

Sukupolvidynamiikka ja suomalainen teatterityö

Ilkka Pirttilä & Pia Houni

ABSTRACT

Generational dynamics and Finnish theatre

The article explores professional generations and their relationships as innovative social forces in the world of Finnish theatre. These theatre generations are analysed in the light of Mannheim's sociological concept of generation. Thus, the main criteria of theatre generation are: 1) most of the members of a generation belong to the same population cohort; 2) members of each generation have gone through the same fundamental experiences; and 3) each generation has created a professional movement to reform theatrical practice.

The empirical material of the study consists of a) the memories (biographies) of the major modern Finnish directors, theatre managers and actors; b) the leading Finnish theatre journal (1977–2010); and c) the master theses of the Theatre Academy Helsinki (1985–2010). The theory-based analysis continues to the point at which a new empirical document does not contribute further to the theoretical interpretation.

The core of the article is the analysis in depth of the three theatre generations: 1) 'the political generation of the 60s and 70s'; 2) 'the generation of Turkkä'; and 3) 'the new performance art generation'. This interpretation explores the dynamic among theatre generations as 'the creature' of Finnish theatre.

JOHDANTO

”Uusia voimia tulee, mutta he toimivat vähän eri tavalla. Niitten täytyy reagoida meidän sukupolven niin kuin me reagoimme meitä vanhempiin. Nuoret haastavat tietyllä tavalla. Jos vastassa on lahjakas ihminen, tilanne on haasteellinen, niin kuin nyrkkeilisit tai miekkailisit, kaksinkamppailu. Se pistää tiukoille. Mutta niin on hyvä, koska niistä tilanteista syntyy katsojaa kiinnostava jännite.” (Salminen & Kinnunen 1997, 235.)

Jo klassinen yhteiskuntateoria (vrt. Weber 1968) painotti, että työ määräytyy ideoista, teknologioista ja sosiaalisista tekijöistä käsin. Sukupolvi on keskeinen työtä muovaava sosiaalinen voimatekijä. Artikkelissa tarkastelemme kolmea suomalaista teatterisukupolvea ja niiden merkitystä teatterityölle. Kirjoitus on syntynyt tutkimusprojektista, jossa valotetaan työinnön kestävyyttä suhteessa teatterityön organisoinnin muutoksiin ja ammatillisiin sukupolviin.¹ Artikkelin aluksi esittelemme tutkimuksemme perustavia lähtökohtia ja käsitteitä.² Seuraavaksi kuvaamme tutkimuksemme aineistoa ja analyysiotetta. Tämän jälkeen tarkastelemme kolmea tutkimuksessa konstruoitua suomalaista teatterisukupolvea. Loppuluvussa pohdimme teatterisukupolvien eroja ja yhtäläisyyksiä työn organisoinnin näkökulmasta sekä esitämme muutaman ajatuksen siitä, miten tulokset ovat suhteutettavissa keskusteluun ”uudesta työelämästä”.

Artikkelin ensisijaisena tavoitteena on esitellä dynaamisen sukupolvikäsitteilyn merkityksessä (taustalla Karl Mannheimin käsitys sukupolvista) rakentamamme tulkinta teatterisukupolvista. Sovellamme käsitekonstruktioitamme kolmeen teatterisukupolveen ja kuvaamme näiden avulla sitä, miten suomalainen teatterimaailma rakentuu sukupolvinäkökulmasta ja miten ne pitävät teatterityötä liikkeessä.

TEATTERITYÖN ERITYISYYS

Teatterityön keskeisiä erityispiirteitä – työn sosiologisesti tarkasteltuna – on monia. Ensinnäkin teatterityö on työtä, joka edellyttää vahvaa sitoutumista ja työmotivaatiota sekä yksilöiltä että ryhmiltä. Kahn ja Wiener (sit. Kasvio 1994, 133) ovat tyypittäneet työn seuraavasti: keikka (interruption), työpaikka (job), ammatti (occupation), professio (profession), kutsumus (calling) ja missio (mission). Ainakin teatterin taiteellista työtä tekeviä voidaan luonnehtia käyttäen termejä kutsumus ja missio. Missiosta eli työstä elämäntehtävänä on puhuttava esimerkiksi monien suurten ohjaajien ja näyttelijöiden kohdalla; näin vaikkapa Lasse Pöystin (s.1927) tai Jouko Turkan (s.1942) kohdalla. Kutsumuksella Kahn ja Wiener tarkoittavat ”työtä itsensä toteuttamisen keinona”. Teatterityön kutsumusluonnetta ilmentää esimerkiksi se, että jo pitkään alan keskeiseen koulutusinstituutioon eli Teatterikorkeakouluun sisäänpääsy on ollut erittäin vaikeata.³

Toinen teatterityön erityispiirre on sen vahva sosiaalisuus. Se on työtä, jota tehdään kollektiiveissa. Teatterityö edellyttää monialaista yhteistyötä (hallinto, ohjaaja, näyttelijät, lavastaja, ääni- ja valosuunnittelijat, pukusuunnittelija, kuiskaaja, näyttämömiehet, ”verstaas” ja tekniikka). Yhden produktion valmistaminen ja esityskertojen läpivieminen ovat työtä, joka vaatii produktiolta korkeaa sosiaalista pääomaa eli sujuvaa yhteistyötä, koordinoitua työnjakoa, yhteisen näkemyksen kehittämistä ja tiivistä verkostoa. (Pirttilä 2007; Pirttilä 2009.)

Kolmas teatterityön erityispiirre on se, että teatteriesitykset toteutuvat aina yleisön edessä. Jokainen esitys ja jokaisessa esityksessä realisoituvaa esiintyjä–yleisö–dialogi ovat erityisiä. Tämä luo työhön jännitteitä ja stressitekijöitä. Teatterityö on esimerkki työstä, jossa on ”aina onnistuttava”. Näin esimerkiksi näyttelijän, la-

vastajan tai ohjaajan arvo työmarkkinoilla riippuu paljolti hänen maineestaan, jonka takana taas ovat hänen viimeisimmät roolityönsä, la-
vastuksensa ja ohjauksensa (Blair 2001).

Neljäs erityispiirre on työsuhteiden jatkuva epävakaas. Suomessa vuonna 2000 näyttämötaiteilijoista 41 % toimi työsuhteessa, 36 % oli freelancereita ja 23 % oli työttöminä (RensuJeff 2003, 38). Vuonna 2009 näyttelijöistä freelancerina toimi noin 60 % ja noin joka viides oli osan vuotta työttömänä (Ammattinetti). Yksittäiset teatterityöntekijät ja kokonaiset teatterit ovat useimmiten epävakauden tilassa.

Viidenneksi teatterityö on työtä, joka sosiaalisuudestaan huolimatta on ilmentymä individualistisesta ja personifoidusta työstä (Kahiluoto 1998; Sauer 2005, 171–176). Tällä alalla yksilöt – työn ryhmisidonnaisuudesta huolimatta – pitävät yllä työnsä mielekkyyttä ja työmotivaatiota; samalla kun työtä koskevat muutokset ja saatu myönteinen tai kielteinen kritiikki koskevat välittömästi yksilöitä persoonina. Elämä ja työelämä sisäistyvät toisiinsa. Täten esimerkiksi ”boheemisuus” ei alalla johdu yksilöllisistä elämänvalinnoista, vaan se on ammatillinen välttämättömyys: irtonainen ja persoonallinen työ edellyttää ”boheemia” elämänsä asennetta (Eikhof & Haunschild 2007).

Nämä teatterityön erityispiirteet ovat samalla seikkoja, jotka on nimetty ”työn uusiksi ilmiöiksi” työn sosiologisessa nykykeskustelussa (Julkunen 2008, 9–44). Täten ammattimainen teatterityö on ala, jossa ”työn uudet ilmiöt eivät olekaan uusia vaan sangen vanhoja” (Haunschild 2003). Näin teatteri tarjoaa kiintoisan näkökulman keskusteluun ”uudesta työelämästä”. Tähän kysymykseen palaamme lyhyesti artikkelin lopuksi.

Suomalaisen teatterityön organisoinnin ”nykymuutokset” muodostavat tutkimuksen toisen lähtökohdan. Työn organisoinnilla tarkoitamme työn tietoista ja kollektiivista suunnittelua ja hallintaa, joka kohdistuu ennen muuta työnjakoon, päätöksentekoon ja tiedonjakamiseen työn organisaatiossa. Käsite eroaa käsitteestä työn sosiaalinen konstruointi eli rakentuminen juuri siinä, että organisointi on pitkälti tietoisesti hallittua, kun taas työn sosiaalinen konstruointi tarkoittaa kaikkea sitä (tietoista tai tiedostamattomaa) toimintaa, jossa tietyn kentän toimijat rakentavat yhdessä tietyn työn, esimerkiksi teat-

teriproduktion. (Vrt. Huhtala & Laakso 2007; Peltonen 2010, 7–24.)

Teatterityön organisoinnin muutoksista on keskusteltu runsaasti (Teatterilehti, muut lehdet, muistelmat, elämäkerrat, haastattelut ja teatteripoliittiset dokumentit). Suomalaista teatteritutkimusta, joka on tarkastellut teatterin sosiaalista organisoitumista, on vain vähän (esim. Paavolainen 1992; Houni 2000; Kallinen 2001; Sauer 2005; Häti-Korkeila 2010). Analyysissämme erityisesti seuraavat teatterityön organisoinnin muutokset ovat huomion kohteina: 1) Suomen teatterikoulun perustaminen ja kunnallisten teattereiden (jälleen)rakentaminen 1940- ja 1950-luvuilla, 2) laitosteatterijärjestelmän luominen ja kasvu 1960- ja 1970-luvuilla, 3) ”vapaiden ryhmien” esiinmarssi ja kehitys 1970-luvulta lähtien ja 4) teatterin organisatorinen nykymurros. Erityisesti meitä kiinnostaa se, miten teatterin sukupolvet kytkeytyvät näihin organisoinnin muutoksiin.

Tutkimuksessamme käsite teatterisukupolvi näyttelee keskeistä osaa. Sukupolvi ei tässä tarkoita samaa kuin kohortti eli ikäluokka, vaan käsitettä on tässä yhteydessä käytetty ns. mannheimilaisessa merkityksessä. Mannheim (1972, 276–322; ks. myös Virtanen 2001, 15–18 ja Purhonen 2002) edellytti siltä, että ikäluokka muodostaa sukupolven vain, jos se omaa merkittäviä yhteisiä kokemuksia ja mobilisoiutuu ajamaan omia tavoitteitaan. Virtanen (emt., 22–35) sovelsi ja kehitti eteenpäin Mannheimin mallia analysoidessaan poliittisia sukupolvia Suomessa. Hän tutki poliittisen historiamme sukupolvidynamiikkaa ja tarkasteli sukupolvien mobilisaatiota mestari–kisälli–oppipoika-logiikalla ja suhteessa poliittiseen traditioon erottautuen tässä suhteessa Mannheimista.

Artikkelimme käsitteistö eroaa Mannheimista, kuten Virtasenkin käsitteistö, siinä, että tarkastelun painopiste on sukupolviliikkeissä eli sukupolvidynamiikassa. Tulkintamme sukupolvikäsitteestä eroaa myös Virtasen tarkastelutavasta siinä, että teemme selvän eron teatterin ammatillisen sukupolven ja yleissukupolven välille Virtasen korostaessa poliittisten sukupolvien olevan nimenomaan yleissukupolvien ja niiden fraktioiden mobilisaation ilmentymiä. Meille teatterikenttä on erityinen luovan työn ammatillinen kenttä, joka noudattaa suhteellisen itsenäistä esteettistä ja sosiaalista logiikkaa

(vrt. Bourdieu 1984 ja 1992), johon teatterin sukupolvet nivoutuvat.

Käytämme dynaamista sukupolvikäsitettä, jonka synnyttäjänä toimi Mannheim; mutta joka on tarkoitettu käsitteeksi, jolla tutkia sukupolviliikkeitä ja sukupolvidynamiikkaa joko koko yhteiskunnassa tai yhteiskunnan instituutioissa ja joka merkitsee olennaisesti muuta kuin ikäluokka. Täten tutkimme teatterisukupolvia, joiden kriteerinä tulee pitää – paitsi (pääosiltaan) samanikäisyyttä – etenkin sitä, että ammatillisessa sosialisatiossa on koettu vahvoja yhteisiä kokemuksia ja ikäluokka on mobilisoinut ainakin yhden teatterialaa uudistavan liikkeensä.⁴ Koska teatterisukupolven kuuluvat vahvat ammatilliset kokemukset ja usko teatterin uudistumiseen, niin sukupolvella on kiinteä yhteys työntöön teatterialalla. Teatterisukupolvien esiinmarssit ja niiden väliset kamppailut vauhdittavat koko alaa ja tätä tullaan selvittämään artikkelissamme kolmen teatterisukupolven tarkastelun avulla.

Tutkimuskirjallisuudessa edellä sanottuja kysymyksiä on käsitelty vähän. Tähän on syynä se, että vaikka on olemassa paljonkin teatteria koskevaa tutkimustyötä (vrt. performance studies ja artistic research), niin tässä tutkimuksessa pääpaino on ollut joko (sekä) teatteritaiteen esteettisissä kysymyksissä ja niihin liittyneissä filosofisissa teorioissa (vrt. esim. Kirkkopelto 2003; Fortier 2002) tai (että) teatterityöntekijöiden omaa taiteilijuutta koskevassa tutkimuksessa (vrt. esim. Ikonen 2006; Kinnunen 2008). Teatterihistoria kuuluu kiinteänä osana teatterintutkimukseen (ks. Seppälä & Tanskanen 2010). Suomessa teatteriin liittyvää tutkimustietoa ovat tuoneet myös monet Taiteen keskustoimikunnan tai Cuporen tuottamat raportit (esim. Kanerva & Ruusuvirta 2006).

Kirjallisuudesta on löydettävissä kaksi elävää tutkimuskenttää, jotka ovat tutkimuksemme kannalta relevantteja. Niistä ensimmäinen on ns. ”uusi taiteensosiologinen tutkimus” (Becker 1984; Faulkner & Anderson 1987; Bourdieu 1984 ja 1992). Tällä kentällä taidetta on tarkasteltu yhteiskunnallisena instituutiona ja käytäntönä ja näin taidetyötä on eritelty työnä, taideammatteja ammatteina ja taideorganisaatioina organisaatioina, kuten tehdään tässäkin tutkimuksessa. Toinen tutkimuksemme kannalta vaikuttava tutkimuskeskustelu on sellainen työnsosiologinen tutkimus, jossa teatterityötä

on tarkasteltu kenttänä, joka erityisellä tavalla ilmentää työelämän yleisiä muutosilmiöitä. Tässä hengessä on tarkasteltu muun muassa sekä teatterityötä ja työmarkkinoiden uusia malleja että teatterityöntekijöitä prekariaatin (= epävakaa-ta työtä tekevien ryhmä) yhtenä osaryhmänä (Benhamou 2000; Haunschild 2003). Teatteriin on myös viitattu silloin, kun on tarkasteltu sosiaalisia verkostoja ja sosiaalista pääomaa teatterityöntekijöiden työnsaannissa (Raider & Burt 1996; Haunschild 2003).

AINEISTO JA ANALYYSI

Analyysimme perustuu julkiseen dokumenttiaineistoon. Aineisto koostuu kolmesta korpuksesta: 1) teatterityöntekijöiden muistelmat ja elämäkerrat sekä teatteripoliittiset pamfletit ynnä muu vastaava kirjallisuus, 2) Teatteri-lehden vuosikerrat vuodesta 1977 alkaen ja 3) Teatterikorkeakoulun opiskelijoiden kirjalliset oppinnäytteet vuodesta 1985 lähtien.⁵ Aineistoa on kerätty ja analysoitu niin sanotulla lumipallomenetelmällä. Näin saimme aina yhdestä dokumentista vihjeen etsiä uuden dokumentin ja täten päätimme aineiston keruun ja analyysin silloin, kun perustavimmat teatterityöntekijöiden sukupolvet oli löydetty eli kun satu-raatiopiste oli saavutettu (ks. esim. Roos 1987, 27–35; Brannen 1992). Koska erittelemme suomalaisen teatterin organisoitumisen ydinmurroksia ja teatteria uudistavia sukupolvia ja koska julkista dokumenttiaineistoa on vain teatterin ammatillisista avainryhmistä, analyysi tarkastelee lähinnä meritoituneita teatterijohtajia, ohjaajia, lavastajia ja merkittäviä näyttelijöitä ja näin teatterityöntekijöiden rivityöntekijät jäävät vähemmälle huomiolle.

Artikkelissa hyödynnetään hermeneuttisen kehän (vrt. Juntunen & Mehtonen 1977, 128–130; Gadamer 2007) ideaa eli esimerkiksi tiettyjen henkilöiden ja teatteriryhmien sukupolvikokemukset ja erityiset organisaatiokysymykset valottavat kysymyksiä siitä, miten teatterityön sukupolvet ja työn organisointi yleensä rakentuvat; samalla kun se aineistoanalyysi, joka kohdentuu näihin ”yleisiin kysymyksiin”, tarkentaa kuvaa erityisistä henkilöistä ja teatteriryhmistä.

Tutkimuksissa empiiristä aineistoa voi käyttää karkeasti tulkittuna kolmella tavalla. Ensimmäinen tutkimus voi rakentua sellaisten hy-

poteesien varaan, jotka voidaan todentaa tai osoittaa vääräksi empiirisen aineiston avulla. Tämän vastakohtana empirialla voi olla vain intuitiivisen järkeilyn (vrt. teorian) tuloksia havainnollistava tehtävä. Kolmanneksi järkeily ja empiria voivat olla tutkimuksessa tiiviissä vuorovaikutuksessa (vrt. hermeneuttinen kehä). Tässä tutkimuksessa aineisto ja kirjallisuuteen ja intuition tukeutuva järkeily olivat dialogissa keskenään. Tämän dialogin tuloksena syntyivät käsiteltävät teatterisukupolvet.

KOLME TEATTERISUKUPOLVEA JA TEATTERITYÖN MUUTOS

Teatterin ammatilliset sukupolvet rakentuvat kollektiivisten (ja yksilöllisten) avaintapahtumien ja -kokemusten perustalta ja nämä taas liittyvät teatterin muutokseen. Suomalainen teatteri on kokenut toisen maailmansodan jälkeen ainakin seuraavat muutokset: 1) Suomen teatterikoulun perustaminen ja kunnallisten teattereiden rakentaminen 1940- ja 1950-luvuilla, 2) laitosteatterijärjestelmän luominen ja kasvu 1960- ja 1970-luvuilla, 3) ”vapaiden ryhmien” nousu 1970-luvulta lähtien ja 4) teatterin organisatorinen nykymurros.

Artikkelissa valotamme kolmen teatterisukupolven tarkastelun avulla näihin muutoksiin liittyviä ilmiöitä, vaikkakin esityksen ydintehävänä on vastata kysymykseen, miten teatterisukupolvi on ylipäättään konstruoitavissa. Kun aloimme vastata tähän kysymykseen, ensimmäinen löytö oli se, että tutkimuksessa ei käsitettä sukupolvi – ei yleisessä eikä erityisesti dynaamisessa merkityksessä – ole käytetty tutkittaessa teatterin muutosta Suomessa. Varsinaisesti ainoa kotimaisesta tutkimuskirjallisuudesta löytämämme tähän liittyvä jäsenyys on Kallisen (2001, 303–323) jako suomalaisen teatterikoulutuksen neljään kauteen (vrt. myös Seppälä & Tanskanen 2010). Koska teatterialan peruskoulutus ja ammatilliset avainkokemukset liittyvät vahvasti yhteen – esimerkiksi Turkan rehtori-kausi Teatterikorkeakoulussa 1980-luvulla –, niin tätä jakoa voi käyttää yhtenä hypoteettisena lähtökohtana etsittäessä viime vuosikymmenten suomalaisia teatterisukupolvia. Koska Kallinen on analysoinut modernin tuloa teatterikoulutukseen ja hänen analyysinsä ulottuu vain 1970-luvun alkuun, niin tämä ei riitä. Näin etsinnässä

on tukeuduttu pääasiallisesti siihen empiiriseen aineistoon, jota on esitelty edellä. Sukupolvien metsästyksessä olemme erityisesti kiinnostuneet teattereiden niistä menestyskertomuksista, joita voi pitää teatterin ammatillisten sukupolvien esiinmarssina (vrt. esim. Holmberg & Långbacka ja Turun kaupunginteatteri 1970-luvulla, Smeds ja Kajaanin kaupunginteatteri 2000-luvun alussa sekä Veijalainen ja Koko-teatteri 2000-luvun alussa).

Tutkimuksessamme olemme rakentaneet seuraavat kahdeksan mahdollista teatterisukupolvea koskien vuosia 1943–2010. Tässä artikkelissa tarkastelemme näistä vain kolmea. Kuitenkin esittelemme seuraavassa kaikki tutkimuksessamme konstruoidut kahdeksan sukupolvea. Esittely on lyhyt ja kattaa kunkin teatterisukupolven kohdalla lähinnä vain sukupolven nimeämisen, teatterikäsitteen ytimen luonnehdinnan ja muutaman yksittäisen sukupolven esimerkkiedustajan maininnan.

Ensinnäkin voidaan nostaa esiin ”*Kansallisteatteri*”-sukupolvi. Sen vaikutuksen huipputaika oli 1950-luvulla ja sen ”edustajia”⁶ olivat ohjaajat (esimerkiksi Edwin Laine 1900–1989 ja Sakari Puurunen 1921–2000) ja näyttelijät (esimerkiksi Tauno Palo 1908–1982, Eeva-Kaarina Volanen 1921–1999 ja Pentti Siimes s. 1929). Tämän teatterisukupolven taustalla oli käyty sota ja jälleenrakennus, joka teatterimaailmassa merkitsi laitosteatterijärjestelmän luomista; kuten myös Suomen Kansallisteatterin keskeistä asemaa. Todettakoon, että sukupolven nimessä Kansallisteatteri on lainausmerkeissä ja termi kuvaa sitä, että Suomen Kansallisteatteri oli sukupolven yksi – mutta vain yksi – keskeinen ilmentymä sukupolven ydinvuosikymmenenä eli 1950-luvulla. Teatterityössä painottuivat sekä ohjaajat että ”suuret näyttelijät”. Sukupolven teatterikäsite oli kaksijakoinen: teatterin tuli tarjota sekä taidetta että viihdettä.

Tämän sukupolven hallinta suomalaisessa teatterissa kyseenalaistui 1970-luvulla uuden sukupolven eli *1960–1970-lukujen poliittinen teatteri* -sukupolven tulon myötä. Tämän teatterisukupolven kehkeytyminen on vahvasti kytkeytynyt yleisiin yhteiskunnallisiin muutoksiin. Sukupolvi (näkyvinä edustajina Kalle Holmberg s. 1938 ja Kaisa Korhonen s. 1941) halusi, että teatteri on yhteydessä yhteiskuntaan poliittisena tekijänä. *1960–1970-lukujen poliittinen teatteri*

-sukupolvi käynnisti laitosteatterin kritiikin ja sisällöllisen uudistamisen. Sukupolvi kohtasi 1970-luvun lopulla (puolue)politiikkaa vastustavan ja taidetta sekä yksilöitä korostavan ”uuden teatterin”.

Kolmanneksi teatterisukupolveksi konstruoinme *vapaiden teatteriryhmien aallot* -sukupolven. Oikeastaan tämä on enemmänkin teatterin ”puolisukupolvi” kuin varsinainen sukupolvi, koska sen perusidea on teatterin organisointimuodossa. Sen mukaan teatteria tulee tehdä teatterityöntekijöiden vapaissa, riippumattomissa ja demokraattisissa ryhmissä. Suomalaisessa teatterimaailmassa vapaat ryhmät ovat kehkeytyneet aaltona, joista viimeisimpiä ovat 2000-luvun vapaat teatteriryhmät (esim. KokoTeatteri).⁷ Vapaissa ryhmissä teatterityö perustuu omaehtoisuuteen, kokeellisuuteen, löyhään työnjakoon ja väljiin ammattikuviin. Työsuhteet ovat määräaikaista ja toimeentulo on epäsäännöllistä. Ryhmien perustaminen on ilmentänyt ”yhden miehen/naisen unelmaa” tai ryhmät ovat toimineet samoin ajattelevien yhteisönä, jolloin ihmisiä yhdistää tarve tiettyyn taide-estetiikkaan.

Vaikka *turkkalainen teatteri* -sukupolvi rakentuikin yhden henkilön eli Jouko Turkan varaan, niin sitä voi pitää aitona teatterisukupolvena (vrt. aiemmin mainitut kolme kriteeriä). Se syntyi Teatterikorkeakoulussa Turkan rehtorikaudella (1982–1985) ja hänen teatterikäsitteensä innoittamana ja Turkan ”kisällien” (em. Jussi Parviainen s. 1955 ja Outi Nyttäjä s. 1935) avittamana. Sukupolvi painottaa sitä, että teatterin ja teatterilaisen on lunastettava paikkansa kovassa kilpailussa yleisöstä. Turkkalainen teatterikäsite on innoittanut teatterityöntekijöitä ja tätä kautta sukupolvi on vaikuttanut ja vaikuttaa Suomen teatterimaailmassa, vaikka se on kohdannut myös kritiikkiä.

Viihteelliset esittäjät -sukupolvi on oikeastaan vain puolisuukupolvi. Näin siksi, että viihdyttäminen on kuulunut teatterin ideaan koko sen historian ajan. Kuitenkin viihdettä painottavaa teatteria on Suomessa – ainakin 1980-luvulta lähtien – pidettävä yhtenä teatterin mallina ja tavallaan teatteria uudistavana liikkeenä. Sukupolven ilmentymiä ovat tietyt teatterit (esim. Komedia-teatteri), laitosteattereiden viihdeproduktiot, viihdettä painottavat näyttelijät ja ohjaajat kuten myös eräät ”uudet” esittä-

vän taiteen muodot (mm. stand up -komiikka). *Viihteelliset esittäjät -sukupolvi* on kohdannut syytöksiä kaupallisuudesta ja joutuu kokemaan teatterin ulkopuoliset viihdealat kilpailijoina. Toisaalta se myös lainaa esiintyjä esimerkiksi iskelmäthädistä teatteriproduktioihin.

Kuudennen sukupolven nimeämme *uusi esitystaide -sukupolvensi*. Suomessa se alkoi näkyä 1990-luvulla ja se on vasta kehittymässä täydeksi sukupolvensi. Se ilmentää avantgardistista henkeä. Sukupolven tekemistä luonnehtii se, että esitykset eivät rakennu perinteisen teatterikonseptin mukaisesti ja käsite esitys ymmärretään laaja-alaisesti. Sukupolven ilmentymiä ovat esimerkiksi monet viime vuosien Teatterikorkeakoulun tai Kiasma-teatterin produktiot. Teatterityöntekijöiden kohdalla *uusi esitystaide -sukupolven* missio teatterista kiinnostanee teatterimaailman uusia ikäluokkia.

Seitsemättä sukupolvensi kutsumme *sovelletun teatterin puolestapuhujat -sukupolvensi*. Sen taustalla ovat yhtäältä teatterityöntekijöiden ylikoulutus ja toisaalta muun muassa sosiaali-, terveys-, yhdyskunta- ja nuorisotyön uudet tarpeet. Sukupolven edustajat – erilaisista osallistavan teatterin traditioista (esim. Augusto Boal ja Paolo Freire) ponnistaen – katsovat, että tarvitaan teatteria, joka teatterimaisin työkaluin rikastuttaa eri yhteiskuntapolitiikan aloja. Sukupolven teatterikäsitys tarjoaa uusia haasteita ja työtehtäviä teatterin ammattilaisille.

Viimeinen tässä esiteltävä sukupolvensi on *uusi yhteiskunnallinen teatteri -sukupolvensi*. Sekin on oikeastaan vasta kehittymässä oleva sukupolvensi. Se korostaa – kuten aiemmin esitely *1960–1970-lukujen poliittinen teatteri -sukupolvensi* – teatterin yhteiskunnallista tehtävää vierastaen kuitenkin 1970-luvulla esiintynyttä puoluepoliittisuutta. Sukupolven mallin mukaisia produktioita on löydettävissä 2010-luvulla sekä kiinteiden laitosteattereiden että vapaiden ryhmien ohjelmistoissa (esim. Teatteri Vanha Juko tai KokoTeatteri). Se pyrkii uudelleen tulkitsemaan perinteistä yhteiskunnallista teatteria etsien ja hyödyntäen uuden esitystaiteen metodeja. Käytännössä monet *uusi esitystaide -sukupolven* tekijöistä ovat myös *uusi yhteiskunnallinen teatteri -sukupolven* tekijöitä. Tämä selittyy osaksi sillä, että tähän sukupolvidynamiikkaan kuuluvat teatterintekijät pyrkivät sekä tuottamaan uudenlaista teatterikäsitystä,

että korostavat teatterin yhteiskunnallista merkitystä.

Artikkelissamme otamme lähempään tarkasteluun vain kolme teatterisukupolvensi eli *1960–1970-lukujen poliittinen teatteri -sukupolvensi*, *turkkalainen teatteri -sukupolvensi* ja *uusi esitystaide -sukupolvensi*. Rajaus on perusteltu paitsi artikkelin sallitun mitan takia myös artikkelimme ydintavoitteen kannalta; onhan etummaisena tehtävänäme tutkia teatterin rakenteellista sukupolvidynamiikkaa. Tavoitteena ei ole kuvata seikkaperäisesti ja kronologisesti suomalaisen teatterin muutosta toisesta maailmansodasta nykypäivään, vaan tarkastella dynaamisesta teatterisukupolvinäkökulmasta keskeisiä teatterityön muutoksen vaiheita, joita valitut sukupolvensi mielestämme ilmentävät. Kolmanneksi perustelemme valintaamme myös sillä, että ainakin nämä analyysiin otetut sukupolvensi täyttävät kaikki dynaamisen ammatillisen sukupolvensi tärkeimmät kriteerit ja ovat täyssukupolvensi.

Seuraavaksi tarkastelemme näiden kolmen suomalaisen teatterin sukupolvensi luonnetta dynaamisen sukupolvensi määrittäminä ammatillisina sukupolvensi. Korostettakoon vielä sitä, että ensinnäkin ote on sosiologinen ja ”struktuurilinen” eli sisäisiä rakenteita jäsentävä ja toiseksi sitä, että kollektiivikäsitteen sukupolvensi merkitys ei ole palautettavissa sukupolvensi edustavien yksilöjäsenten ominaisuuksiin. Konstruoimamme sukupolvensi eivät ole tarkoitettu välineiksi, joilla voidaan luokitella ja leimata suomalaisen nykyteatterin ammattilaisia. Ne ovat (ideaali)tyyppisiä, joilla voidaan ymmärtää teatterityön sosiaalisen rakentumisen muutosta.

Täten tässä luvussa tarkastelemme kolmen teatterityön sukupolvensi (*1960–1970-lukujen poliittinen teatteri -sukupolvensi*, *turkkalainen teatteri -sukupolvensi* ja *uusi esitystaide -sukupolvensi*) luonnetta dynaamisesti ymmärrettyinä ammatillisina sukupolvensi. Erittelyssä vastaamme näiden kolmen sukupolvensi suhteen neljään kysymykseen:

- 1) Mitkä olivat (ovat) tämän teatterisukupolvensi tärkeimmät avainkokemukset ja -tapahtumat ennen muuta teatterimaailmassa?
- 2) Millaisen teatteria uudistavan liikkeen sukupolvensi kehitti (kehittää) ja mikä oli (on) sen ohjelma teatterin kehittämiseksi?

- 3) Miten ”mestari–kisälli–oppipoika-dynamiikka” realisoitui (realisoituu) tässä sukupolvessa?
 4) Mikä oli (on) sukupolven toimintastrategia taistelussa teatterikentän herruudesta?

1960–1970-lukujen poliittinen teatteri -sukupolvi

Tämän teatterisukupolven muotoutuminen nivoutui kulttuurin ja yhteiskunnan muutokseen. Se peräänkuulutti tiedostavaa, valistavaa ja osallistuvaa teatteria, jonka tuli olla yhteiskunnan muutostekijä. Aineiston valossa on nähtävissä, että tämän sukupolven avainkokemukset liittyvät muita teatterisukupolvia enemmän koko 60-lukulaisen yleissukupolven kokemuksiin. Näitä kokemuksia olivat muun muassa talouden rakennemuutos, tapakulttuurin muutos, seksuaalinen vapautuminen, yleisradikalismi ja konservatiivisen eliittikulttuurin ja konservatiivisten arvojen vastustus, uusvasemmiston opit, Vietnamin sota ja herääminen kolmannen maailman kysymyksiin (ks. esim. Tuominen 1991; Virtanen 2001, 269–350; Miettunen 2009).

1960–1970-lukujen poliittinen teatteri -sukupolvi katsoi, että teatterin tuli osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun ja muuttaa maailmaa. Holmberg (1999, 190) kuvaa seuraavasti 1960-luvun teatterin suhdetta aikaansa:

”Vallankumouksellisena aikakautena, jolloin elämän ääriviivat muotoillaan uudelleen, ihmisten tulee vahvistaa identiteettiään. [...] Meille tapahtui niin kun kollektiivinen imu synnytti Lapualaisoopperan. Ei se itsestään syntynyt. Sillä oli tilaus, mutta tilaus oli sisäistettävä ja luotava tilanne sen purkautumiselle.”

Sukupolven teatteria koskevana avainkokemuksina ja -tapahtumina voi pitää ainakin seuraavia: 1) inho liian viihteelliseksi ja taiteelliseksi koettua ”porvarillista laitosteatteria” kohtaan, 2) uusien kansainvälisten teatterivaikutteiden omaksuminen (mm. Bertolt Brecht, Vsevolod Meyerhold ja Tadeusz Kantor) sekä 3) sukupolven vaikuttavat produktiot: Lapualaisooppera ja Korhosen eräät ohjaukset Ylioppilasteatterissa 1960-luvulla sekä monet Holmbergin ja Långbackan ohjaukset Turun Kaupunginteatterissa 1970-luvulla. (Ks. Korhonen 1993; Holmberg 1999; Långbacka 2009.)

Kun tarkastellaan kysymystä siitä, millaisen ohjelman teatterin kehittämiseksi sukupolvi kehitti, niin ensinnäkin sukupolven mukaan teatterin tehtävänä on (vrt. Korhonen 1993; Holmberg 1999; Suutela & Palander 2005; Långbacka 2009; Miettunen 2009, 91–99):

- 1) poliittinen vaikuttaminen ja yhteiskunnallisen tiedostamisen edistäminen,
- 2) Suomen historian uusi tulkinta,
- 3) teatterin kansanvaltaistaminen ja uudenlaisen yleisön hankkiminen,
- 4) teatterin raja-aitojen purkaminen ja
- 5) realismi esitysten teatterioppina.

Teatterityön suhteen sukupolven vaikutus näkyi muun muassa ”individualistisen taiteilijamyytin” purkamisessa, ensemble-työskentelyn korostamisessa, työpaikkademokratian painottamisessa laitosteattereissa ja realistisessa työmetodissa (ks. esim. Suutela & Palander 2005).

Miten ”mestari–kisälli–oppipoika-asetelma” realisoitui tässä sukupolvessa? Ohjaajista sukupolven mestareina voidaan pitää ennen muuta Holmbergia ja Långbackaa, kuten myös Korhosta. Tunnettuina sukupolven näyttelijätyön ilmentyminä voidaan pitää esimerkiksi Esko Salmisen (s. 1940) ja Liisa-Maija Laaksonen (s. 1938) roolitoita erityisesti 1960–1970-luvuilla. On syytä huomata, että sukupolven mestarit ovat syntyneet joko 1930-luvulla tai 1940-luvun alkupuoliskolla. Oppilaat taas olivat enimmäkseen joko suuren ikäluokan (1945/1946–1949/1950) tai ”keskisuorien ikäluokkien” (1950-luvulla syntyneet) edustajia.

Käsiteltävää sukupolvea edustivat jotkut teatterit, monet produktiot ja henkilöt (ennen muuta teatterin johtajina, ohjaajina ja näyttelijöinä). Sukupolven vaikutus tuntui myös teatterikoulutuksessa etenkin 1970-luvulla (Kallinen 2001, 163–302). Sukupolvi pyrki ensisijaisesti laitosteattereiden valtaamiseen; tosin sukupolven hengessä perustettiin myös vapaita teatteriryhmiä, joista näkyvin oli Kom-teatteri. Teatterisukupolvi halusi kouluttaa sekä vanhoja että nuoria teatterityöntekijöiden ikäryhmiä, samalla kun se pyrki dialogiin kansalaisten enemmistön (erityisesti ns. työväestön) kanssa.

1960–1970-lukujen poliittinen teatteri -sukupolvi vastusti ”porvarillista laitosteatteria”, jota luonnehtivat dualismi (viihde kontra ”taide tai-

teen vuoksi”) ja ennakkoluuloiseksi koettu pikkuporvarillinen yleisö. Sukupolvi suuntasi kriittikkensä sekä edellä kuvattuun teatterityyppiin että aiemmin lyhyesti esiteltyyn ”*Kansallisteatteri*”-sukupolveen. Tukea analysoitava sukupolvi sai vapaiden teatteriryhmien ensimmäisestä aallosta, johon se osin sulautuikin. 1970-luvun lopulla se kohtasi puoluepolitiikkaa ja kollektivismia vastustavan ja taidetta, yksilöitä korostavan ”uuden teatterin”. Tästä yhtenä ilmentymänä on teatterisota, jota sukupolvi kävi ”Pete Q:laisia” vastaan vuosina 1978–1979.

Tämä sukupolvi vaikutti vahvasti 1970-luvulla ja etenkin laitosteattereissa vielä 2000-luvullakin. Osa sen vaikutuksesta oli reaktiivista eli se tuotti muutoksia, jotka olivat vastoin sen pyrkimyksiä. Tästä ovat esimerkkeinä yhtäältä ”uusi/taiteellinen, psykologinen ja epäpoliittinen teatteri” ja toisaalta se, että kyseinen teatterisukupolvi sai aikaan sen, että virallinen teatteripolitiikka tiivistä ohjelmapolitiittista laitosteattereiden ohjailua joko suoraan tai korostamalla teatterin taloudellisia tavoitteita muokaten näin laitosteattereita viihdepainotteisiksi ja suuria yleisöjä miellyttäväiksi.

Turkkalainen teatteri -sukupolvi

Turkkalainen teatteri -sukupolvi oli karismaattisen johtajansa eli Turkan innostavaan imuun tukeutuva teatterisukupolvi. Se korosti ruumiillisuuteen, vaistonvaraisuuteen ja yksilöllisyyteen perustuvaa teatteria. Myös tässä polvessa teatterin ulkoiset tapahtumat eli 80-lukulaisuus, uusien yleissukupolvien (esim. sukupolvi X) esiinmarssit ja yleiset yhteiskunnalliset muutokset olivat keskeisiä avainkokemuksia kehkeyttämissä ja muovaamassa tätä teatterisukupolvea. Näistä yhteiskunnallisista muutoksista mainittakoon talouden muutokset (vahva taloudellinen kasvu ja kansalaisten vaurastuminen sekä tieto-, elämys- ja palvelusektoreiden nousu), virtuaalimaailman läpimurto, uuden keskiluokan kasvu, subjektivismin ja individualismin nousu, ympäristökysymysten laaja huomio ja vihreän poliittisen liikkeen nousu (vrt. Hoikkala & Paju 2008).

Kuitenkin teatterimaailman sisäiset tekijät eli vahvat teatterihenkilöt (ennen muuta Turkka ja hänen tukijansa) ja teatteri-esteettiset tekijät

(uusi tulkinta teatterin luonteesta ja tehtävästä) ovat olleet tämän teatterisukupolven ohjaimesa enemmän kuin teatterin ulkopuoliset tekijät. Sen avainkokemuksia ja -tapahtumia ovat olleet Turkan ohjaamat Teatterikorkeakoulun ”kokeiluproduktiot” ja eräät Turkan vierailuohjaukset laitosteattereissa. Turkalta vaikutteita saivat myös monet Ryhmäteatterin kiinnostusta herättäneet esitykset. Käsiteltävän sukupolven kehittymisen keskeisenä tekijänä tulee pitää myös sen nostattamaa uutta innostusta teatteria kohtaan, mikä näkyi Teatterikorkeakoulussa Turkan rehtorikaudella. (Ollikainen 1988; Seppänen 1995, 73–78; Paavolainen 1987; Hotinen 2002, 198–201.)

Sukupolvi loi uuden tavan tehdä teatteria. Tämä näkyi ensisijaisesti uudenaikaisessa näyttelijätyössä ja ”näyttämön hallinnassa”. Se tuotti oman teatterioppinsa (esim. Turkan ja Nyytjän kirjoitukset) ja tavan organisoida teatterikoulutusta esitysproduktioiden ja yleisön kohtaamisen varaan (Steinbock 1985, 292–371; Ollikainen 1988; Seppänen 1995, 74–78). *Turkkalainen teatteri -sukupolven* mukaan teatterin tehtävä on: 1) ”korkeamman todellisuuden” saavuttaminen, 2) yleisön hätkähdyttäminen ja 3) yleisössä vahvojen vaistonvaraisten ja emotionaalisten elämysten aikaansaaminen. Täten ”hyvä teatterityö” edellyttää: 1) kaikkien vaistojen, mielen ja ruumiin liikkeelle panoa, 2) yksilöllisyyttä, 3) kykyä haastaa muut (yleisö ja kollegat), 4) taiteellista lahjomattomuutta ja 5) vahvemman oikeutta (Ollikainen 1998, 93–94).

Turkka (1984, 6) on kuvannut näyttelijän tehtävää seuraavasti:

”[...] , mutta näyttelijä pystyy parhaimmillaan kuvaamaan todellisuudesta, jotain sellaista, mitä mikään muu taide ei pysty. Todella hyvä näyttelemineen on ihme, jota ei voi reprodusoida. Kun puhun hyvästä näyttelemisestä, tarkoitan kykyä taikoa. Jotta kykenisi taikomaan näkyviin jotain sellaista, mitä muut taidemuodot eivät voi, vaaditaan toisenlainen elämäntapa kuin se, minkä ammattilaisnimikettä käyttävät teatterit tuovat mukanaan.”

”Mestari–kisälli–oppipoika–dynamiikka” realisoitui näkyvästi tässä sukupolvessa. On huomattava, että Turkkaa – ainakin 1960-luvulla

– voidaan pitää Holmbergin ja Långbackan oppilaana (Paavolainen 1987,16–20). Vähitellen 1970-luvulta alkaen Turcka ”kasvoi Turkaksi” nousten 1980-luvulla luomansa teatterisukupolven mestariksi ja saaden kisällejä ja oppilaita (Ollikainen 1988; Seppänen 1995, 74–78; Tanskanen 2010, 334–338).

Sukupolven (mestarin, kisällien ja avainoppilaiden) strategiana oli haastaa ja hyökätä koko silloista teatterimaailmaa ja sen määrittäjiä vastaan. Oikeastaan *turkkalainen teatteri -sukupolvi* soti koko valtakulttuurista ja sovinnaisuutta vastaan osin jopa vahvemmin kuin edellä tarkasteltu sukupolvi. Voi sanoa, että *turkkalainen teatteri -sukupolvi* noudatti puhtaasti Bourdieun (Bourdieu 1985, 105–110; Bourdieu 1992, 214–282) kuvaamaa ”kerettiläisten strategiaa” eli se loi vahvan uuden määrittäjäteatterin ideasta, jolla vallata kenttä.

Vahvasti omana sukupolvena ja teatteria omanlaisesti uudistavana liikkeenä tämä sukupolvi eli vain vähän aikaa 1980-luvulla. Tähän on syynä se, että se tukeutui yhteen mestariin ja hänen lyhytaikaiseen asemaansa Teatterikorkeakoulussa. Mutta tämä sukupolvi vaikuttaa sekä oppilaittensa kautta että siten, että se on antanut vahvoja aineksia muille teatterisukupolville (ennen muuta *vapaisten ryhmien aallot -sukupolvelle* ja *uusi esitystaide -sukupolvelle*) ja niiden mestareille. Osa turkkalaisen sukupolven vaikutuksesta oli reaktiivista. Se synnytti myös vastarintaa ja kammoa sekä teatterihallinnon että teatterilaisten piirissä ja osin myös muissa teatterisukupolvissa.

Uusi esitystaide -sukupolvi

2010-luvun sukupolviliikkeitä on vaikea määrittellä yksiselitteisesti. Tekijät liikkuvat monimuotoisesti työn kentällä sekä ammattitatuksensa että työn sisältöjen suhteen. Monet tekijöistä myös välttävät leimautumista yhteen orientaatioon, koska ajanhenkeä eivät hallitse menneiden sukupolvien tapaan yksittäiset nimet, paikat tai yhteiskunnalliset aatteet. Yksi mahdollisuus ymmärtää suomalaisen teatterin nykytekijöitä on käsittekonstruktio *uusi esitystaide -sukupolvi*. Tämä teatterisukupolvi ilmentää kokeellista ja avantgardistista henkeä ja halua rikkoa perinteisen tekstivetoisen

draaman ja teatterityön rajoja (ks. Ruuskanen 2011).

Uusi esitystaide -sukupolven kehkeytymisen yhteiskunnallisia avainkokemuksia ja -tapahtumia ei ole helppo löytää, sillä tapahtumavirta on nykyään laaja-alainen ja pirstaleinen. Voinee kuitenkin sanoa, että tämän sukupolven maisemaa värittäivät WTC-isku, terrorismi, ympäristöuhat ja talouskriisit. Nämä tapahtumat eivät tässä teatterisukupolvessa jäsenyyn vahvan kollektiivisiksi ja niinpä sukupolven avainkokemukset löytyvät pääasiassa teatterimaailman sisältä eli teatteri-ilmaisun muuttuvista käytännöistä. Viimeisten vuosikymmenien aikana teknologian mukaan tuleminen teatterimaailmaan on muokannut työn käytäntöjä ja estetiikkaa. Mediapainotteinen kulttuuri näkyy teatteriteoksissa vahvasti. Myös kansainvälisyys on tullut osaksi sukupolven toimintakulttuuria jo teatterilaisten opiskeluaikana. Liikkuminen kansainvälisillä pinnoilla, esityksissä ja verkostoissa muokkaa jatkuvasti estetiikkaa ja sukupolven ymmärrystä omasta tekemisestään. Täten sukupolven kehitykseen vaikuttavat sekä ”maailmanteatterin” muutokset että koko globaali kehitys (mm. yhteys yleiseen kansainväliseen G-sukupolveen). Tämä teatterisukupolvi toimii oman käsityksensä mukaan myös ”postmodernissa ajassa”, jossa vahvat ja yhtenäiset maailmankatsomukset eli suuret kertomukset ovat menettäneet merkitystään. Tosin polven produktioissa on havaittavissa myös retrospektiivistä liikehdintää ehyiden vaikkakin pienten tarinoiden äärelle. Postdraamallinen teatteri on ”hybridien muotojen teatteria” teatterin rajalla, jolla se kohtaa muut taiteet, kuten Timo Heinonen kirjoittaa (2009, 14).

Uusi esitystaide -sukupolven avainilmiöt liittyvät yhtäällä kansainvälisiin vaikutteisiin eli suuntauksen pioneereihin (Heiner Müller, Tadeusz Kantor ja Jean Fabre, ks. Lehmann 2009) ja heidän keskeisiin produktioihinsa. Luonnollisesti sukupolven ensimmäisiä omia ydinproduktioita tulee pitää sukupolven avaintapahtumina ja -kokemuksina. Suomessa käsiteltävän sukupolven juuret ulottuvat aina 1960–1970-luvuilta lähtevään performanssiperinteeseen, jossa yleisön ja esiintyjien välistä rajaa ja esteettisiä elementtejä muotoiltiin uudestaan. Erityisen vahvasti tämä performanssin ja teatterin välinen liikehdintä

käynnistyi 1980-luvulla ja tämän vuosikymmenen kokeiluja voinee pitää eräinä avaintapahumina nykyiselle teatterisukupolvelle. Näiden 1980-luvun kokeellisten ryhmien hengessä monet 1990-luvulla Teatterikorkeakoulussa ja muissa taidekorkeakouluissa olleet opiskelijat etsiytyivät yhteistyön merkeissä luontevasti yli taidealarajojen toistensa luokse. Heidän taideesteettinen kielensä lähtee maailmaa ja omaa traditiota tutkivasta työotteesta, jossa tilat ja paikat saavat uudenlaisia merkityksiä. Työn lähtökohtana saattaa olla pikemmin pienen yleisön tavoittelu ja yksittäisen katsojan arvostaminen massayleisön sijaan.

Millaisen teatteria uudistavan liikkeen sukupolvi kehittää ja mikä on sen kollektiivinen odotushorisontti teatterin suhteen? Nykyisen sukupolven teatterityötä on haastava arvioida yksiselitteisesti, etenkin kun aiheesta on kirjoitettu vähän. Tämä sukupolvi näkee teatterityön edellisiä sukupolvia huomattavasti laajempaan ja kansainvälisempään. Myös ajankohtaiset yhteiskunnalliset kysymykset ovat sukupolvelle tärkeitä, samalla kun sukupolven edustajat haluavat leikkiä taiteen keinoin bioteknologialla tai muilla uusilla ihmisruumista pirstovilla välineillä. Tälle sukupolvelle maailma on puristunut pienoiskokoon ja yhteistyötä alan taiteilijoiden kanssa voidaan tehdä lähes missä tahansa. On myös huomattava, että tämän sukupolven yhteistyötä näyttää määrittävän työtä tutkiva ote.

Tarkasteltava teatterisukupolvi on luonut kansainvälisistä aineksista käsin vahvan mission teatterin tehtävästä ja siitä, millaista uudenlaisen esitystaiteen tulisi olla. Ensinnäkin teatterin tehtävänä on luoda performatiivisuudestaan tietoisena esityksiä, jotka ”mahdollistavat jälkimodernin kulttuuristen rakenteiden ja merkitys- ja representaatiojärjestelmien kritiikin, kyseenalaistamisen ja purkamisen” (Heinonen 2009, 15). Samalla teatteri on uudella tavalla poliittista: ”teatterin oikeutena ja vastuuna on koetella ja epäillä naiivia suhdetta esikuviiin” (emt., 31).

Sukupolven mukaan teatterissa on toteutettava uudenlaisia esityksiä. Keskeisiä piirteitä sukupolvelle on, että esteettinen muoto ja täten esityksen kokonaisrakenteen korostuvat. Uusi työtapa on – ainakin Lehmannin (2009) mukaan – ohjaajan taidetta, joskin ohjaajana voi toimia kollektiivi. Samalla uusi työtapa edellyttää, että produktiot kaikissa vaiheissaan punta-

roivat omia rajojaan ja tätä kautta esitystaiteen mahdollisuuksia. Muuttuvat työtavat tarkoittavat usein oman alueen reunojen yli kulkemista. Tekijät haastavat itseään toteuttamaan omaa ammatillisuuttaan perinteisestä työjärjestyksestä kohti uudenlaisia avauksia. Tämä ei välttämättä rajoitu vain vapaisiin ryhmiin, vaan yhä enemmän myös kiinteissä ammattiteattereissa työskentelevät pohtivat ja etsivät uudenlaisia työmuotoja. Yhtenä esimerkkinä tästä voisi mainita sen, että työryhmä on mukana työprosessissa täysivaltaisesti sen alkuhetkistä lähtien. Perinteisestihän teatterityön on nähty järjestyvän ammattikuvien mukaan.

Myös tämän sukupolven suhteen tulee kysyä: mikä oli (on) sen toimintastrategia taistelussa teatterikentän herruudesta? Tässäkin bourdieulainen ”kentän kerettiläisten logiikka” on yhtä vahvasti esillä kuin edellä analysoidussa teatterisukupolvessa. Erona on kuitenkin se, että *uusi esitystaide -sukupolven* kapinallisuus ei merkitse suoraa kapinaa rakenteita ja henkilöitä vastaan, vaan pikemmin sukupolvea määrittää taidefilosofinen lähtökohta nähdä edellisen sukupolven raamit uudella tavalla. Tämän teatterisukupolven tietynlainen ymmärrys taiteesta työnä pyrkii myös haastamaan edellisen sukupolven hallinnollista jäykkyyttä notkeampiin työn käytäntöihin.

Uusi esitystaide -sukupolven mahdollisuuksia muokata suomalaista teatterimaailmaa lisännee sen pyrkimyksen yhdensuuntaisuus audiovisuaalisen median ja teknologian voimistuvan vaikutuksen kanssa. Suomessa sukupolven asema ei ole riippuvainen yhdestä tai muutamasta henkilöstä ja tähän liittyen sukupolvi on melko kiinteästi verkottunut kansainvälisten hengenheimoistensa kanssa. Sukupolven menestyksen uhkia on olemassa myös suomalaisessa teatterimaailmassa. Ensinnäkin Suomen teattereissa on edelleen vahva draamallinen perinne (ja tämän yhteys realistiseen teatterikerrontaan). Kiinteiden ammattiteattereiden monet rakennepaikat (kaupallisuusvaateet, ammatillinen työnjako ja tilat) eivät välttämättä suosi sitä, että *uusi esitystaide -sukupolvi* saisi kasvavaa sijaa näissä teattereissa, vaikka uusista yhteistyömuodoista keskustellaankin. Näin sukupolven tulevaisuus on paljolti riippuvainen yksittäisten teatterilaisten ja uusien vapaiden teatteriryhmien kiinnostuksesta tämän teatterisukupolven oppeja ja työtapoja kohtaan.

Joskin myös yksittäisten tekijöiden liikkuminen työtilaisuuksista ja -paikoista toiseen kantaa mukanaan uudenlaisen ajattelun vaatimuksia, jotka jo heijastuvat kiinteiden ammattiteattereiden muutostarpeissa. On myös hyvä muistaa, että laitosteatterikonseptista huolimatta se ei enää ole ensisijainen teatteritaidetta määrittävä paikka ja monet kentän tekijöistä eivät ole edes kiinnostuneita työskentelystä näissä teattereissa. Toisaalta taas *uusi esitystaide -sukupolven* tekijöistä monet ovat halunneet astua esimerkiksi kiinteiden ammattiteattereiden teatterijohtajan tehtäviin kuljettaakseen kentän estetiikkaa ja työkäytäntöjä eteenpäin ”(esim. Vihtori Rämä ja Janne Saarakkala).

LOPUKSI

Edellisessä luvussa on tehty anatominen leikkaus kolmeen suomalaisen nykyteatterin ammattiliseen sukupolveen ja tarkasteltu niiden välisiä suhteita. Tässä luvussa pohdimme vielä lyhyesti teatterin ammattilisen sukupolven ja työn organisoimisen suhdetta ja aivan lopuksi aprikoimmesit, miten teatterityötä koskevan sukupolvitarkastelumme tulokset liittyvät työn muutoksesta ja ”uudesta työstä” käytävään keskusteluun.

Teatterityön organisoiminen tarkoittaa työn tietoista ja kollektiivista suunnittelua ja hallintaa, joka kohdistuu ennen muuta työnjakoon, päätöksentekoon ja tiedonjakamiseen. Työn organisoiminen -käsite eroaa käsitteestä työn sosiaalinen konstruointi eli rakentuminen juuri siinä, että se on pitkälti tietoisesti hallittua, kun taas työn sosiaalinen konstruointi tarkoittaa kaikkea sitä (tietoista tai tiedostamatonta) toimintaa, jossa tietyn kentän toimijat rakentavat yhdessä tietyn työn, esimerkiksi teatteriproduktion.

Teatterityötä organisoitaessa on otettava kantaa ainakin seuraaviin kysymyksiin: 1) laitos-teatteri kontra vapaat teatteriryhmät, 2) taiteen sisäinen logiikka (vrt. internalismi) kontra teatteripolitiikka ja teatterin käyttö instrumentaaliin sovelluksiin (vrt. eksternalismi). Seuraavassa esitämme muutaman hypoteettisen ajatuksen näiden teatterityön organisoimisen ydindilemmojen kytkeytymisestä edellä kuvattuihin teatterisukupolviin ja niiden väliseen dynamiikkaan.

Ensinnäkin ajatellen teatterikeskustelumme yhtä suurta kysymystä eli kysymystä kiinteän

laitosteatterin suhteesta vapaisiin teatteriryhmiin, niin voidaan esittää muutamia huomioita. Laitosteattereissa on yleensä mukana monta sukupolvea. Useissa produktioissa on edustajia eri sukupolvista tai teatterissa tuotetaan rinnakkaisissa produktioissa eri teatterisukupolvien teatteritaidetta. Tämä näkyy esimerkiksi siten, että kiinteissä ammattiteattereissa yksi näyttämö on varattu yhden sukupolven hengessä toteutettaville produktioille ja toinen toisenlaisen sukupolvikytkennän omaaville produktioille. Toisaalta vapaat ryhmät useimmiten syntyvät ja kuolevat yhden sukupolven teattereina. Näin laitosteatterit ovat – kokonaisuutena otettuna – useimmiten monien teatterisukupolvien kombinaatiota. Vapaat ryhmät taas ovat useimmiten, mutta eivät välttämättä aina, yhden sukupolven ns. sukupolviteattereita.

Toiseksi teatterityön organisoitumiseen vaikuttaa myös internalismi–eksternalismi-kysymys eli kysymys siitä, nähdäänkö teatterin kehittyvän ensisijaisesti sisäisistä tekijöistä (ns. taiteen autonomia ja oma estetiikka) vai ensisijaisesti ulkoisista tekijöistä (esim. kaupalliset ehdot ja yhteiskunnalliset tehtävät). Tässä konstruoiduista teatterisukupolvista *1960- ja 1970-lukujen poliittinen teatteri -sukupolvi* korosti teatterin yhteiskunnallista roolia edistyksen välineenä. Näin teatteriesitysten sisältö ja sanoma painottuivat suhteessa taiteellisen muotoon. Melko vahvasti internalismin kannalle taas asettuvat sekä *turkkalainen teatteri -sukupolvi* että *uusi esitystaide -sukupolvi* – korostavathan nämä jatkuvaa ja rajoja rikkovaa esitystaiteellista kokeilua.

Tiivistäen usko teatteriin ja sen ihanteisiin näkyy parhaiten yhdessä ammattillisessa sukupolvessa, jolla on omat mestarinsa, kisällinsä ja oppilaansa. Mestarit ovat usein entisten sukupolvien kapinallisia oppilaita tai kerettiläisiä kisällejä. Ammatilliset sukupolvet käyvät kuitenkin teatterissa – kuten muillakin luovan työn kentillä – jatkuvaa kamppailua. Tämä on luovan työn kenttien uudistumisen keskeinen moottori ja juuri sukupolvidynamiikka uudistaa teatteria. Näin nousevat sukupolvet haastavat, joskus avoimesti kamppaillen ja joskus liittoutuen tai sulattaen sisäänsä, innostuksensa menettäneen johtavan sukupolven ja sen mission.

Työtä tutkivat yhteiskuntatieteilijät ovat niin meillä (esim. Holvas & Vähämäki 2005; Julkunen 2008) kuin muuallakin (esim. Hardt

& Negri 2001; Banks 2007) keskustelleet työn muutoksesta ja työn uusista ilmiöistä. Keskeisinä muutosprosesseina on nähty muun muassa 1) työn subjektivoituminen ja personifikaatio, 2) professioiden purku, 3) työn epävakauden kasvu ja uudet työsuhteet (prekariisaatio ja prekariaatti) sekä 4) projektityö ja verkostojen kasvava merkitys. Seuraavaksi kommentoimme lyhyesti sitä, mitä teatterisukupolvet ”opettavat” näistä kysymyksistä.

Ensinnäkin ammattimainen teatterityö on aina ja kaikkialla ollut hyvin subjektivoitunutta ja personifioitunutta työtä. Subjektivoitunut työ on työtä, jota määrittää vahva riippuvuus työn tekijästä eli subjektista. Teatteritaiteilijoiden työn lähtökohtana on taiteilijoiden oma subjektiivinen maailmasuhde. Työn lopputulos on aina sidottu tekijäänsä ja hänen persoonaansa. Tämä korostuu sekä *turkkalainen teatteri -sukupolven* imperatiiveissa että *uusi esitystaide -sukupolven* painottamassa ryhmien luovuudessa.

Professionalismin haurastuminen uudessa työelämässä on toinen keskeinen tutkimus- ja keskusteluteema. Professionalismi tarkoittaa ytimeltään institutionalisoitua erityisasiantuntemusta (Freidson 1994). Se ilmenee siinä, että kullakin professiolla on vahvasti oma tehtävänsä, erityiskoulutuksensa ja -etiikkansa. Teatterissa professionalismi ilmenee teatterin ammattilaisten vahvana rajanvetona sekä sisäisesti (esim. ohjaaja-, lavastaja- ja näyttelijäreviirit) että ulkoisesti (esim. ero kuvataiteilijoihin ja muihin taiteilijoihin sekä teatterin harrastajiin). Tarkastelluista sukupolvista ainakin 1960–1970-lukujen poliittinen teatteri -sukupolvi painotti professionalismia: selkeitä teatterityöntekijöiden työnkuvia ja vahvaa työnjakoa. Monet aiemmin esillä olleista sukupolvista haluavat joko purkaa tai ainakin uudistaa professionalismia. *Uusi esitystaide -sukupolven* kuuluu avantgardismi eli halu kokeilujen kautta etsiä perinteisen draamanteon ylittävää esitystaiteellista ammattitaitoa. Näin vaikkapa teatteriryhmä korvaa ohjaajan tehtävän koko ryhmän kollektiivisella ohjauksella. Myös aiemmin mainittu *soveltavan teatterin puolestapuhujat -sukupolvi* haluaa muuttaa teatterilaisten professionaalisuutta. Sen hengessä on jopa ehdotettu kaksoiskvalifikaatioihin (esim. teatterityön ammatillisuus yhdistettynä terveystyön ammatillisuuteen) perustuvaa uudenlaista teatterityöntekijöiden ammatti-

kuva. Kolmanneksi *viihhteelliset esittäjät -sukupolvi* tähdentää, että viihhteellisessä produktiossa ”kaikki käy” ja tiukassa professionalismissa ei tarvitse pitäytyä, jos tuloksena on tarpeeksi viihdyttävä esitys. Professionalismikysymys liittyy kiinteästi myös esillä olleeseen laitosteatteri vastaan vapaat ryhmät -asetelmaan. Onhan professionalismi kiinteissä ammattiteattereissa ja niihin kiinnittyneissä sukupolvissa leimaava piirre, kun taas vapaissa ryhmissä on mahdollista purkaa ja/tai jäsentää uudelleen professionalismia, mitä esiin työntyvät teatterisukupolvet tekevätkin.

Kolmanneksi epävakaus ja epäsäännölliset työsuhteet ovat kuuluneet teatterityöhön Suomessa koko sen ammattimaisen historian ajan eikä vain viime vuosina, jolloin keskustelu epätyypillisestä työstä ja prekariaatista on kehkeytynyt. Epävakaus on koskettanut ja koskettaa monin tavoin sekä kollektiiveja että yksilöllistä teatterityön subjektia muun muassa onnistumisen ja menestyksen vaihteluina ja näin ammatillisen maineen ja näkyvyyden muutoksina.

Enemmistö Suomen teatterityöntekijöistä on tällä hetkellä freelancereita ja työntekijät, joilla on vakainaisia kiinnityksiä, ovat vähemmistönä. Näin ei aina ole ollut asianlaita, sillä ainakin laitosteattereiden rakennus- ja valtakaudella 1950-luvulta ainakin 1970-luvulle saakka *”Kansallisteatteri”-sukupolven* ja 1960- ja 1970-lukujen poliittinen teatteri -sukupolven hallitessa pitkäkestoiset työsuhteet olivat tyyppillisiä. Tuolloin toki siirtymät laitosteatterista toiseen ja suhteellisen vakiintuneisiin kiinnityksiin olivat tavallisia. Viimeiset parikymmentä vuotta teatterilaiset ovat kuitenkin kasvavassa määrin joutuneet kehittämään erilaisia keinoja hallita epävakaita uriansa ja epäsäännöllistä toimeentuloaan (ks. Rantanen 2006, 283–299; Ammattinetti 2010).

Epävakaus liittyy siihen, että teatterityö on ja on aina ollut projektityötä (oikeammin produktiotyötä) tyyppillisimmillään. Projektityössä sosiaalisten verkostojen merkitys on suuri.

Teatterin ammatillaiset, etenkin freelancerit ja vapaiden teatteriryhmien jäsenet, ovat monella tapaa verkostotyön mestareita. He tietävät, että suhteet ratkaisevat sen, saako työtä ja millaisiin produktioihin pääsee työskentelemään. Teatterin ammatillaiset, oikeastaan kaikissa artikkelissamme nimetyissä teatterisukupolvissa,

ovat tietoisia siitä, että teatterilaisen turva ja työuran laadukas kehitys on riippuvainen yksilöiden sosiaalisen pääoman eli merkityksellisten suhteiden kasvattamisesta ja suuntaamisesta. Sosiaalinen pääoma ja siihen nivoutuvat sosiaaliset verkostot tuovat yhtäältä turvaa ja vakautta turvattomaan ja epävakaiseen työhön ja toisaalta mahdollistavat sujuvan yhteistyön ja laadukkaat produktiot.

Teatterin muutosta on kirjallisuudessa tarkasteltu muun muassa 1) uusista ideoista ja opeista käsin, 2) luovien ”suurmiesten” toimintana, 3) uuden teknologian määrittämänä, 4) teatterilaisten sosiaalisen aseman muutoksena,

5) organisointimuotojen vaihteluna, 6) teatterin yhteiskunnallisen tehtävän muutoksena, 7) yhteiskunnallisena liikkeenä ja 8) sukupuolinkölkulmasta käsin. Artikkelissamme kuvasimme suomalaisen teatterin nykymuutosta dynaamiseen teatterisukupolvikäsitteeseen tukeutuen. Mielestämme tämä tarkastelukulma mahdollistaa ensinnäkin ainakin useimpien edellä mainittujen näkökulmien syntetisoinnin ja täten uuden kokonaisvaltaisen tiedon teatterin muutoksesta. Toiseksi ammatillinen sukupolvi ohjaa tarkastelua juuri muutoksen ytimeen eli niihin sosiaalisiin ristiriitoihin, jotka ovat myös kulttuurin kentällä historian vetureita.

VIITTEET

¹ Artikkelin taustalla oleva tutkimusprojekti ”Työinto, organisaatiomuutokset ja sukupolvet teatterityössä” jakaantuu kahteen projekti-osioon: ”Kestääkö työinto? – organisaatiomuutokset ja sukupolvet teatterityössä” (osio I) ja ”Mihin teatteri on matkalla? – teatterityön uudelleen organisointi 2010-luvulla” (osio II). Projekti on osittain Työsuojelurahaston rahoittama, mistä tutkijat kiittävät rahastoa.

² Artikkelin perustuu projektin ensimmäiseen osioon ”Kestääkö työinto? – organisaatiomuutokset ja sukupolvet teatterityössä”.

³ Esimerkiksi vuonna 2009 Teatterikorkeakouluun tuli 1828 hakemusta ja kaiken kaikkiaan 68 (3,7%) hakijaa hyväksyttiin. Sisäänpääsyprosentissa mitattuna Teatterikorkeakoulu – kuten myös Tampereen yliopiston näyttelijätöiden laitos eli Näty – onkin yksi halutuimpia opiskelijajapaikkoja.

⁴ Käsitettä ammatillinen (professionaalinen) sukupolvi ei ole juurikaan käytetty tutkimuskirjallisuudessa.

⁵ Teatterilehtien analyysi rajoittui vuosiin

1977–2010, koska artikkelin päätarkoituksena on tarkastella ensisijaisesti tällä hetkellä vaikuttavia ammatillisia sukupolvia. Samasta syystä Teatterikorkeakoulun opinnäytteistä kävimme läpi kaikki koulun kirjaston hyllyssä esillä olleet näyttelijätöiden, ohjauksen ja dramaturgian linjojen opinnäytteet. Vanhin tarkastelluista opinnäytteistä on vuodelta 1985.

⁶ Korostettakoon, että sukupolven edustus ei välttämättä – eikä useinkaan – ole pysyvä tehtävä, vaan esimerkiksi näyttelijä saattaa ”edustaa” tiettyä sukupolvea vain muutaman vuoden ja hän saattaa samanakin vuotena ”manifestoida” useita sukupolvia. Sukupolvi on täten ymmärrettävä metodologisen kollektivismien hengessä ns. kollektiivikäsitteenä: sukupolvi on enemmän kuin ”yksilöedustajiansa” summa.

⁷ Tässä vapailla ryhmillä tarkoitetaan sekä lain mukaista valtionavustusta nauttivaa itsenäisiä ryhmiä (ns. VSO-teatteriryhmät) että ilman tätä avustusta toimivia ryhmiä (ns. lainsuojattomat teatteriryhmät).

LÄHTEET

- Ammattinetti. Haettu sivulta <http://www.ammatinetti.fi>, 29.11.2010.
- Arminen, I. (1989). *Juhannustansseista Jumalan teatteriin*. Jyväskylä: Tutkijaliitto.
- Banks, M. (2007). *The politics of cultural work*. Chippenham and Eastbourne: Palgrave Macmillan.
- Benhamou, F. (2000). The opposition between two models of labour market adjustment: The case of audiovisual and performing arts activities in France and Great Britain over a ten year period. *Journal of Cultural Economics*, 24(4), 301–319.
- Becker, H. S. (1984). *Art worlds*. Berkeley: University of California Press.
- Blair, H. (2001). 'You're only as good as your last job': The labour process and labour market in the British film industry. *Work, Employment & Society*, 15(1), 149–169.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: a social critique of the judgment of taste*. Harvard: Harvard University Press. Käännös.
- Bourdieu, P. (1985). *Sosiologian kysymyksiä*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino. Käännös.
- Bourdieu, P. (1992). *The rules of art*. Stanford: Stanford University Press. Käännös.
- Brannen, J. (1992). Combining qualitative and quantitative approaches: An overview. Teoksessa Brannen, J. (Ed.), *Mixing methods: Qualitative and quantitative research* (s. 331–339). Aldershot: Avebury.
- Eikhof, D. R. & Haunschild, A. (2007). For art's sake! Artistic and economic logics in creative production. *Journal of Organizational Behaviour*, 28(5), 523–538.
- Faulkner, R. & Anderson, A. (1987). Short-term project and emergent careers: Evidence from Hollywood. *American Journal of Sociology*, 92(4), 879–909.
- Freidson, R. (1994). *Professionalism reborn: Theory, prophecy, and policy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Fortier, M. (2002). *Theory/theatre: An introduction*. London & New York: Routledge.
- Gadamer, H.-G. (2007). *Wahrheit und Methode. Grundzüge einer philosophischen Hermeneutik*. Berlin: Akad. -Verlag.
- Hardt, M. & Negri, A. (2001). *Empire*. Harvard: Harvard University Press.
- Haunschild, A. (2003). Managing employment relationships in flexible labour markets: The case of German repertory theatres. *Human Relations*, 56(8), 899–929.
- Heinonen, T. (2009). Draamallisen teatterin jälki-näytös. Teoksessa Lehmann, H.-T. (toim.), *Draaman jälkeinen teatteri* (s. 11–34). Helsinki: Like.
- Hoikkala, T. & Paju, P. (2008). Entä nuoremmat sukupolvet? Sukupolvitutkimus ja nuorisopolitiikka. Teoksessa Purhonen, S. & Hoikkala, T. & Roos, J.P. (toim.), *Kenen sukupolveen kuuluu?* (s. 270–294). Helsinki: Gaudeamus.
- Holmberg, K. (1999). *Vasen suora*. Helsinki: Otava.
- Holvas, J. & Vähämäki, J. (2005). *Odotustila*. Helsinki: Teos.
- Hotinen, J.-P. (2002). *Tekstuaalista häirintää: kirjoituksia teatterista, esitystaiteesta*. Helsinki: Like.
- Houni, P. (2000). *Näyttelijäidentiteetti: tulintoja omaelämäkerrallisista puhenäkökuulumista*. Helsinki: Acta Scenica 5.
- Huhtala, H. & Laakso, A. (2007). Kirjallisuuskatsaus organisaatiokulttuureihin: mitä ne ovat ja miten niistä on keskusteltu kansainvälisissä ja suomalaisissa tieteellisissä jouluaaleissa? *Hallinnon Tutkimus*, 26(2), 13–17.
- Häti-Korkeila, M. (2010). *Teatterijohtamisen dramaturgiaa*. Helsinki: Helsingin yliopisto (väitöskirja).
- Ikonen, L. (2006). *Dialogista skenografiaa*. Taideteollisen korkeakoulun julkaisu A 71.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Juntunen, M. & Mehtonen, L. (1977). *Ihmistieteiden filosofiset perusteet*. Jyväskylä: Gummerus.
- Kahiluoto, A. (1998). Työn ja elämän päämäärä on sama. Teoksessa Korhonen, K. (toim.), *Koirien ajama kettu. Ohjaustaiteen kysymyksiä* (s. 62–79). Helsinki: Like.
- Kallinen, T. (2001). *Näyttämötaiteilijasta teatterityöntekijäksi. Miten moderni tavoitti suomalaisen teatterikoulutuksen*. Helsinki: Acta Scenica 7.
- Kanerva, A. & Ruusuvirta, M. (2006). *Suomalaisen teatterin tulevaisuus teatterintekijöiden ja kuntien silmin*. Helsinki: Cuporen julkaisuja 14/2006.
- Kasvio, A. (1994). *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kinnunen, H.-M. (2008). *Tarinat teatterin taiteellisessa prosessissa*. Helsinki: Acta Scenica.
- Kirkkopelto, E. (2003). *Tragédie de de la métaphysique – contributions à la théorie de la scène*. Strasbourg: Université Marc Bloch.
- Korhonen, K. (1993). *Uhma, vimma, kaipaus: muis-tiinpanoja työstä ja elämästä*. Helsinki: Otava.

- Lehmann, H.-T. (2009). *Draaman jälkeinen teatteri*. Helsinki: Like. Käännös.
- Långbacka, R. (2009). *Tarttua kohtalon tuuliin*. Helsinki: Siltala
- Mannheim, K. (1972). *Essays on the sociology of knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Miettunen, K.-M. (2009). *Menneisyys ja historia-kuva*. Helsinki: SKS.
- Ollikainen, A. (1988). *Lihat ylös!* Helsinki: Valtion painatuskeskus – Teatterikorkeakoulu.
- Paavolainen, P. (1987). *Turkan pitkä juoksu*. Helsinki: Gaudeamus.
- Paavolainen, P. (1992). *Teatteri ja suuri muutto*. Helsinki: Kustannus Oy Teatteri.
- Peltonen, T. (2010). *Organisaatioteoria. Klassisesta jälkimoderniin*. Helsinki: WSOY.
- Pirttilä, I. (2007). Yhteistyö, jaettu tietämys ja yhteinen kohde teatteriproduktion rakentumisessa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 72(6), 613–627.
- Pirttilä, I. (2009). *Social capital and quality in a theatre group*. Käsikirjoitus lähetetty tieteelliseen aikauslehteen.
- Purhonen, S. (2002). Sukupolvikäsitteen kolme ulottuvuutta: sukupolven diskursiivisen dimension merkitys sukupolvitietoisuuden rakentumisessa. *Sosiologia*, 39(1), 4–17
- Raider, H. J. & Burt, R.S. (1996). Boundaryless careers and social capital. Teoksessa Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (s. 187–200). New York: Oxford University Press.
- Rantanen, M. (2006). Takki väärinpäin ja sielu riekaleina. Näyttelijöiden kokemuksia työstressistä -ja uupumuksesta. *Acta Scenica* 18. Helsinki: Teatterikorkeakoulu.
- Rensujeff, K. (2003). *Taitelijan asema*. Taiteen keskuustoimikunnan julkaisuja no 27.
- Roos, J.P. (1987). *Suomalainen elämä*. Hämeenlinna: SKS.
- Ruuskanen, A. (2011). *Nykyteatterikirja. 2000-luvun alun uusi skene*. Helsinki: Like.
- Salminen, E. & Kinnunen, R. (1997). *Elämä Eskona*. Helsinki: WSOY.
- Salo, P. & Kuitunen, M. (2005). Ihminen organisaatiossa ja organisaatio ihmisenä – organisaatiotasojen kadottamisesta postmodernissa organisaatiotutkimuksessa. *Hallinnon Tutkimus*, 24(4), 26–34.
- Sauer, E. (2005). *Emotions in leadership: Leading a dramatic ensemble*. Tampere: Tampere University Press.
- Seppälä, M.-O. & Tanskanen, K. (toim.) (2010). *Suomen teatteri ja draama*. Helsinki: Like.
- Seppänen, J. (1995). *Tehtävä Oulussa*. Tampere: Tampere University Press.
- Steinbock, D. (1985). *Taideteos ja taidekasvatus*. Jyväskylä: Gummerus.
- Suutela, H. & Palander, M. (2005). *Seiskytluvun teatterin moninaiset äänet*. Helsinki: Like.
- Tanskanen, K. (2010). Uusia esitystyyliä. Teoksessa Seppälä, M.-O. & Tanskanen, M. (toim.), *Suomen teatteri ja draama*. Helsinki: Like.
- Tuominen, M. (1991). ”Me kaikki ollaan sotilaitten lapsia”. *Sukupolvihegemonian kriisi 1960-luvun kulttuurissa*. Helsinki: Otava.
- Turkka, J. (1984). Kun emme jaa rahoja jaamme itseämme (Turkan haastattelu; haastattelija P. Kyrö). *Teatteri* 8/1984, 5–7.
- Veijalainen, A. (2007). *Joukkokohtaus – Koko Teatteria 10 vuotta*. Keuruu: Like.
- Virtanen, M. (2001). *Fennomanian perilliset*. Hämeenlinna: SKS.
- Weber, M. (1968). *Economy and society*. New York: The Free Press.