

Businesssteatteri yhdistelee psykologiaa, teatteria ja organisaatio-osaamista ratkomalla yrityksen ristiriitoja ”näyttämöllä”. “Näyttämöllä esitetyt tilanteet jäävät elämään katsojien mielessä ja saavat aikaan halun toimia toisin”, kertoo psykologi Merita Petäjä.

Yritysten ristiriidat tuodaan näyttämölle

Businesssteatteri on uutta organisaatioiden kehittämisessä. ”Businesssteatteri tuo näkyväksi työyhteisössä lymyäviä pyrkimyksiä, pelkoja ja uskomuksia. Sen avulla päästään sellaisten voimakenttien alueelle, josta on muuten vaikea saada otetta”, kuvailee businesssteatterin ideaa psykologi Merita Petäjä Arinna Oy:stä.

Petäjä innostui businesssteatterista viime vuonna ollessaan improvisaatioteatteriin liittyvässä koulutuksessa Norjassa. Hän kokosi Suomessa oman ryhmän ja pyysi businesssteatterin oppi-isän, saksalaisen Ullrich Hartmannin kouluttajaksi.

Petäjän kokoamassa ryhmässä yhdistyy psykologinen asiantuntemus, organisaatorinen osaaminen ja näyttelijätyön taidot. Näiden kolmen alueen yhdistäjänä ryhmä tekee urauurtavaa työtä Suomessa, ja on laajentanut toimintaansa myös kansainvälisille areenoille. Ryhmässä on mukana amerikkalainen, virolainen ja saksalainen osaaja.

POWERPOINT TIENSÄ PÄÄHÄN

Ryhmä on ehtinyt olla mukana isoissa muutoshankkeissa. Yritykset ovat löytäneet businesssteatterin tekijät yllättävän nopeasti. Asiakkaita on tullut vanhojen verkostojen kautta.

”Tavallaan vaistosin, että organisaatiot kaipaavat uusia keinoja ongelmiansa ratkomiseen. Powerpoint-esitykset ovat tulleet tiensä päähän. Ne vetoavat vain kognitiiviseen ajatteluun, mutta eivät kosketa ihmisten tunteita ja tahtoa. Businesssteatteri sukeltaa suoraan alitajuntaan ja käynnistää oppimisprosessin tunnekonfliktin kautta. Näyttämöllä esitetyt tilanteet jäävät elämään katsojien mielessä ja saavat aikaan halun toimia toisin”, Petäjä analysoi.

PIENI KONFLIKTI, ISO ONGELMA

Organisaatiot etsivät nyt vaikuttavuutta. Petäjä on vakuuttunut, että businesssteatterin keinoin saadaan aikaan pysyviä muutoksia.

Yritykset ovat pyytäneet apua esimerkiksi palautekulttuurin, oikeudenmukaisten pelisääntöjen ja konfliktin ratkaisutaitojen kehittämiseen. Myös keskustelelevamman kulttuurin luomisella on kova kysyntä.

”Lähdemme liikkeelle niistä tavoitteista, joita yrityksellä on. Niistä keskustellaan ensin johdon kanssa. Teemme perusteellisen taustatyön ja kiteytämme keskeiset kysymykset. Sen jälkeen rakennamme näyttelijöiden kanssa roolit ja harjoitteleme niitä ennen keikkaa, eli työyhteisöön menoa. Keikan jälkeen pu-





KUVA: HANNA-KAISA HÄMÄLÄINEN

ramme tapahtuman ryhmän kanssa”, Petäjä kertoo.

On tavallista, että businessteatteriryhmä esiintyy koko työyhteisölle. Joskus isoissa saleissa voi olla useita satoja ihmisiä paikalla samaan aikaan. Näyttelijöitä on tavallisesti kolme ja heillä yksi ohjaaja, joka pitää langat käsissä koko prosessin aikana.

”Jo kolme näyttelijää pystyy esittämään jonkin työyhteisöä vaivaavan ristiriidan, joka voi olla pieni vuorovaikutusta hiertävä detalji. Se heijastaa yleensä kollektiivista problematiikkaa, johon työyhteisö tarvitsee vaihtoehtoisia näkökulmia. Businessteatteri auttaa näkemään inhimillisen vuorovaikutuksen esteitä ja luomaan toivoa aidon kohtaamisen mahdollisuudesta.”

OHJAAJA SAA ROOLIT LENTOON

Ryhmässä Merita Petäjä on ottanut ohjaajan roolin. Businessteatteri ei ole teatteria perinteisessä mielessä, sillä näyttelijöillä ei ole valmiita repliikkejä. Vain roolit ovat selvillä etukäteen: sen jälkeen impulssit ja toimintaohjeet tulevat yleisöltä.

”Olen tulkkina yleisön ja näyttelijöiden välillä. En saa kerätä huomiota, mutta minun pitää saada yleisö liikkeelle. Ohjaan kohtausten kestoa ja etenemistä. Ohjaaminen vaatii tilannetajua ja ymmärrystä siitä, missä energia loppuu. Draamaa ei saa päästää elämään omaa kaartaan, vaan yleisön rooli pitää hyväksyä. Tässä psykologinen osaaminen ja ryhmädynamiikan taidot tulevat käyttöön”, Petäjä sanoo.

Petäjä on nähnyt, että roolit lähtevät lentoon, kun yleisöllä on yhteinen pulma, johon etsitään ratkaisua. Estyneet suomalaisetkin ovat suorastaan vauhdissa, kun pääsevät osallistumaan businessteatteritapahtumaan. Ohjeita ja repliikkejä satelee yleisön joukosta.

”Kun näyttämön tapahtumat ovat oman työyhteisön todellisuutta, niin jäykistely nohtuu pian. Ohjaajana laitan itseni täysin likoon. Olen opetellut luottamaan siihen, että ryhmätilanteessa tapahtuu se, minkä pitääkin tapahtua. Jos tulee jumi, niin sitten sitä pitää tutkia. En voi koskaan tietää, mikä on lopputulos. Epävarmuuden sietäminen ja hyväksyminen kuuluu ohjaajan tehtäviin.”

Petäjä muistuttaa, että businessteatteri on aina osa kokonaisuutta, jolla herätellään henkilöstön tahtoa muutokseen. Sen jälkeen tarvitaan muuta valmennusta, jonka Arinnan työntekijät ottavat tarvittaessa hoitaakseen.

KEHOLLISUUTTA JA PSYKOLOGIAA

Merita Petäjän tie businessteatterin vetäjäksi on kulkenut monien vaiheiden kautta. Ensinnäkin psykologiksi innosti kodin esimerkki, sillä Meritan äiti on emerita professori Lea Pulkkinen.

”Meillä on aina keskusteltu paljon psykologian tutkimuksesta kotona. Oma lähtökohtani on kuitenkin psykologisen tiedon soveltaminen, jonka pohjalle olen luonut oman urani.”

Jatkuu seuraavalla sivulla ►

Jatkoo edelliseltä sivulta

Valmistumisen jälkeen Merita Petäjälle avautui ikkuna organisaatioiden maailmaan Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa. Ratkaisukeskeisessä ja kognitiivis-konstruktiiivisessa psykoterapiakoulutuksessa Petäjä sanoo oppineensa oivaltamaan ajattelun, tunteiden ja tekojen välisen yhteyden. Tärkeänä oppi-isänään hän pitää edesmennyttä Antero Toskalaa.

1990-luvun alkupuolelta lähtien Petäjä on ollut mukana kehittämässä elämänkaaren ymmärtämiseen liittyviä mielikuva-, keho- ja draamatekniikoita Arinna Oy:ssä, jonka osakkaina oli kahden psykologin ohella liikuntasiologi, eurytmisti ja fysioterapeutti.

”Meillä on ollut todella luovia kokeiluja, joissa yhdistelimme kehollisuutta ja psykologiaa. Emme toimineet vain kellarissa, vaan pääsimme tekemään kehittämistyötä EU:n ja Kelan rahoittamissa projekteissa. Nykyisin toimimme yrityksissä”, Petäjä kertoo.

KOULUTUSPOLUT YHDISTYVÄT

Vuosien mittaan Petäjä on hankkinut lisää koulutuksia muun muassa tarinateatterista ja organisaatiokonstellaatiosta.

”Kehollisuuden ja teatterin yhdistäminen psykologiaan ja organisaatiotyöhön on ollut minulle vahva kutsumus. Businesssteatterissa erilaiset koulutuspolkuni yhdistyvät.”

Petäjä oli opiskeluaikoina mukana Jyväskylän yliopilasteatterissa, muttei tohtinut kuitenkaan hakeutua näyttelijän uralle. Silti unelma lavaesiintymisestä elää.

”Salainen haaveeni on olla ryhmässä mukana myös näyttelijänä. Itse asiassa olen ollutkin muutaman kerran. Se oli hieno kokemus.”

RITVA-LIISA SANNEMANN

Lisää aiheesta:
www.businesssteatteri.fi

Onko Psykologiliitto onnistunut työssään?

► PSYKOLOGILIITTO TIEDUSTELI

vuoden alkajaisiksi jäsenistönsä mielipidettä liiton tähänastisesta toiminnasta ja jäsenten mahdollisuuksista osallistua jatkossa liiton toimintaan. Kysely toteutettiin internetin kautta. Vastauksia saatiin lyhyessä ajassa 1076, mitä voidaan pitää kelpo otoksena jäsenkunnasta.

Vastaajia tuli tasaisesti kaikista ikäryhmistä, joskin kokeneimpien konkareitten osuus vastaajista oli suurempi kuin opiskelijoitten tai vastavalmistuneitten. Tämä kuvastanee sitä, että kaikille ei ole vielä ehtinyt muodostua kuvaa siitä, mitä Psykologiliitto tekee. Sukupuolten välillä ei ollut mainittavia eroja vastaamishalukkuudessa, ei myöskään alueellisesti.

Oli yllättävää, että vastaajista peräti 52 prosenttia oli ollut yhteydessä Psykologiliittoon viimeisen vuoden aikana. Tilanne tuskin on näin hyvä monillakaan ammattiliitoilla. Se kuvastaa käsittääkseni sitä, että liittoa on helppo lähestyä.

LIITON TOIMINTAAN

oltiin kokonaisuudessaan varsin tyytyväisiä. Taloudelliseen edunvalvontaan melko tai hyvin paljon tyytymättömiä oli 17 prosenttia vastanneista. Ammatillisen edunvalvonnan kohdalla vastaava luku oli kahdeksan prosenttia, työtömyysturvan osalta kaksi ja opiskelijatoiminnan osalta yksi prosentti. Sekä opiskelijatoiminnan että työttömyysturvan kohdalla tuli aika paljon En osaa sanoa -vastauksia, mikä kuvastanee sitä, että kyseiset asiat eivät ole tulleet vastaajille tutuiksi oman elämäntilanteen vuoksi.

Vaikka osa vastanneista oli tyytymättömiä ammatillisen ja varsinkin taloudellisen edunvalvonnan tulosten suhteen, olivat lähes kaikki vastanneet henkilöt tyytyväisiä siihen taloudelliseen ja ammatilliseen neuvontaan, jota he ovat liitosta saaneet.

Ammatilliseen neuvontaan oli tyytymättömiä prosentti, ja taloudelliseen neuvontaan viisi prosenttia vastanneista. Toki avovastauksista ilmeni, että muutama jäsen oli pettynyt kovasti liitosta saamiinsa palveluihin.

Liiton tiedotustoimintaan oltiin kauttaaltaan melko tai erittäin tyytyväisiä. Vain yksi prosentti oli Psykologi-lehteen tai verkkosivuihin edes vähän tyytymättömiä. Lehti ja verkkosivut tuntuivat myös olevan jäsenistölle tuttuja.

PAIKALLISTOIMINTAAN, toimikuntien työskentelyyn ja ammattieettisen lautakunnan toimintaan oltiin myös varsin tyytyväisiä. Tosin näitten osalta tuli myös paljon En osaa sanoa -vastauksia. Myös avovastauksissa toivottiin rutkasti lisätietoa varsinkin toimikuntien toiminnasta.

Liiton toimintoihin oltiin ilahduttavan halukkaita osallistumaan. Peräti 34 prosenttia vastanneista oli halukas osallistumaan muuhun paikallistoimintaan kuin johtokuntatyöskentelyyn. Toimikuntien toimintaan oli halukas osallistumaan 29 prosenttia vastanneista ja Psykologi-lehteen kirjoittaisi artikkelin 25 prosenttia vastanneista.

Hallituksen toimintaan oli halukkaita vähiten, eli kuusi prosenttia vastanneista. Toki hallituksenkaan jäsenistä ei tule välitöntä pulaa, sillä koko jäsenmäärään suhteutettuna potentiaalisia hallituksen jäseniä olisi jäsenistössä 360!

Käytännössä joihinkin toimikuntiin, joittenkin paikallisyhdistysten johtokuntiin ja viimeksi jopa ammattieettiseen lautakuntaan on ollut vaikea saada jäseniä. Tämän vuoksi selvitimme myös syitä siihen, miksi liiton toimintoihin ei ole ainakaan tällä hetkellä voitu osallistua.

Ei liene yllättävää, että suurin osa vastaajista sanoi syyksi ajan puutteen: