatre). Teatterikorkea, 2.06.
- Houni, Pia & Ansio, Heli (2013). Taiteilijan työ. Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa. URL: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Taiteilijan_työ.pdf (luettu 3.6.2014).
- Humalisto, Tomi (2012). Toisin tehtyä, toisin nähtyä – esittävien taiteiden valosuunnittelusta muutosten äärellä. Teatterikorkeakoulu, Acta Scenica 27.
- Hyrkkänen, Ursula (2007). Käsityksiä ajatuksen poluille. Ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystoiminnan konseptin kehittäminen. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 210.
- Hyyppä, Markku T. (2013). Kulttuuri pidentää ikää. Porvoo: Duodecim.
- Hyyppä, Markku T. & Liikanen, Hanna-Liisa (2005). Kulttuuri ja terveys. Helsinki: Edita.
- Häkämies, Annukka (2007). Metodilla on merkitys – muodolla on mieli. Draamatyöskentely mielenterveyshoitotyön ammattikorkeakouluopinnoissa. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.
- Hänninen, Vilma (1999). Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Acta Universitas Tampereensis 696.
- Häti-Korkeila, Marjatta (2010). Teatterinjohtamisen dramaturgiaa – Keskeiset tehtävät, arjen ongelmat ja rakenteelliset muutostarpeet. Academic Dissertation. Helsinki: University of Helsinki, Faculty of Arts.
- Häti-Korkeila, Marjatta (1997). Kun teatterikuraattori ja sen koulutus tuli Suomeen. Teoksessa Raija Airaksinen ja Meri Eerola (toim.); Teatterikuraattori – silta tekijän ja kokijan välillä. Helsinki: Teatterikorkeakoulun julkaisusarja 27.

- Jackson, Anthony (2007). Theatre, education and the making of meanings. Art or instrument? Manchester: Manchester university press.
- Jansson, Satu-Mari (2014a). Mittaamattoman arvokasta? Taiteen ja kulttuurin vaikutustutkimuksia ja -metodologioita. Taideyliopisto, Kokos-julkaisusarja 2.
- Jansson, Satu-Mari (2014b). Forum-teatterista työyhteisöteatteria. Teoksessa Pekka Korhonen ja Raija Airaksinen (toim.); Hyvä hankaus 2.0. Helsinki: Taideyliopiston Kokos-julkaisusarja 1.
- Jansson, Satu-Mari & Moilanen, Anna (2014). Teatteri kaupallisena liiketoimintana: Teatterin liiketoiminnan ja oheispalveluiden kehittämismahdollisuuksia. Hankeraportti. URL: <http://www.suomenteatterit.fi/wp-content/uploads/2014/05/Hankeraportti-TeatteriKaupallisenaLiiketoimintana-2014.pdf> (luettu 5.6.2014).
- Jonkka, Jenni, Felixson, Katariina & Roininen, Milla (2012). Hetki tähtenä. Muutokset hyvinvoinnissa vuosi hair-produktion jälkeen. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163400.pdf>
- Jyrkämä, Jyrki (1999). Toimintatutkimus ja sosiaaliset toimintakäytännöt - giddensiläisiä näkökulmia toimintatutkimukseen. Teoksessa Hannu Heikkinen, Rauno Huttunen ja Pentti Moilanen (toim.); Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena.
- Kallinen, Timo (2002). Ryhmäteatteri ja teatterikoulutuksen kolme vaihetta. Teoksessa Pia Houni ja Pentti Paavolainen (toim.); Teatteri ja tanssi toimintakulttuureina. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, Acta Scenica 10.
- Kallinen, Timo. (2001). Näyttämötaiteilijasta teatterityöntekijäksi. Miten moderni tavoitti suomalaisen teatterikoulutuksen. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, Acta Scenica 7.
- Kaljonen, Päivi & Paalasmaa, Pekka (2008). Kriittisten tapahtumien menetelmä harjoittelun peiliaineiston hankinnassa sosiaalialan koulutusohjelmassa. Teoksessa Jaakko Virkkunen, Heli Ahonen ja Leila Lintula (toim.); Uuden toimintakonseptin kehittäminen ammattikorkeakouluun. Muutoslaboratorio yhteisen kehittämisen välineenä. Helsingin Ammattikorkeakoulun Stadian julkaisuja, Sarja A: Tutkimukset ja raportit 13.
- Kallio, Pilvi (2008). Kokemuksia kairoilta – Lapin yleisöä oppimassa. Mitä alueteatterikuraattori tekee?, Teatteri – Esitystaiteen aikakauslehti, 4.
- Kinnunen, Helka-Maria (2008). Tarinat teatterin taiteellisessa prosessissa. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, Acta Scenica 21.
- Koivisto, Tapio & Myllyoja, Jouko (2011). Improvisoi! Organisaation kehittäminen interventiotutkimuksen ja vuorovaikutuskoulutuksen metodeilla. Kuopio: VTT-julkaisuja.
- Koivunen, Niina (2014). Paradoksi ja performanssi: Johtajuuskoulutusta luovan talouden tarpeisiin. Teoksessa Mikko Lehtonen, Katja Valaskivi ja Hanna Kuusela (toim): Tehtävä kulttuurille. Talouden ja kulttuurin muuttuvat suhteet. Tampere: Osuuskunta vastapaino.
- Koli, Annarita (2014). Työn mieltä etsimässä – Työhyvinvoinnin edistäminen ammatinopettajien työssä. Helsingin yliopisto, Käyttätymistieteiden laitos, Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 257.

- Korhonen, Pekka (2014). Soveltavasta teatterista ja teatterilähtöisistä menetelmistä – mitä tänään ajattelen. Teoksessa Pekka Korhonen ja Raija Airaksinen (toim.); Hyvä hankaus 2.0. Helsinki: Taideyliopiston Kokos-julkaisusarja 1, sivut 13-30.
- Korhonen, Pekka & Airaksinen, Raija (2014). Hyvä hankaus 2.0. Helsinki: Taideyliopiston Kokos-julkaisusarja 1.
- Korhonen, Satu-Mari (2013). Case: Muutosjohtamista askel askeleelta. Teoksessa Satu-Mari Korhonen, Laura Pekkala ja Maria Salomaa (toim.); Näkökulmia tasa-arvoon ja johtajuuteen teatterissa. Tampere: Tammerprint.
- Korhonen, Satu-Mari (2011). Draaman puutetta. Taidetekijät liiketoiminnan kentällä. Teoksessa Anu-Liisa Rönkä, Ilkka Kuhanen, Minna Liski, Saara Niemeläinen ja Päivi Rantala (toim.); Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 74.
- Korhonen, Satu-Mari (2004) Kehittämisen kompastuskivet. Myytit kehittämishankkeen keskusteluissa. Pro gradu -tutkielma. Aikuiskasvatustiede, Helsingin yliopisto.
- Korhonen, Satu-Mari & Oittinen, Tytti. (2009). Rovaniemen Teatteri luotasi tulevaisuuden työtavat. Teatterikorkea, Nro 1.09
<http://www2.teak.fi/teak/Teak109/8.html>
- Korhonen, Satu-Mari, Pekkala, Laura & Salomaa, Maria (2013). Näkökulmia tasa-arvoon ja johtajuuteen teatterissa. Tampere: Tammerprint.
- Koskenniemi, Pieta (2007). Osallistava teatteri – devising ja muita merkillisyyksiä. Helsinki: Opintokeskus kansalaisfoorumi.
- Kuha, Kati (2012). Muistio: Rovaniemen teatterin sparrasvalot- tuoteperhe - Taustaa Sparrasvalojen syttymisestä. [julkaisematon lähde]
- Kuula, Arja. (1999). Toimintatutkimus: Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Kuusela, Pekka. (2008). Dialogue and Change in Organizations. Teoksessa Jarmo Lehtonen ja Satu Kalliola (toim.); Dialogue in Working Life Research and Development in Finland. Frankfurt: Peter Lang.
- Känkänen, Päivi (2013). Taidelähtöiset menetelmät lastensuojelussa – kohti tilaa ja kokemuksia. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Sosiaalitieteiden laitos, tutkimus 109.
- Ladkin, Donna & Taylor, Steven S. (2010). Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership. *The Leadership Quarterly* 21(1), 64–74.
- Laine, Piia (2012). Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnhajauksen välineinä. Helsinki: UNIpress.
- Lavaste, Saana, Rautavuoma, Saara & Sirén, Kati (2015). Avoin näyttämö. Käsikirja teatterin uudistajille.
URL: http://files.kotisivukone.com/teatteri2.0.ota.fi/Julkaistu/teatteri2.0_avoin-nayttamo_lowres-sivuittain.pdf (luettu 14.8.2015).
- Leavy, Patricia. (2009). *Method Meets Art. Arts-Based Research Practice*. New York: The Guilford Press.

- Le-Gävert, Lan (2013). Kaleidoskooppi - Rajojen ylityksiä ja yhteistyötä luovien alojen ja meriteollisuuden välillä. Tuottajatyön tuloksia Kaleidoskooppi-hankkeessa. Raportti. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Kulttuurituotannon yksikkö, sarja B 25 Projektiraportit ja selvitykset.
- Lehikoinen, Kai (2014). Taide muuttuvien kertomusten mosaiikissa: taiteilijan identiteetti muutoksessa. Teoksessa Pekka Korhonen ja Raija Airaksinen (toim.); Hyvä hankaus 2.0. Helsinki: Taideyliopiston Kokos-julkaisusarja 1.
- Lehikoinen, Kai (2012) Taiteelliset interventiot ja taiteen soveltava käyttö työyhteisöissä: ajatuksia tutkimustarpeista ja tietopohjan vahvistamisesta. Teoksessa Päivi Rantala ja Satu-Mari Korhonen (toim.); Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61.
- Lehmann, Hans-Thies. (2009). Draaman jälkeinen teatteri. Helsinki: Like.
- Leontjev, Alexei Nikolaevich (1977). Toiminta, tietoisuus, persoonallisuus. Helsinki: Kansankulttuuri.
- Lewin, Kurt (1943). Forces Behind Food Habits and Methods of Change. Bulletin of the National Research Council 108, 35–65.
- Levanto, Yrjänä, Naukkarinen, Ossi & Vihma, Susann (2005). Taiteistuminen. Helsinki: Taideteollisen korkeakoulun julkaisu B 79.
- Liikanen, Hanna-Liisa (2010). Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriön julkaisu 1.
- Liippo, Elli, Pessi, Elisa & Ritvanen, Johanna (2013). Taide jää mieleen – taidemuseosta hyvinvointia kotihoidon työntekijöiden arkeen. Turku: Turku SoTe.
- Mäkitalo, Jorma (2005). Work-related well-being in the transformation of nursing home work. Oulu: University Press.
- Mindgley, Gerald (2000). Systemic Intervention: Philosophy, Methodology, and Practice. New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Nicholson, Helen (2005). Applied drama. The gift of theatre. New York: Palgrave Macmillan.
- Niemi, Irmeli and Ojala, Raija (1983). Suomalainen aluetheateri: tausta-toiminta-vaikutus. Helsinki: Valtion taidehallinnon julkaisuja, 23.
- Niemi, Merja (2012). Luova talous työssä – miten työelämää voidaan kehittää taiteiden ja kulttuurin avulla ja päinvastoin: Taide- ja kulttuuritaustaisen osaamisen hyödyntäminen työelämän kehittämisessä. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Nieminen, Kirsti & Sainio, Eila (2013). ”Ei tarvittukaan parasetamolia” – kuvauksia mentoroinnista ja taidetoiminnasta hoivassa. Helsinki: Taika 2011-2013.
- Nissley, Nick (2010). Arts-based learning at work: economic downturns, innovations upturns, and the eminent practicality of arts in business. Journal of business strategy 3(40), sivut 8–20.
- Oddey, Alison (1994). Devising theatre. A practical and theoretical handbook. London: Routledge.
- Ojanen, Sinikka (2000). Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä. Helsingin yliopisto: Palmenia kustannus.

- Pässilä, Anne (2014). Tutkimusperustainen teatteri ja tiedon muotoutuminen organisaatiokontekstissa. Teoksessa Pekka Korhonen ja Raija Airaksinen (toim.); Hyvä hankaus 2.0. Helsinki: Taideyliopisto, Taideyliopiston Kokos-julkaisusarja 1.
- Pässilä, Anne (2012). Reflexive model of research-based theatre. Processing innovation at the crossroads of theatre, reflection and practice-based innovation activities. Lappeenrannan teknillinen yliopisto.
- Pässilä, Anne (2011). Organisaatioteatteri. Näkyväksi tekemistä ja vyyhdin purkamista. Teoksessa Anu-Liisa Rönkä, Ilkka Kuhanen, Minna Liski, Saara Niemeläinen ja Päivi Rantala (toim.); Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut 74.
- Pässilä, Anne, Tuija, Oikarinen & Vince, Russ (2012). The role of reflection, reflection on roles: Practice-based innovation through theatre-based learning. Teoksessa Helinä Melkas ja Vesa Harmaakorpi (toim.); Practice-based innovation: Insights, Applications and Policy Implications. Berlin: Springer-Verlag.
- Rainio, Anna Pauliina (2010). Lionhearts of the playworld. An ethnographical case study of the development of agency in play pedagogy. Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteellinen tiedekunta.
- Rantala, Päivi & Jansson, Satu-Mari (2013). Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 10. Lapin yliopisto, Rovaniemi.
- Rantala, Päivi & Korhonen, Satu-Mari (2012). Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 6.
- Rantanen, Maaria (2006). Takki väärinpäin ja sielu riekaleina – näyttelijöiden kokemuksia työstressistä ja -uupumuksesta. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, Acta Scenica 18.
- Rantanen, Maaria (2002). Näyttelijän työnkuvan ulottuvuudet. Teoksessa Pia Houni ja Pentti Paavolainen (toim.); Teatteri ja tanssi toimintakulttuureina. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, Acta Scenica 10.
- Rasmussen, Björn (2000). Applied theatre and the power play – an international viewpoint. Journal of Applied theatre, 1.
- Ruuskanen, Annukka. (2011). Nykyteatterikirja: 2000-luvun alun uusi skene. Helsinki: Like.
- Räsänen, Keijo (2007). Kehittämisoitteet: tutkimusavusteinen kehittämistyö: ”käytännöllisenä toimintana”. Teoksessa Elise Ramstadt ja Tuomo Alasoini, Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Helsinki: Tekes.
- Rönkä, Anu (2013). Taidetta työelämään – Valtakunnallisen TAIKA-hankekokonaisuuden toimenpiteet ja tulokset. Yhteenvetoraportti. URL: <http://www.taikanhanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/1418/> (luettu 10.1.2014).
- Rönkä, Anu-Liisa, Kuhanen, Ilkka, Liski, Minna, Niemeläinen, Saara & Rantala, Päivi (2013). Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 74.

- Sannino, Annalisa (2014). The emergence of transformative agency and double stimulation: activity-based studies in the vygotskian tradition. *Learning, culture and social interaction*, 4, 4–18.
- Sannino, Annalisa (2011). Activity theory as an activist and interventionist theory. *Theory Psychology* 21(5), 571–597.
- Sannino, Annalisa (2008). From talk to action: Experiencing interlocution in developmental interventions. *Mind, Culture and Activity*, 15(3), 234–257.
- Sannino, Annalisa & Laitinen, Anne (2014). Double stimulation in waiting room experiment: testing a vygotskian model of the emergence of volitional agency. *Learning, culture and social interaction*, 4, 4–18.
- Sauer, Erika (2005). *Emotions in Leadership: Leading a Dramatic Ensemble*. Academic dissertation, University of Tampere, Department of Management Studies, School of Economics and Business Administration.
- Schiuma, Giovanni (2011). *The Value of Arts for Business*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schonmann, Shifra (2005). "Master" versus "Survent": Contradictions in Drama and Theatre Education. *Journal of Aesthetic Education*, 39(4), 31–39.
- Schutzman, Mady & Cohen-Cruz, Jan (1994). Introduction. Teoksessa Mady Schutzman ja Jan Cohen-Cruz (toim.); *Playing Boal. Theatre, therapy, activism*. London: Routledge.
- Siltala, Pirkko (2004). Työnohjauksen välineet. Kirjassa Jussi Onnismaa ym. (toim.). *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet*. Juva: PS-Kustannus.
- Somers, John William (2008). Interactive theatre: drama as social intervention. *Music and arts in action*, 1(1), 61–86.
- Suomen Kulttuurirahasto (2015). Rahan kosketus. Miten taidetta Suomessa rahoitetaan? URL: http://skr.fi/sites/default/files/tiedostot/Rahan_kosketus.pdf (luettu 14.8.2015).
- Taussig, Michael & Schechner, Richard (1994). Boal in Brazil, France and USA. An interview with Augusto Boal. Teoksessa Mady Schutzman ja Jan Cohen-Cruz (toim.); *Playing Boal. Theatre, therapy, activism*. London: Routledge.
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu (2009). Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University press.
- Tracy, Sarah J. (2013). *Qualitative research methods – Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Töyry, Maija (2005). Varhaiset naistenlehdet ja naisten elämän ristiriidat. Neuvotteluja lukijasopimuksesta. Helsingin yliopisto, Viestinnän laitos.
- Vahlo, Juha & Ruoppila, Sampo (2011). *Turku 2011 – Tieteen kulttuuripääkaupunki*. Turku: Turku 2011 -säätö.
- Vasilyuk, Fyodor (1988). *The Psychology of Experiencing*. Moscow: Progress.
- Ventola, Marjo-Riitta (2013a). Osallistavaa teatteria moniammatillisen asiantuntijuuden rajapinnoilla. Teoksessa Marjo-Riitta Ventola, Marja Ranta-Ylitalo ja Raisa Ekoluoma (toim.); *Osallistava teatteri sosiokulttuurisessa palvelumuotoilussa*. Centria ammattikorkeakoulu, B: ajakohtaista – Aktuellt, 5.

- Ventola, Marjo-Riitta (2013b). Osallistava teatteri. Laadukas aikalaiskonsepti. Licensiaatin tutkimus. Esittävien taiteiden tutkimuskeskus. Taideyliopiston teatterikorkeakoulu.
- Ventola, Marjo-Riitta, Ranta-Ylitalo, Marja & Ekoluoma, Raisa (2013). Osallistava teatteri sosiokulttuurisessa palvelumuotoilussa. Centria ammattikorkeakoulu, B: ajakohtaista – Aktueellt, 5.
- Ventola, Marjo-Riitta & Renlund, Micke (2005). Draamaa ja teatteri yhteisöissä. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja, sarja B: Oppimateriaalit 5.
- Virkkunen, Jaakko, Ahonen, Heli & Lintula, Leila (2008). Uuden toimintakonseptin kehittäminen ammattikorkeakouluun: Muutoslaboratorio yhteisen kehittämisen välineenä. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja A: Tutkimukset ja raportit 13.
URL: http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/A_SARJA/PDF/STADIA_SARJA_A_T_R13_korjattu.pdf (luettu 5.12.2010).
- Virkkunen, Jaakko, Ahonen, Heli, Schaupp, Marika & Lintula, Leila (2010). Toimintakonseptin yhteisen kehittämisen mahdollisuus. Helsinki: Tykes-raportteja 70.
- Virkkunen, Jaakko, Engeström, Yrjö, Pihlaja, Juha, Helle, Merja & Poikela, Ritva (1999). Muutoslaboratorio. Uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Helsinki: Edita.
- Virkkunen, Jaakko, Mäkinen, Elisa & Lintula, Leila (2009). From diagnosis to clients - Constructing the object of collaborative development between physiotherapy educators and workplaces. Draft for a chapter for Activity Theory in Practice: Promoting learning across boundaries and agencies.
- Virkkunen, Jaakko & Newnham, Denise Shelley (2013). The Change Laboratory. A tool for collaborative development of work and education. Rottendam: Sense publisher.
- Vygotsky, Lev Semyonovich (1978). Mind in Society: The Development on Higher Psychological Processes. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wells, Gordon (1999). Dialogic inquiry in education: building on the legacy of vygotsky. Teoksessa Carol D. Lee and Peter Smaragorinsky (toim.); Vygotskian perspectives on literacy research. New York: Cambridge University Press.

