

Riina Salmi

# Positiivisuuden hyödyt ohjaamisessa

kohti sujuvampaa ryhmätyöskentelyä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK)

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Opinnäytetyö

13.5.2016

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tekijä(t)<br>Otsikko<br><br>Sivumäärä<br>Aika                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Riina Salmi<br>Positiivisuuden hyödyt ohjaamisessa – kohti sujuvampaa ryhmätyöskentelyä<br>37 sivua<br>13.5.2016           |
| Tutkinto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK)                                                                                            |
| Koulutusohjelma                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Esittävä taide                                                                                                             |
| Suuntautumisvaihtoehto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                            |
| Ohjaaja(t)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Marja Silde                                                                                                                |
| <p>Tutkimuksessa tarkastellaan ohjaamista, kommunikaatiota ja ryhmätyöskentelyä teatterissa psykologian tutkimusten ja menetelmien valossa. Tutkimuksessa oletuksena on, että positiivisuus voi sujuvoittaa ryhmätyöskentelyä eri tavoilla teatterissa ja antaa lähtökohtia luovalle toiminnalle. Erityinen painopiste tutkimuksessa on positiivisella psykologialla, joka on ihmisten hyvinvointia tutkiva psykologian osa-alue. Työn lähtökohtana on kirjoittajan kiinnostus ja halu ymmärtää ohjaajan ja työryhmän vaikutusta työilmapiiriin ja työhyvinvointiin teatterityöskentelyssä. Tutkimuksen pyrkimys on selvittää, mitkä käytännön asiat vaikuttavat työskentelyilmapiiriin ja mitä voidaan tehdä työryhmän kommunikaation ja ryhmätyöskentelyn edistämiseksi. Tavoitteena kirjoittajalla on luoda tutkimukseen perustuvaa faktapohjaa käytännön teatteriohjaamiselle.</p> <p>Työn alussa esitellään positiivisen psykologian termistöä ja tutkimuksia. Kirjoittaja on selvittänyt, mitä näyttöä positiivisuudesta on arkielämässä ja miten tätä tietoa voisi soveltaa teatterikentällä. Työ etenee psykologian eri tutkimusten esittelyllä ja kirjoittaja vertaa näitä tutkimustuloksia omiin kokemuksiinsa ohjaamisessa ja ollessa muiden ohjattavana. Psykologian tutkimukset, joita työssä esitellään, käsittelevät muun muassa tunteiden ja eleiden tarttumista, tarkkailun ja kritiikin kohteena olemista, positiivisen psykologian menetelmiä, negatiivisten ja positiivisten kommenttien vaikutusta ryhmään, sekä johtopäätöksiin hyppäämistä.</p> <p>Tutkimuksessa päädytään siihen, että psykologian tutkimukset pitävät monelta osaa paikansa kirjoittajan kokemuksissa. Psykologian tutkimusten mukaan sekä positiiviset että negatiiviset tunteet tarttuvat helposti. Ryhmän johtajalla on suuri vaikutus ryhmän optimismiin ja liika negatiivisuus voi haitata minkä tahansa ryhmän työskentelyä. Positiivisuus taas asettaa ryhmän jäsenet todennäköisemmin ajattelemaan luovasti ja tehokkaasti. Kirjoittaja kykenee toteamaan nämä tulokset tosiksi omissa kokemuksissaan. Kirjoittaja vetää myös johtopäätöksen siitä, että positiivisuus ja optimismi ovat tärkeitä työkaluja ohjaajalle sekä teatterityöryhmille.</p> |                                                                                                                            |
| Avainsanat                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Positiivisuus, negatiivisuus, positiivinen psykologia, Seligman, ryhmätyöskentely, kommunikaatio, vaikuttaminen, ilmapiiri |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Author(s)<br>Title<br>Number of Pages<br>Date                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Riina Salmi<br>Using Positivity in Directing – Towards Well-functioning Teamwork<br>37 pages<br>13 May 2016     |
| Degree                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Drama Instructor                                                                                                |
| Degree Programme                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Bachelor of Arts                                                                                                |
| Specialisation option                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Drama Instructor                                                                                                |
| Instructor(s)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Marja Silde                                                                                                     |
| <p>The research is about directing, communication and teamwork in theatre. These components are viewed through the methods and studies of psychology. The hypothesis of the research is that positivity can improve teamwork in different ways and further creative thinking and working in theatre. The research emphasizes positive psychology, which is a field of psychology that studies human well-being. The starting point of the writing is the writer's interest to understand the director's and work groups' influence on well-being and atmosphere at workplaces in theatre. The goal of the research is to find out what steps can be taken to improve communication and teamwork of the working groups. The writer's objective is also to understand theatre and directing through studied information.</p> <p>In the beginning, the terminology and studies of positive psychology are presented. The uses of positive thinking in general are sought and the writer speculates on how positive thinking can be used in theatre. Then different studies of psychology are presented and compared to the writer's own experiences at directing and being directed. The studies address emotions – both positive and negative – and their impact on people.</p> <p>The conclusions are that the results of the psychology studies also hold true in the writer's experiences. Studies show that both positive and negative emotions are highly contagious. The group leader has a great impact on the group's optimism and excessive negative attitude can harm the work of any kind of group or team. On the other hand, positive thinking can make the group members think creatively and efficiently. The writer can also affirm these results in her own experiences. The final conclusions are that positive thinking and optimism are important tools for theatre directors and theatre groups.</p> |                                                                                                                 |
| Keywords                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Positivity, negativity, positive psychology, Seligman, teamwork, communication, affection, atmosphere in groups |

## Sisällys

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| 1 Johdanto                                                  | 1  |
| 2 Myönteisyyden mahdollisuudet                              | 3  |
| 2.1 Mitä myönteisyys voisi olla?                            | 3  |
| 2.2 Luovuutta erilaisista lähtökohdista                     | 4  |
| 2.3 Myönteisyyden hyötyjä                                   | 6  |
| 3 Oman toiminnan muuttaminen                                | 10 |
| 3.1 Tarttuvat tunnetilat                                    | 10 |
| 3.2 Ohjaajan olemus                                         | 12 |
| 4 Ohjeita ohjeisiin                                         | 15 |
| 4.1 Palautteen vaikutus                                     | 15 |
| 4.2 Losada-suhde ohjaamisessa                               | 18 |
| 4.3 Kritiikkiä positiivilla keinoilla                       | 20 |
| 4.4 Appreciative Inquiry sovellettuna ohjaamiseen           | 21 |
| 5 Ongelmatilanteet                                          | 23 |
| 5.1 Ongelmatilanteisiin vaikuttaminen                       | 23 |
| 5.2 Ohjaajan vaikutus optimismin kautta                     | 24 |
| 5.3 Negatiiviset ennakkokäsitykset työryhmäläisistä         | 25 |
| 5.4 Vaikuttamisen vaikeus                                   | 27 |
| 5.5 Ohjaajan henkilökohtaiset tunteet ja ahdistuksen aiheet | 29 |
| 6 Erilaiset lähestymistavat myönteisyyteen                  | 31 |
| 6.1 Eikö negatiivisuus pidä vain kestää?                    | 31 |
| 6.2 Miksi uskon siihen, mitä pidän totena?                  | 32 |
| 7 Päätelmät                                                 | 35 |
| Lähteet                                                     | 37 |

## 1 Johdanto

Ensimmäisen vuoden syksynä opiskellessani Metropolia Ammattikorkeakoulussa teatteri-ilmaisun ohjaajaksi, mieleeni jäivät vahvasti opiskelijakollegani sanat teatterin tekemisestä: ”Pääasia, että on kivaa.” Tuohon aikaan pidin tuota ajatusta täysin naurettavana. Olin ohjannut tuolloin kaksi näytelmää ja olin huomattavasti vihaisempi ja jyrkempi mielipiteissäni ohjaamisessa – sekä paljon varmempi. Omasta mielestäni tärkeintä teatterin tekemisessä oli ehdottomasti lopputulos. Vihasin ajatusta kunnianhimottomasta teatterintekemisestä, jossa tärkeintä oli prosessissa lillumisen ilman selkeää esityksellistä lopputulosta. Etenkin karvani sai pystyyn, jos tähän vielä lisättiin ajatus siitä, että prosessin pitäisi pakostakin olla jotenkin hirveän positiivinen kokemus jokaiselle.

Ei kuitenkaan kestänyt kauaakaan kun aloin kyseenalaistaa tätä ajattelutapaani. Opiskeluaikani olin nimittäin mukana usealla kurssilla ja projektissa, joissa vallitsi negatiivinen ja arvosteleva ilmapiiri. Näissä projekteissa teatterin tekeminen menetti suuressa määrin mielekkyytensä osaltani, sillä ryhmän jäsenet arvostelivat usein toisiaan pienimmästäkin asiasta ja puhuivat toisilleen helposti epäkunnioittavasti. Tällaisissa projekteissa riitoja on ollut paljon, kommunikaatio ei ole toiminut ja työskentely on ollut tuskaisen hidasta. Olen huomannut, että tällainen kylmä, kriittinen ja iloton ilmapiiri saa itseni sulkeutumaan täysin. En ole luova tai sosiaalinen, enkä usko omaan kykyihini tai siihen, että voisin kehittyä teatterin tekemisessä. Tulen oikeastaan hyvin masentuneeksi ja haluaisin lopettaa teatterin tekemisen kokonaan.

Ennen näitä kokemuksia jaoin myös monen muun kanssa näkemyksen, jonka olen havainnut vallitsevan usein ainakin jollain tasolla vakavasti otettavassa teatterin tekemisessä: positiivisuus nähdään jollain tavalla typeryyden tai yksinkertaisuuden merkinä. Se, että kehoitetaan ajattelemaan positiivisesti, tuntuu tarkoittavan automaattisesti, että ajattelusta puuttuu kriittisyys ja analyttisyys. Kokemukseni sanovat kuitenkin toista. Yleensä projekteissa, joissa on vallinnut myönteinen ilmapiiri, luovasti ja analyttisesti ajatteleminen on ollut itselleni helpompaa. Minusta on tuntunut siltä kuin energiaa ei ole kulunut turhaan ahdistukseen tai pelkoon omasta asemasta työryhmässä. Työryhmä on tästä syystä kyennyt kommunikoimaan keskenään helpommin ja ryhmätyöskentely on sujunut ongelmitta. Toimiva kommunikaatio ja ryhmätyöskentely ovat taas antaneet edellytyksiä koko työryhmän luovalle toiminnalle.

Olen siis joutunut kyseenalaistamaan aiempia uskomuksiani. Nykyään luulen, että positiivisten asioiden huomioiminen, sekä tilanteiden katsominen myönteisessä valossa, tai vaikkapa tulevien asioiden optimistinen arvioiminen eivät välttämättä millään tavalla sulje pois järjen käyttöä. Tarvitsen kuitenkin tämän luulon vahvistamiseen muutakin tietoa kuin vain kokemistani projekteista kohoavan aavistuksen.

Opiskeluaikanani olen saanut melko harvoin opettajilta tarkkoja ohjeita siitä, miten pitäisi ohjata. On kuitenkin ollut muutamia tilanteita, joissa opettaja on saattanut antaa hyvin vahvan kommentin siitä, miten ohjaajana pitäisi tai ei pitäisi toimia. Osuvin esimerkki tästä on ehkä ”Älkää koskaan näyttäkö ohjatessa eteen”. Olin sitten opettajan kommentin kanssa samaa tai eri mieltä, olen jäänyt usein kaipaamaan tällaisiin kommentteihin tarkennusta. Minulle on yleensä nimittäin jäänyt epäselväksi, mihin tämä kommentti perustuu: onko opettaja lukenut tämän jostain, päätellyt itse, vai kokenut sen vain toimivaksi useiden ohjausten aikana. Oli tiedonlähde mikä hyvänsä, olen yleensä toivonut saavani tietää sen, jotta voin tarvittaessa kyseenalaistaa tällaiset kommentit. Tästä syystä haluan itse pohjata tutkimukseni myönteisyyden hyödyistä ohjaamisessa psykologian ja positiivisen psykologian tutkimuksille. Keskityn omiin kokemuksiini ohjaajana ja ohjattavana ja teen oletuksia näiden kokemusten pohjalta. Pyrin vastaamaan näihin oletuksiin psykologian kirjallisuuden ja tutkimusten avulla. Luon siis tutkimuksiin perustuvaa teoriapohjaa ohjaamiselleni, sillä tämä tietämys puuttuu teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattiosaamiseltani.

Oletukseni ohjaamisesta on se, että positiivisuus ei ole typerää ja että myönteistä ajattelua kaivataan teatterissa enemmän. Oletan myös, että myönteinen ajattelu ja myönteinen ilmapiiri auttavat ohjaajana työryhmän kanssa kommunikoidessa sekä ryhmätyöskentelyn sujuvoittamisessa. Minun on siis ensiksi selvitettävä, mitä hyötyä myönteisyydestä ylipäätään on. Tutkin tämän jälkeen, miten näitä mahdollisia myönteisyyden hyötyjä voisi soveltaa teatteriohjaamisessa. Mitään kattavaa ohjaajan opasta tai yleispäteviä sääntöjä en tietenkään kirjoita, sillä omat kokemukseni ohjaajana eivät ole tähän tarpeeksi kattavat. Kuitenkin tutkimusten perusteella voin tehdä havaintoja ja päätelmiä siitä, miten eri ohjaamisen tavat voivat vaikuttaa ihmisiin. Kaikkein optimaalisimmassa tilanteessa keksin keinoja, joilla voin ainakin omalla toiminnallani ohjaajana lisätä työhyvinvointia tulevissa teatteriprojekteissani. Kykenen myös pohtimaan, miltä näiden tutkimusten ja havaintojen perusteella oma teatteriohjaamiseni voisi näyttää tulevaisuudessa.

## 2 Myönteisyyden mahdollisuudet

### 2.1 Mitä myönteisyys voi olla?

Myönteisyyden ja negatiivisuuden määrittely on äärimmäisen vaikeaa. Hyvin monessa lähteessä puhutaan siitä, kuinka tärkeää positiivisten tunteiden tunteminen on, mutta harvoin määritellään, mitä positiivisuus tarkkaan ottaen on. Jokainen osaa kuitenkin varmasti luokitella omia tunteitaan jossain määrin joko negatiiviseksi tai positiiviseksi. Jokainen varmasti myös tietää, mikä tuntuu itsestä hyvältä tai pahalta, mutta täysin selkeää jaottelua positiivisuuden ja negatiivisuuden välillä tuskin pystyy löytämään. Varsinkin tunteiden vaikutusta on vaikea ennustaa. Itse esimerkiksi huomaan usein kuunneltuani surullista musiikkia, olevani paremmalla tuulella. Sama pätee silloin kun olen vihainen ja viskon tavaroita. Saatan huomata ilmaistua tunteeni, olevani huomattavasti rauhallisempi. Negatiivisilla tunteilla voi siis olla positiivisia seurauksia. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö joitakin määritelmiä tunteiden välille voisi tehdä.

Positiivinen psykologia on psykologian osa-alue, jossa tutkitaan ihmisten hyvinvointia ja sen edistämistä. Positiivisuus määrittyy positiivisessa psykologiassa siis ennen kaikkea hyvinvoinnin kautta, ei ainoastaan positiivisten tunteiden. Positiivisessa psykologiassa tehdään kuitenkin selkeitä eroja myös negatiivisten ja positiivisten tunteiden välille. Negatiiviset ja positiiviset tunteet psykologian tutkija ja professori Martin Seligman selittää evoluution kautta. Negatiiviset tunteet ovat sellaisia, jotka saavat ihmiset karttamaan asioita tai ihmisiä. Positiiviset tunteet taas saavat ihmiset lähestymään niitä. (Seligman, 2008, 48.) Hän selittää, että negatiiviset tunteet, kuten viha, suru ja pelko saavat ihmiset myös tietoisiksi erilaisista uhista. Pelko viestittää vaarasta, suru kertoo siitä, että ollaan menettämässä jotain ja viha kertoo tunkeilijasta. (Seligman, 2008, 48.) Positiivisten tunteiden tehtävää on tutkittu huomattavasti vähemmän, mutta psykologian professorin Barbara Fredricksonin mukaan myönteiset tunteet laajentavat ihmisten älyllisiä, ruumiillisia ja sosiaalisia voimavaroja. Myönteisten tunteiden tunteminen on tärkeää sosiaalisten suhteiden vahvistamisen kannalta. (Seligman, 2008, 55.)

Seligman jakaa hetkelliset positiiviset tunteet seuraavalla tavalla: ilo, virtaus, riemu, nautinto, tyytyväisyys, tyyneys, toivo ja hurmion tunne (Seligman, 2008, 13). Hän kuitenkin painottaa, etteivät positiiviset tunteet ole ainoa mittari esimerkiksi hyvinvoinnissa. Hän määrittää positiivisen psykologian päämääräksi hyvinvoinnin lisäämisen ja sen elementit

ovat: positiiviset tunteet, tarkoitus, positiiviset ihmissuhteet, saavutuksen tunne sekä mielenkiinnon tunne. Tätä Seligman kutsuu hyvinvointiteoriaksi. (Seligman, 2011, 12.) Tulen käyttämään positiivista psykologiaa sekä hyvinvointiteoriaa pohjana suurimmalle osalle esittelemistäni päätelmistä ja mielipiteistä ohjaamisessa. Kun siis puhun myönteisyydestä, tarkoitan Seligmanin esittelemän hyvinvointiteorian elementtejä. On siis hyvä huomata, että esimerkiksi tarkoituksen tunne ei suoraan kytkeydy mihinkään tiettyyn edellä esitellyistä hetkellisistä positiivisista tunteista.

Sama tulee näkymään myös antamissani esimerkeissä. Myönteisyys ei välttämättä näy ohjaamisessa ohjaajan jatkuvana leveänä hymynä. Sen sijaan positiivisuus voi tarkoittaa ryhmätyöskentelyssä sitä, että ohjaaja kykenee lisäämään omaa sekä muiden ryhmäläisten mielenkiinnon ja tarkoituksen tunnetta. Toisaalta positiivisuus voi näyttäytyä myös siinä, että ohjaaja on stressaavassa tilanteessa tyyni, eikä pura tuntemiaan negatiivisia tunteita muihin ihmisiin ympärillään. On kuitenkin hyvä pitää mielessä, että tämä hyvinvointiteoria ei ole ainoa näkökulma positiivisuuteen. Myöhemmin tekemiäni päätelmiä siis saa ja pitää kyseenalaistaa.

## 2.2 Luovuutta erilaisista lähtökohdista

Kun ensimmäisen kerran ryhdyin miettimään, mitä positiivisuus ja positiivisen psykologian hyödyntäminen teatteriohjaamisessa voisivat tarkoittaa, olin sitä mieltä, että löytäisin niissä paljon poikkeavuuksia teatterin traditiosta. Intuitiivisesti mieleeni tuli ensiksi, että positiivisen psykologian ja hyvinvointiteorian vastakohta voisi teatterissa olla esimerkiksi Jouko Turkan käyttämät menetit. Haluan kuitenkin tehdä heti alkuun selväksi, ettei näin ole. Positiivisen psykologian tutkimukset eivät ole täydellinen vastakohta olemassa oleville teatterimetodeille- ja suuntauksille. Näiden teatterisuuntausten valtavasta määrästä menetelmiä löytyy varmasti vastakohtaisuuksia positiivisen psykologian menetelmille, mutta samalla tavalla myös yhtymäkohtia löytyy paljon.

Ylen elävän arkiston haastattelussa kun Jouko Turkalta kysytään, miten hän kiteyttäisi sen, mitä näyttelijän koulutusohjelmassa lähdetään etsimään, Turkan vastauksessa löytyy heti yhtymäkohtia positiiviseen psykologiaan. Hän vastaa, että kysymyksen kiteyttäminen on mahdotonta, mutta tärkeimpiä elementtejä ovat harjoittaa sitä, mikä näyttelijän varsinainen ammatti on, eli yleisön hallussapito, esityskokonaisuuksien valmistaminen, esitysten varjeleminen, sekä kyky kestää painetta. (Yle 2011)



Turkan mainitsema paineensietokyky on itseasiassa positiivisen psykologian ytimessä. Positiivisessa psykologiassa ei nimittäin yritetä minimoida kaikkia negatiivisia tunteita ja korvata niitä jatkuvilla hyvän olon tunteilla. Sen sijaan opetellaan toimimaan ja suoriutumaan hyvin silloinkin, kun olo on ahdistunut, surullinen tai vihainen. Toisin sanoen opetellaan elämään näiden tunteiden kanssa. (Seligman, 2011, 51.) Turkka puhuu tavallaan samasta aiheesta. Voi olla, että näyttelijät valittiin Turkan aikaiseen koulutusohjelmaan osaksi sen mukaan, kuinka hyvin he kykenivät sietämään painetta. Luulen kuitenkin, että myös kaikkein kovanahkaisimmat opiskelijat kokivat esitysjännitystä ainakin jossain määrin. Toimiva ratkaisu tähän ei olisi yrittää poistaa esitysjännitystä kokonaan, sillä näyttelijöiden työhön kuuluu se, että he päätyvät aina uusiin odottamattomiin ja jännittäviin tilanteisiin. Se, että näyttelijät kykenevät sietämään painetta ja näyttelemään hyvin silloinkin kun he ovat peloissaan tai jännittyneitä, on pysyvämpi ratkaisu.

Turkan menetelmistä löytyy muitakin yhtymäkohtia positiiviseen psykologiaan. Esimerkiksi sitä ei käy kieltäminen, että Turkan harjoituksissa dokumentissa *Pääosassa Jouko Turkka* välittyä sekä tarkoituksen, saavutuksen ja mielenkiinnon elementit (Yle 2007). Tärkeää on kuitenkin ymmärtää se, että Turkan menetelmät, kuten kaikki muutkin teatterimenetelmät ovat oma näkökulmansa luovuuden synnyttämiseen. Esimerkiksi ohjaaja Eero Tuomikoski kommentoi haastattelussa Turkan tapaa työskennellä. Hän huomauttaa, että Turkka laittaa itsensä alttiiksi vaaralle ja selviää tästä vaarasta ilmaisemalla. Hän painottaa, että Turkka inspiroituu uhkaavasta tilanteesta. (Yle 2007.)

Turkan näkökulma luovuuteen on erilainen kuin se, jota lähden tutkimaan. Oma näkökulmani on ottaa lähestymistavaksi toinen tieteen ala ja tutkia, kuinka se voisi parantaa kommunikaatiota ja tätä kautta luovuutta teatterissa. Esittelemiäni menetelmiä on siis varmasti käytetty jo teatterissa, mutta näkökulmani on vain toisenlainen. Voi hyvin olla, etteivät tekemäni päätelmät välttämättä ole loppujen lopuksi minkäänlaisessa ristiriidassa Turkan lähtökohtien kanssa.

On myös hyvä ottaa huomioon se, etten yritä osoittaa olemassa olevista teatteriteorioista -ja menetelmistä puutteita tai eroavaisuuksia psykologiaan ja positiiviseen psykologiaan verrattuna. Tutkimukseni ei ole vertaileva tutkimus teatterin menetelmien ja positiivisen psykologian menetelmien välillä. Toinen tärkeä huomio on se, etten yritä sanoa, että ainoastaan positiivisuus olisi ohjaamisessa hyödyllistä. En nimittäin tutki sitä, milloin te-

kemäni päätelmät myönteisyyden hyödyistä eivät pitäisi paikkaansa ohjaamisessa. Tekemäni päätelmät eivät siis ole pysyviä totuuksia. Enemminkin ne ovat päätelmiä yhdestä esittelemästani tilanteesta esittelemäni tiedon valossa.

### 2.3 Myönteisyyden hyötyjä

Ensimmäinen keskeinen asia, joka minun on selvitettävä, on, mitä hyötyä myönteisestä ajattelusta voisi olla arkielämässä. Tätä kautta voin selvittää, mitä hyötyä positiivisuudesta olisi teatterin tekemisessä. On myös kysyttävä, onko sillä itseasiassa erittäin hyvä syynsä, miksi teatterin tekeminen voi tuntua tuskaiselta ja vaikealta. Onhan hyvin mahdollista, että negatiiviset tunteet antavat teatterin tekemiseen jotain sellaista, mitä positiiviset tunteet eivät voi antaa. Tutkiessani asiaa, löysin Martin Seligmanin kirjasta *Aito onnellisuus*, seuraavan lainauksen, jossa Seligman pohtii psykologian tutkijan Barbara Fredricksonin teoriaa ihmisten myönteisten tunteiden tehtävästä:

Fredrickson väittää, että myönteisillä tunteilla on tärkeä tehtävä lajinkehityksessä. Ne avartavat älyllisiä, ruumiillisia ja sosiaalisia voimavarojamme, kasvattavat varantoja, joihin voimme turvautua kun uhka tai tilaisuus ilmaantuu. Kun olemme myönteisellä tuulella, ihmiset pitävät meistä enemmän ja ystävyysuhteet, rakkaus ja liittoutumat vakiintuvat lujemmiksi. Toisin kuin kielteisten tunteiden kurimuksessa, asennoitumisemme on avaraa, sietokykyistä ja luovaa. Olemme avoimia uusille ideoille ja uusille kokemuksille. (Seligman 2008, 51.)

Erityisesti kiinnityin tässä lainauksessa huomioon siitä, että myönteinen tuulemme voi tehdä meistä älykkäämpiä, avarakatseisempia ja luovempia. Tämä on siis täydellisessä ristiriidassa sen oletuksen kanssa, että positiivisuus olisi yksinkertaisuuden merkki. Itseasiassa voi olla, että myönteinen mielialamme antaa teatterityöskentelyyn juuri tärkeimpiä työkalujamme. Myönteisten tunteiden tunteminen voi tämän tiedon valossa olla merkittävä edellytys luovuudelle.

Olen aina ennen tätä ajatellut, että lause ”ajattele positiivisesti” on naurettava. Eihän pelkkä positiivinen ajattelu vie työskentelyä eteenpäin. Tärkeää on oikeasti miettiä, mitä kannattaisi tehdä, jotta työskentely olisi hedelmällistä ja että pelkkä positiivinen ajattelu olisi laiskuutta ja kyvyttömyyttä ongelmanratkaisuun. Kuitenkin Fredricksonin teoriaa tukevat lukuisat käytännön kokeet, joissa kaikissa vertaillaan ryhmiä, joille annetaan ärsykeitä, sekä kontrolliryhmiä: yhtä, jolle annetaan positiivisia ärsykeitä tai joille aiheutetaan positiivisia tunteita, sekä toista ryhmää, jolle näitä tunteita ei aiheuteta – yleensä vielä kolmatta, jolle annetaan jotain muita ärsykeitä. Kokeet ovat selvästi osoittaneet,

että ne ryhmät, jotka ovat saaneet positiivisia ärsykejä, tai joille on tavalla tai toisella aiheutettu positiivisia tunteita, ovat itseasiassa selvinneet ongelmanratkaisua vaativista tehtävistä tehokkaimmin kaikista ryhmistä syyllistymättä hätäisiin johtopäätöksiin. Koehenkilöiden ratkaisut ovat olleet myös luovempia. (Seligman 2008, 51–52.) Mielenkiintoista on myös se, etteivät nämä positiiviset ärsykkeet ole olleet suuria tai monimutkaisia. Kyseessä on ollut myönteisten sanojen lukeminen ääneen ilmeikkäästi, sarjakuvien lukeminen tai vain se, että koehenkilö saa syödäkseen karkkipussillisen ennen koetta.

Olen siis joutunut muuttamaan jonkin verran ajattelutapaani vihaamastani lauseesta: ”Ajattele positiivisesti”. Tässä lauseessa voikin olla viisautta, jota en ole aikaisemmin ymmärtänyt. Positiivinen ajattelu ei olekaan ongelmanratkaisun välttelyä, vaan voi itseasiassa antaa edellytyksiä sille. Tietysti pelkkä positiivisuus ei riitä, vaan esimerkiksi teatterityöskentelyssä on tehtävä edelleen kaikki vaadittava työ hyvän lopputuloksen aikaansaamiseksi. Edelleen on myös selvittämättä, mitä hyötyjä negatiivinen ajattelu tai negatiivinen ilmapiiri voi tuoda teatterityöskentelyyn, vai auttaako tämä itseasiassa työskentelyä lainkaan. Tutkiessani asiaa enemmän, käy ilmi, että esimerkiksi onnettomien ja onnellisten ihmisten älykkyydestä ja arviointikyvystä löytyy myös hyvin ristiriitaista tietoa. Seligman esittelee muun muassa kokeen, jossa tutkitaan ihmisten arviointikyvyn tarkkuuden ja onnellisuuden tason yhteyttä. Kokeessa ihmiset arvioivat, milloin nappia painamalla he kykenivät säätelemään syttyvää vihreää valoa ja milloin eivät. Kokeessa käy ilmi, että masentuneet ihmiset olivat tarkempia siitä, milloin he oikeasti kykenivät säätelemään valoa ja onnelliset ihmiset arvioivat oman hallintakykynsä kokeen puitteissa optimistisesti 35 prosenttiin silloin kun he eivät voineet hallita valoa. (Seligman 2008, 53.)

Seligman selittää asian seuraavasti: ”Onnelliset ihmiset muistavat enemmän hyviä tapahtumia kuin niitä todellisuudessa tapahtui ja unohtavat enemmän huonoja tapahtumia. Sitä vastoin masentuneet ihmiset arvioivat molempia täsmällisesti. [--] masentuneet ihmiset arvioivat menestystä ja epäonnistumista tasapuolisesti.” (Seligman, 53, 2008.)

Tietysti masentunut ihminen ei ole täysin verrattavissa usein negatiivisesti ajattelevaan ihmiseen, mutta tämä sai minut kuitenkin pohtimaan: olenko viemässä omaa ohjaamistani väärään suuntaan? Tarkka arviointikyky on todella tärkeä ominaisuus ohjaajalle. Voihan olla, että syöttämällä liikaa positiivista ajattelua ohjaamiseen, joka ei tule minulta välttämättä luonnostaan, saatan monilta osin tehdä hallaa havaintojeni tarkkuudelle. Toisaalta koe ei sinänsä vielä kerro, että onnelliset ja myönteiset ihmiset olisivat täysin epä-

tarkkoja havainnoissaan. Enemmänkin koe kertoo siitä, että onnelliset ihmiset ovat optimistisempia siitä, kuinka paljon he voivat vaikuttaa hallitsevaan tilanteeseen. Tämä ei välttämättä ole yksiselitteisesti huono ominaisuus ohjaajalle.

Kysymys onnellisten ja onnettomien ihmisten havaintojen tarkkuudesta mutkistuu entisestään tutkiessani asiaa enemmän: ”Lisa Aspinwall [--] kokosi vakuuttavaa näyttöä sen tueksi, että tehdessään merkittäviä arkielämän ratkaisuja, onnelliset ihmiset saattavat olla älykkäämpiä kuin onnettomat ihmiset” [--]”Osoittautuu, että onnelliset ihmiset muistavat enemmän kielteistä informaatiota ja arvioivat sitä vakuuttavammin kuin onnettomat ihmiset.” (Seligman 2008, 53–54.)

Tämä havainto taas pohjautuu kokeeseen, jossa testattiin, kuinka hyvin onnettomat ja onnelliset ihmiset muistivat oleellista tietoa erilaisista vaaroista, esimerkiksi kofeiinin vaikutuksesta rintasyövän ilmenemiseen.

Onnelliset ihmiset siis sekä arvoivat omaa onnistumista optimistisesti yläkanttiin, mutta myös muistavat tärkeää, kielteistä tietoa enemmän kuin onnettomat ihmiset. Tämä tukee oletustani siitä, että myönteinen ajattelu ei sulje pois älyä ja kriittistä ajattelua. Vaikuttaa siltä, että negatiivisessa ja positiivisessa ajattelussa kummassakin on puolensa, mutta kysymys kuuluukin, millaisissa tilanteissa näitä kahta ajattelutapaa voisi käyttää oman ja muiden työskentelyn tehostamiseksi.

Kiista onnellisten ja onnettomien ihmisten älykkyydestä saattaa ratketa seuraavasti: tapahtumien edetessä tavanomaista rataansa onnelliset ihmiset tukeutuvat myönteisiin kokemuksiinsa, jotka he tietävät todeksi, kun taas onnettomat ihmiset ovat epäilevämpiä. – Kun tapahtumat ovat uhkaavia (”kolme kuppia kahvia päivässä kasvattaa rintasyövän riskiä”), onnelliset ihmiset vaihtavat kerkeästi taktiikkaansa ja omaksuvat epäileväisemmän ja analyttisemmän mielenlaadun.”

[...]”Niinpä kolea, kielteinen ilmapiiri nostattaa taistelunvalmiin ajattelutavan: päivän tehtävänä on selvittää, mikä on vialla, ja korjata se. Sitä vastoin myönteinen ilmapiiri innostaa ihmisiä ajattelemaan luovasti, avarasti, rakentavasti, yleispätevästi, uudella tavoin, vetäytymättä suoja-asemiin. Tällainen ajattelutapa ei pyri paljastamaan, mikä on mennyt vikaan vaan mikä on kohdallaan. Se ei poikkeakaan polultaan etsimään puutteita vaan virittää yhteistoiminnan hyveitä. Todennäköisesti se sijoittuu aivojen eri osaan ja sen neurokemian on erilaista kuin kielteisessä ilmapiirissä tapahtuvan ajattelun. (Seligman 2008, 54–55)

Seligman päättyy siis lopputulokseen, että myönteisen ajattelun tehtävä on paljastaa, mikä on kohdallaan, ja kielteisen taas, mikä on vialla (Seligman 2008, 55). Kaiken kaikkiaan on turvallista sanoa, että myönteisen ajattelun hyödyistä on paljon näyttöä. Etenkin tämä näkyy kokeissa siinä, että ihmisten työskentely tehostui, ratkaisut olivat luovempia

ja lopputuloksiin päästiin syyllistymättä hätäisiin johtopäätöksiin. Teatteriohjaajana haluan siis ehdottomasti ruokkia sellaista ilmapiiriä, joka keskittyy siihen, mikä on kohdallaan. On suurempi todennäköisyys, että tällainen ilmapiiri saa näyttelijät tai työryhmäläiset kokeilemaan luovasti erilaisia asioita lavalla. Ryhmätyöskentelyssä positiivisuus parantaisi mahdollisesti kommunikaatiota ja saisi ryhmäläiset avartamaan ajatteluaan.

Kysymys negatiivisiin asioihin kiinnittymisestä ja siihen keskittymisestä, mikä on vialla ohjaamisessa, on monimutkaisempi kysymys. Tämän tutkimustiedon valossa ainakin ylettömän negatiivinen asenne on parempi jättää ohjaajana vähemmälle. Havainnot siitä, mikä on vialla, voivat olla tarkkoja ja oikeita, mutta eivät ääneen sanottuna välttämättä vie ryhmässä työskentelyä eteenpäin yhtä tehokkaasti kuin positiivisten asioiden huomiointi. Mikäli työryhmälle myös sanoo ääneen vain ne asiat, jotka ovat huonosti, työryhmäläiset saavat tietää vain sen, mitä ei pidä tehdä, mutta jäävät paitsi siitä tiedosta, mitä pitäisi tehdä.

Luovassa työskentelyssä ei ole välttämättä tämän tiedon valossa tarpeellista nostattaa negatiivisilla tunteilla taisteluvalmista asennoitumista – ellei harjoitettava kohtaaminen tai asia vaadi juuri sitä. Tämä ei ohjaajana tarkoita välttämättä sitä, että olisi hymyiltävä jatkuvasti tai kehuttava näyttelijöitä vuolaasti asioista, jotka eivät ohjaajaa oikeasti miellyttäneet. Enemminkin tällainen myönteisen ilmapiirin ruokkiminen voi tarkoittaa tarkkaa havainnointia siitä, mitä näyttämöllä tapahtuu ja niiden asioiden vahvistamista, joita ohjaaja haluaa nähdä.

On kuitenkin mielenkiintoista, miksi negatiivinen ajattelutapa myönteisen ajattelun hyötyjen näytöstä huolimatta tuntuu saavan joskus niin suuren roolin teatterikentällä. Voi olla, että tämä johtuu osittain siitä, että negatiivisesti ajattelevat ihmiset arvioivat onnistumista ja epäonnistumista tarkemmin kuin myönteisesti ajattelevat ihmiset (Seligman 2008, 53). Negatiivisella ajattelulla voi siis hyvin olla oma tärkeä tehtävänsä teatterityöskentelyssä: esimerkiksi silloin, kun teatterikappaleen eri osa-alueita on arvioitava täsmällisesti. Seligman selittää kielteisen ajattelun hyödyt niin, että esimerkiksi erilaisten virallisten dokumenttien laatiminen – teatterissa tämä voisi tarkoittaa rahoitussuunnitelman laatimista – vaativat kriittistä ajattelua. Tällöin otollisempi ympäristö tähän on sellainen, joka herättää kielteisiä tunteita. (Seligman 2008, 55.) Rahoitussuunnitelmaa laatiessani haluan ehdottomasti etsiä puutteita ja keskittyä siihen, mikä on vialla korjatakseen sen. Ohjaajana haluan myös harjoitusaikataulua ja ohjaussuunnitelmaa tarkistaessani olla

hyvin analyttinen ja arvioida onnistumisen ja epäonnistumisen mahdollisuuksia tasapuolisesti.

Nämä ovat yksin tehtäviä suunnitelmia, joissa negatiivisesta ajattelusta ei selvästikään ole haittaa. Taitava ohjaaja voisi siis kyetä pohtimaan, millaisen ajattelutavan mihinkin tilanteeseen tarvitsee: onko olennaista eliminoida virheet vai keskittyä siihen, mikä on hyvin ja antaa tätä kautta edellytyksiä luovuudelle. Teatterissa kaivataan tilanteesta riippuen kumpaakin ajattelutapaa.

Seuraavaksi siirryn esittelemään kokemuksiani, joissa myönteisen tai kielteisen ajattelun vaikutukset ovat näkyneet ohjaustilanteissa. Esimerkkinä toimivat omat ryhmätyöskentelyn, ohjaamisen ja ohjattavana olemisen kokemukseni.

### **3 Oman toiminnan muuttaminen**

#### **3.1 Tarttuvat tunnetilat**

En ole koskaan ollut ihminen, jolle olisi helppoa olla jatkuvasti hyväntuulinen. Väsyn äärimmäisen helposti sosiaalisissa tilanteissa etenkin jos ihmiset ovat minulle tuntemattomia tai minulla on tunne siitä, että en kuulu joukkoon. Edes tutussa ja turvallisessa seurassa en pysty pysyttelemään kokonaista viikkoa hyväntuulisena vaan olen ainakin yhden, ellen useampia päiviä tavallista kärtyisempi. Olen myös huomattavasti enemmän pessimisti kuin optimisti – ja tämä ei edes tuo mukanaan sitä hyötyä, että pessimisti ei pety. Petyn voimakkaasti asioista, joissa en edes oletanut onnistuvani ja ryven pettymyksessä huomattavasti pidempään kuin vaikkapa minua optimistisemmat ystäväni. Luettuani yhä enemmän ja enemmän myönteisen ajattelun hyödyistä, olen vakuuttunut siitä, että minun on hyvä opetella näitä tunteita sekä ammattielämäni että arkeani varten.

Ryhtyessäni esittelemään esimerkkitalanteita oppimisen kokemuksistani opiskeluaikani, en yritä väittää, että olisin esimerkeissä aina se osapuoli, joka toimii oikein tai mallikkaasti. Mikäli siis joku tunnistaa itsensä antamistani esimerkeistä, hänen on hyvä muistaa, että yleensä olen aina ollut itse pahin malliesimerkki siitä, miten ei pitäisi toimia.

Ensimmäinen havaintoni myönteisyyden hyödyistä liittyy työharjoitteluuni, jonka suoritin assistenttina tanssiteatterilla. Harjoittelu sujui teatterilla yleensä myönteisessä ilmapiirissa, mutta kun esitykset lähestyivät ja stressi lisääntyi, eräs näyttelijöistä oli hyvin taipuvainen olemaan huonolla tuulella ja näyttämään sen selvästi muulle työryhmälle. Huomasin tämän vaikuttavan itseeni niin, että tulin myös itse huonolle tuulelle, mikä varmasti muokkasi ilmapiiriä entisestään. Huomasin myös, että tällöin olin huomattavasti arvosteluvampi omaa työskentelyäni kohtaan. Minusta tuntui, ettei mikään ollut hyvin ja pienimätkin virheet tuntuivat valtavan isoilta ongelmilta. Olin kaiken kaikkiaan väsynyt ja tyytymätön omaan suoriutumiseeni työharjoittelun lopuksi.

Tämä sai minut miettimään uudelleen työskentelytapaa teatteriprojekteissa. Etenkin silloin kun olen työryhmässä esiintyjä, saatan olla se, joka tulee harjoituksiin huonolla tuulella tai suuttuu, kun oma työskentelyni ei suju. Olen kyllä tuntenut aina pienen syyllisyyden pistoksen tällaisesta kiukuttelusta, mutta olen aina selittänyt itselleni oikeuteni siihen sillä, että eihän se ole muiden ongelma jos olen pahalla tuulella. Tietenkään tämä ei ole totta, vaan vain surkea yritys oikeuttaa itselleni omia tekojani. Omat tunteemme vaikuttavat toisiimme erittäin vahvasti ja Risto Selinin mukaan meillä on luontainen taipumus mukautua toistemme tunteisiin (Selin 2000).

Yhdysvaltalaiset tutkijat Elaine Hatfield, John Cacioppo ja Richard Rapson uskovat, että ns. primitiivinen tunteiden tarttuminen on seurausta piilotajuisesta jäljittelystä. He määrittelevät tunteiden tarttumisen taipumukseksi 'automaattisesti jäljitellä toista ihmistä ja synkronoitua hänen ilmeisiinsä, puhetapaansa, asentoihinsa ja liikkeisiinsä sekä sen seurauksena kokea samoja tunteita. (Selin 2000.)

Primitiivisillä tunteilla Selin tarkoittaa muun muassa iloa, masennusta, vihaa ja pelkoa. Sen lisäksi, että jäljittelemme näitä tunteita toisiltamme kokeaksemme heidän tuntemuksiaan ja ymmärtääksemme toisiamme paremmin sosiaalisen kanssakäynnin helpottamiseksi, kopioimme myös samoja asentoja, käyttäytymistä ja ilmeitä. Mukaudumme toistemme tunteisiin ja käytökseen pienimmilläänkin kasvojen ilmeillä, lihasten jännityksellä, puheen muutoksella, sekä liikkeillä tiedostamattamme. (Selin 2000.) Myös toisilta kopioimamme asennot synnyttävät tunteita.

Se, millaisella tuulella tulemme siis teatteriharjoituksiin, on siis kaikkea muuta kuin vain oma ongelmamme. Etenkin mikäli ohjaajana haluan omalla toiminnallani luoda myönteistä ilmapiiriä työryhmään, on selvää, että työskentelyni on alettava jo siitä, kun astun harjoitustilaan. Itseasiassa, mikäli ohjaaja on samanlainen kuin minä, eli hänelle ei ole aina maailman yksinkertaisin asia olla hyväntuulinen, työskentely kannattaa aloittaa jo

aikaisemmin. Saatan nimittäin olla taipuvainen ajautumaan negatiivisiin ajatuksiin juuri ennen ohjaamistilannetta, etenkin jos olen stressaantunut.

Kuten aikaisemmin mainitsin, negatiivisten tunteiden tarkoitus on varoittaa ihmistä erilaisista uhista, kuten vaaratekijöistä, menetyksestä ja mahdollisista vihollisista. Voimme kuitenkin pysähtyä ja tunnistaa, mikäli negatiivinen tuntemuksemme on liioiteltu verrattuna oikeaan uhkakuvaan (Seligman 2011, 139). Esimerkiksi jos olen menossa teatterikappaleen harjoituksiin ja huomaan tuntevani oloni ahdistuneeksi tai pelokkaaksi, voin yrittää laittaa pelkoni oikeaan mittasuhteeseen ja ymmärtää, ettei voimakas tunnereaktioi välttämättä vastaa senhetkistä uhkatilannetta. Luultavasti mikään ei uhkaa henkeäni sillä hetkellä, vaan todennäköisemmin olen vain ohjaajana huolissani siitä, pysymekö sinä päivänä aikataulussa, tai olenko suunnitellut harjoituksia riittävästi.

Välttääkseni mittasuhteiltaan ylettömiä negatiivisia tunteita, jotka voisivat mahdollisesti vuotaa muuhun työryhmään, pyrin nykyään ennen harjoituksen menoa, olin sitten ohjaaja tai työryhmän jäsen, käymään päässäni läpi asiat, jotka projektissa saavat minut innostuneeksi. Tämä antaa minulle syyn olla vatvomatta kaikkia uhkakuvia päässäni ja saa minut keskittymään myönteisiin asioihin huijaamatta itseäni tai omia tunteitani. Olen nimittäin aina innostunut ohjaamaan. Olen aina innostunut ainakin jostakin ohjattavan teoksen osa-alueesta ja tiedän, että saan tehdä sitä, mikä minusta on tärkeää ja mielenkiintoista. Ei ole siis mitään syytä, miksen myös näyttäisi innostustani. Tällöin minun ei myöskään tarvitse huolehtia siitä, että yrittäisin luonnettani vastaan yrittää olla täydellisen hyvällä tuulella jatkuvasti.

### 3.2 Ohjaajan olemus

On kiistatonta, että tunnetilamme voivat tarttua kanssaihmissiimme. Ei ole siis ihme, että olen huomannut ollessani näyttelijä ohjaustilanteessa, että ohjaajan olemuksella voi olla hyvin ratkaisevan laatuinen vaikutus omaan esiintymiseeni. Vahvan kokemuksen tästä sain toisena opiskeluvuoteni, jolloin osallistuin Otso Kauton opettamalle ohjaajantyön kurssille. Kurssilla ohjasimme opiskelutovereitamme ja olimme itse ohjattavana. Kautto kiersi seuraamassa työskentelyämme ja antoi huomioita siitä, mitä lavalla tapahtui ja millaisia ohjeita annoimme ohjaajana.

Ollessani itse lavalla, en voinut olla huomaamatta, kuinka aktiivinen seuraaja Kautto oli: hänen olemuksensa oli aina avoin, hän reagoi voimakkaasti siihen, mitä teimme lavalla



ja nauroi helposti. Huomasin myös itse reagoivani eri tavalla kun paikalla oli aktiivinen seuraaja. Huomasin yrittäväni enemmän ja uskovani omaan tekemiseeni helpommin. Olin kirjoittanut tästä itseasiassa sen aikaisiin muistiinpanoihini: ”Muista olla ohjaajana aktiivisempi seuraaja ja reagoida näyttelijöiden tekemiseen rohkeasti. Älä pelkää näyttäväsi tyhmältä. Itseäni se ainakin auttoi [...] vaikka en usko, että olin nyt ihan niin loistava, on silti kiva kun joku reagoi niin isosti.” (2013.)

Huomasin, että lavalla itseäni ei haitannut edes ajatus siitä, että Kautto saattoi liioitella reaktioitaan katsoessaan harjoituksiamme. Tärkeältä tuntui se, että harjoituksia seuraava ohjaaja oli innostuneen oloinen. En tavallaan voinut olla vaikuttumatta siitä, vaikka epäilinkin Kauton innostuksen aitoutta. Tämä innostus sai itseni yksinkertaisesti uskomaan harjoiteltavaan kohtaukseen. Kautto antoi olemuksellaan viestiä siitä, että tekemisemme oli kiinnostavaa ja merkityksellistä – jotka ovat myös tärkeitä elementtejä aikaisemmin kuvailemassani hyvinvointiteoriassa.

Toisaalta olen ollut ohjattavana harjoituksissa, joissa katselijoiden olemus on ollut hyvin erilainen: katsojat ovat saattaneet vaikuttaa arvostelevalta tai ilmeettömiltä. Tällöin olen huomannut olevani huomattavasti epäileväisempi omaa suoritustani kohtaan. Esiintyminen on tuntunut väkisin puskemiselta, enkä ole uskaltanut kokeilla rohkeasti erilaisia asioita lavalla. Olen myös huomannut, mitä vaikeampi tai mitä vähemmän tuttu esitettävä asia on, sitä suurempi vaikutus harjoituksia seuraavalla ihmisellä on esiintymiseeni.

Hyvä esimerkki tästä löytyy kolmannen opiskeluvuoteni syksyltä. Kävin perjantai-ilmaisuna stand up -kurssin, joka huipentui koululla esitettävään stand up -esitykseen. Oman stand up -rutiinini harjoittelu oli äärimmäisen vaikeaa. Kotona harjoittelu saattoi sujua hyvin, mutta päästessäni opiskelutovereideni eteen esiintymään kaikki muuttui. Emme usein juuri nauraneet opiskelutovereidemme esityksille ja suurimman osan ajasta katsoimme toistemme esiintymistä hyvin ilmeettömästi. Etenkin näin kävi kurssin loppupuolella jolloin olimme kuulleet toistemme rutiinit niin monta kertaa, etteivät ne jaksaneet enää naurattaa. Itselleni esiintyminen kävi niin sietämättömäksi, että kenraaliharjoituksessa lopetin esiintymisen kesken kaiken ja kieltäydyin esittämästä rutiiniani loppuun. Olisin kipeästi kaivannut tätä harjoitusta ennen esitystämme, mutta esiintyminen tuntui fyysisesti mahdottomalta. Tuntui siltä, että aivoni sulkeutuivat täysin nähdessäni luokkalaisten arvioivat katseet. Toisaalta tilanne oli aivan toinen esiintyessämme kurssin viimeisenä päivänä yleisölle. Yleisö oli hyvin nauravainen ja tuntui olevan täysin puolellamme. Heille esiintyminen ei ollut ongelma jännityksestä huolimatta.

Ongelmat, jotka olen kohdannut esiintyessä ilmeettömille tai arvostelevan näköisille ihmisille voivat selittyä tutkimuksen kautta, joka tehtiin Sussexin yliopistolla. Kokeessa vapaaehtoisten tuli puristaa käsillään tietyllä voimalla samalla kun he katselivat videota, jossa kaksi ihmistä näyttivät arvioivan heidän suoritustaan. Koe toistettiin myös videolla, jossa videolla olevat ihmiset katsoivat toiseen suuntaan.

Koehenkilöt kertoivat, että heitä jännitti enemmän, kun he uskoivat olevansa tarkkailun alla. Mittarit paljastivat, että tällöin heidän puristusotteensa voimistui, vaikka he eivät itse sitä huomanneet.

Aivokuvista ilmeni, että hienomotorisia toimintoja säätelevä alue vaimeni, kun ihmiset kuvittelivat, että heitä arvioidaan.

Kyseinen aivoalue kietoutuu mekanismiin, jonka avulla päätelemme, mitä kanssaihmiset ajattelevat. Päättely tehdään näiden katseen ja ilmeiden perusteella.

Hienomotoriikan ohjailu tapahtuu tämän palautteen perusteella: jos meistä tuntuu siltä, että tarkkailijamme tahtoo meidän onnistuvan, annamme mennä ja pärjäämme hyvin.

Jos sen sijaan poimimme heistä negatiivisia signaaleja, jarrutamme ja suorituksemme takkuu, tutkijat selittävät tutkimustiedotteessa. (Helsingin Sanomat 2016.)

Se, että meistä tuntuu, kuin meitä arvioitaisiin, ei siis ainoastaan tunnu jännittävältä, vaan vaikuttaa meihin myös fyysisesti. Erityisesti hienomotoriikkaa vaativissa tehtävissä teemme enemmän virheitä silloin kun meistä tuntuu kuin meitä arvioitaisiin. Toisaalta nämä ongelmat katoavat, jos meistä tuntuu, että katsoja on puolellamme. Kysymys kuuluukin tämän jälkeen, miten tämä tieto voisi vaikuttaa teatteriohjaamiseen. Palaisisin aikaisempaan kommenttiini omista muistiinpanoista vuosien takaa: ”Muista olla ohjaajana aktiivisempi seuraaja ja reagoida näyttelijöiden tekemiseen rohkeasti. Älä pelkää näyttäväsi tyhmältä.” Tutkimuksen mukaan sillä ei nimittäin välttämättä ole väliä, arvosteleeko katsoja oikeasti suoriutujaa, vaan pelkkä neutraalikin ilme voi vaikuttaa hienomotoriikkaan ja tehdä suoriutumiseksi hallaa (Michiko Yoshie, Yoko Nagai, Hugo D. Critchley & Neil A. Harrison 2016).

Kuten aikaisemmassa kappaleessa mainitsin, kuka tahansa työryhmän jäsen voi tartuttaa omalla tunnetilallaan tai pienimmillään eleillä muihin erilaisia tunteita. Sama pätee myös ohjaajaan. Aktiivinen kohtauksen mukana eläminen vie ohjaajaa pois arvostelijan asemasta ja voi tartuttaa näyttelijään myös erilaisia tunnetiloja. Parhaassa tapauksessa tämä tarkoittaa sitä, että näyttelijä uskoo omaan tekemiseensä sekä harjoiteltavaan koh-

tauksen kuten itselleni kävi Kauton seuratessa näytelmäharjoituksiamme. Tästä eteenpäin aion pitää huolen siitä, että pysyn aktiivisena ja innostuneena seuraajana ohjatesani. Erityisesti vaikeita hienomotoriikkaa vaativia asioita, kuten nukketeatterin nukettamista harjoitellessa ohjaajan ei kannata jäädä tutkimusten perusteella ilmeettömänä nurkkaan istuskelemaan. Ohjaajan työ on paljon muutakin kuin näyttelijäntyön ohjeiden antamista.

## 4 Ohjeita ohjeisiin

### 4.1 Palautteen vaikutus

Kolmannen vuoden *devising*-kurssilla Sirpa Riuttala piti meille viikon kestävän aiheläh- töisen ohjaajantyönkurssin. Viikon lopuksi kävimme läpi havaintojamme, joita olimme saaneet ohjaamisesta. Yksi Riuttalan lauseista jäi vahvasti mieleeni, sillä pidin sitä jo valmiiksi totuutena ohjaamisessa: ”Suurin osa teistä tajusi ohjatessa, että ’ei’-sanaa ei juuri tarvita.” Olin jo itse päättänyt, että keskittyisin ohjatessa mieluummin havaitsemaan, mitä lavalla tapahtuu, ja vahvistamaan niitä asioita, joita halusin nähdä. Sen sanominen ääneen, mikä ei ollut hyvin tai ei vastannut sitä, mitä halusin nähdä, tuntui turhulta. Mi- nulta oli kuitenkin jäänyt vastaamatta itselleni, miksi näin olisi.

Olen pitkään uskonut, että ihmiset muuttavat käytöstään vasta sitten, kun heillä menee huonommin kuin aikaisemmin. Olen ajatellut, että kun ihmiset eivät saa toiminnallaan enää sitä, mitä he ennen saivat, tai kun he saavat toiminnastaan vahvaa kritiikkiä, heillä ei ole mitään muuta vaihtoehtoa kuin muuttaa toimintaansa. Tästä syystä en ole myös- kään juuri kyseenalaistanut ohjaustapaa, jossa ohjaaja antaa näyttelijälle jossain vai- heessa projektia äärimmäisen vahvaa kritiikkiä tämän työstä ikään kuin ravistaakseen näyttelijän epäilemään itseään ja tästä syystä työskentelemään paremmin. Olen sen enempiä pohtimatta hyväksynyt tämän ohjaustavan toimivaksi – vaikka samaan aikaan ajattelen, ettei ”ei”- sanaa juurikaan tarvita ohjaamisessa. En tosin ole ikinä itse käyttänyt tätä ohjaustapaa. En ole ikinä nähnyt sitä tarpeelliseksi, enkä ole uskonut, että olisin riittävän kokenut ohjaaja kokeillakseni jotain niin äärimmäistä ohjauskeinoa. Olen kuiten- kin pitkään ajatellut, että taitava ohjaaja voisi hyvinkin saada loistavia lopputuloksia ai- kaiseksi tällaisella taktiikalla. Viimeisen vuoden aikana ryhdyin kuitenkin kyseenalaista- maan tätä uskomustani ja pohtimaan, voisiko tällainen äärimmäisen vahvan kritiikin an- taminen itseasiassa saada aikaan jopa päinvastaisia lopputuloksia.

Olin huomannut seuraavan ilmiön jo ensimmäisenä kouluvuoteni, mutta ryhdyin pohtimaan tätä kunnolla vasta kolmannen vuoden syksynäni: eräiden opettajien vahva kritiikki saattoi olla kyllä osuvaa ja porautua oikeisiin asioihin, mutta tämän kritiikin jälkeen työskentelyä oli äärimmäisen vaikea jatkaa. Huomasin jollain tavalla pelkääväni palata työskentelemään kritiikkiä saaneen asian ääreen ja ajattelevani, ettei työskentely kuitenkaan onnistuisi. Sen sijaan ne opettajat, jotka tarttuivat positiivisiin asioihin työskentelysämme ja vahvistivat niitä, olivat huomattavasti innostavampia. Esimerkiksi Otso Kautto oli tällainen opettaja: hän huomioi kaikki hyvät asiat ja vahvuudet ohjauksistamme sekä ohjaustavastamme. Tämän jälkeen oli huomattavasti helpompi ottaa vastaan myös kritiikkiä omasta työskentelystä, sillä tunne oli sellainen, että kritiikin aiheet olivat muutettavissa olevia asioita.

Kaikkein ilmeisimmillään oman työskentelyn takkuaminen kritiikin takia, oli kolmannen vuoden syksyllä näytelmäkäsikirjoittamisen kurssilla. Omien kirjoitusten luetuttaminen muille on jo valmiiksi vaikeaa, mutta erityisen vaikeaa kurssilla siitä teki se, että omasta tekstistä sai kritiikkiä usealta ihmiseltä välittömästi. Muistan, että koko päiväni saattoi mennä pilalle, mikäli sain kuulla erityisen vahvaa kritiikkiä – etenkin opettajilta.

Kurssin lopuksi saimme vielä viimeiset ohjeet opettajiltamme käsikirjoituksemme jatkamiseen. Olin kuitenkin hukassa oman kirjoitukseni suhteen: saamani kritiikki tuntui osuvalta, mutta samaan aikaan ylivoimaiselta. Ymmärsin kyllä, mikä kirjoituksessani oli vialla, mutta en tiennyt, miten tehdä siitä paremman. Minusta tuntui siltä kuin koko teksti olisi kirjoitettava uudestaan, jotta siinä olisi mitään lukemisen arvoista. Tämä taas tuntui ylivoimaisen suurelta urakalta. Aloin pelätä omaa tekstiäni, enkä kirjoittanut sitä eteenpäin.

Parin kuukauden päästä tästä pidimme tapaamisen kirjoituksen opettajamme Selja Ahavan kanssa. Tapaamisen tarkoitus oli lukea opettajan ja muiden oppilaiden kanssa tekstejämme ja keskustella siitä, kuinka teksti oli mennyt eteenpäin viime tapaamisen jälkeen. Tapaamiseen ei kuitenkaan ilmestynyt muita kuin minä ja eräs toinen luokkatoverini, joten meidän tekstimme saivat kaiken opettajan huomion. Tällä kertaa saamani kritiikki oli hyvin erilaista kuin kurssin lopussa. Ahavan huomiot eivät niinkään kohdistuneet siihen, mikä tekstissäni oli väärin, vaan siihen, kuinka tekstiä voisi parantaa. Tämä oli pieni sävyero palautteen annossa, mutta vaikutti ratkaisevasti omaan työskentelyyni.

Hän jopa sanoi tunnin lopuksi, että tekstistäni tulisi oikein hyvä käsikirjoitus. Teksti vain vaatisi hiomista ja tiivistämistä.

Sain kirjoitettua käsikirjoituksen loppuun tämän tapaamisen jälkeen. Tavallaan myös jouduin tekemään sen, mitä olin pelännyt kurssin lopussa, eli kirjoittamaan koko tekstin monilta osin uudelleen. Tämä ei enää kuitenkaan tuntunut niin ylivoimaiselta tehtävältä, sillä olin innostunut kirjoituksestani ja uskoin, että muutosten tekeminen siihen ei olisi niin vaikeaa. Ajatukseni muuttuivat siis siitä, että kaikki asiat tekstissäni olivat huonosi siihen, että käsikirjoituksessani oli kaikki potentiaali olla hyvä ja erilaisilla muutoksilla siitä tulisi vain parempi. Vaikka tämä ei olisi ollut edes totta, ainakin sain itseni työskentelemään tekstini eteen ahkerammin.

Näiden havaintojen perusteella olen alkanut tosissani miettiä, millainen vaikutus kielteisellä palautteella voi olla omaan toimintaani. Epäilen, että se sijaan, että ihmiset muuttaisivat pelkän negatiivisen palautteen jälkeen kärkeästi toimintaansa, he saattavat pikemminkin vetäytyä suoja-asemiin ja vakuuttaa itselleen, että he ovat oikeassa, eikä heidän tarvitse muuttua. Mikäli tämä on totta, on selvää, miksei vaikkapa ohjaustilanteessa kannata keskittyä sanomaan vain, mikä ei ole hyvin, tai mitä ei pidä tehdä.

Epäilyksiäni vahvistaa positiiviseen näkökulmaan tukeutuvan kehitysmenetelmän, *Appreciative Inquiry* (AI) -menetelmän yksi kehittäjistä David Cooperrider:

This is what almost everyone believes about change: the dark-night-of-the-soul view. It is just for this reason that many corporations use 360, in which all of your coworkers tell nasty stories about you at your worst. This 360-degree view of your failings is then given to you to read, and when you are overwhelmed with all this massive criticism, you are expected to change.

“Appreciative Inquiry, however, tells us just the opposite. Merciless criticism often makes us dig in our heels in defense, or worse, makes us helpless. We don’t change. We do change, however, when we discover what is best about ourselves and when we see specific ways to use our strengths more. (Seligman 2011, 72.)

Cooperriderin huomiot osuvat täysin yksiin omien kokemuksieni ja epäilyjeni kanssa. Pelkän negatiivisen palautteen jälkeen tunsin tosiaan olevani avuton ja kykenemätön jatkamaan tai muuttamaan työskentelyäni. Mitä henkilökohtaisemmalta työskentely myös tuntui, sitä vaikeampi omaa toimintaa oli muuttaa erityisesti kirjoittamisen kurssilla. Cooperrider lisää vielä tähän, että kun tunnemme omat vahvuutemme, olemme valmiimpia muuttamaan. Pystymme ottamaan kritiikin vastaan vähemmän puolustuskannalla, kun tunnemme olomme varmoiksi. (Seligman, 2011, 73.)

Tämä myös selittäisi, miksi tein parempaa työtä saatuani kirjoituksestani palautetta Ahavalta. Minun ei tarvinnut huolehtia siitä, että olisin – tai että Ahava pitäisi minua – surkeana kirjoittajana. Ohjatessa näyttelijää, ohjaajan on myös siis hyvä kiinnittää huomiota siihen, mitä hän jo valmiiksi ajattelee esiintyjästä. Voi olla, että esiintyjä on valmiimpi ottamaan kritiikkiä vastaan työskentelystään, mikäli hänellä on tunne, että ohjaaja ei pidä häntä huonona näyttelijänä. Tämän voi varmistaa vaikka sillä, että antaa palautteen siitä, mikä oli kohdallaan, ensiksi. Ohjaajan tehtävä ei kuitenkaan ole määrittää välttämättä, millainen esiintyminen on huonoa, vaan mitä kyseisessä esityksessä haetaan. Pelkkä ”ei noin” hokeminen siis sen lisäksi, että se ei anna välttämättä mitään materiaalia näyttelijälle, voi turhaan arvottaa esiintyjän työskentelyä.

#### 4.2 Losada-suhde ohjaamisessa

Negatiivisen palautteen saaminen voi saada ihmiset puolustuskannalle. Ohjaajana kritiikin antaminen on kuitenkin välttämätöntä. Kysymys kuuluukin siis, missä suhteessa negatiivista palautetta on hyvä antaa positiiviseen – sekä mikä on tehokkain tapa sanoittaa, mikäli ohjaaja ei näe sitä mitä haluaisi nähdä lavalla.

Negatiivisten ja positiivisten kommenttien suhdetta sekä niiden vaikutusta työilmapiiriin on tutkittu jonkin verran. Yksi tällainen koe on esimerkiksi positiivisen psykologian professorin ja tutkijan, Barbara Fredricksonin tutkimus, jossa tutkimuskohteena olivat kaksikymmentä eri yritystä. Tutkimuksessa kirjoitettiin ylös jokainen sana, joka yritysten kokouksissaan sanottiin. Jokainen sanottu lause koodattiin sekä positiivisista että negatiivisista sanoista ja tämän perusteella tehtiin suhde positiivisten lauseiden määrästä negatiivisiin lauseisiin. (Seligman 2011, 66.) Seligman lainaa Fredricksonia seuraavasti: ”Companies with better than a 2.9:1 ratio for positive to negative statements are flourishing. Below that ratio, companies are not doing well economically. We call this the ‘Losada ratio’”. (Seligman 2011, 66.)

Fredrickson huomauttaa kuitenkin, että positiivisilla kommentteilla on myös rajansa. Yli 13:1 suhde positiivisissa kommentteissa negatiivisiin kommentteihin saa kommentit menettämään merkityksensä. Samaa suhdetta on tutkittu myös muun muassa avioparien keskusteluissa ja havaittu tämän saman suhteen ennustavan, päättyykö suhde avioeroon. (Seligman 2011, 67.)

Tulokset positiivisten kommenttien suhteesta negatiivisiin ovat mielenkiintoisia, mutta ei ole täysin varmaa, pätevätkö nämä tulokset samalla tavalla teatterityöskentelyyn, kuin muihin työyhteisöihin. Teatterityöskentelyssä esimerkiksi sille ei mahda mitään, että käsitirjoitus saattaa olla täynnä niin negatiivisia kuin positiivisiakin lauseita. Fredrickson huomauttaakin, että nämä suhdeluvut eivät välttämättä päde samalla tavalla kaikkiin ammatteihin. Negatiivinen ”Losada-suhde” voi hänen mukaansa tehdä esimerkiksi ihmisestä tehokkaan asianajajan, mutta tämä negatiivisuuden määrä voi kostautua henkilökohtaisessa elämässä. Lain parissa työskentelevillä ihmisillä on nimittäin korkeimmat masennus- itsemurha- ja avioeroluvut. (Seligman 2011, 67.)

Sen lisäksi, että teatterissa työskennellessä yöstettävä teksti saattaa olla kommentteissa positiiviselta ja negatiiviselta suhteeltaan mitä tahansa, monet ohjaajat ja näyttelijät saattavat haluta ruokkia näitä tunteita myös harjoiteltavien kohtausten ulkopuolella. Esimerkiksi ohjaaja voi hyvinkin palautteen annossaan ärsyttää tahallaan näyttelijää vaikkapa seuraavaa kohtausta varten, jossa näyttelijän on räjähdettävä raivosta.

Kaiken kaikkiaan on äärimmäisen vaikeaa vastata siihen, missä suhteessa teatterityöskentelyssä positiivisten kommenttien ja negatiivisten kommenttien pitäisi olla. Yhden asian voi kuitenkin sanoa varmasti: se, että positiivisten kommenttien suhde negatiivisiin kommentteihin voi ennustaa tarkasti yritysten tuottavuutta ja avio-onnea, tarkoittaa, ettei tätä suhdetta kannata täysin ylenkatsoa myöskään teatterityöskentelyssä. Vähintäänkin ohjaajan on tiedostettava, että negatiivisilla kommentteilla on vaikutusta työilmapiiriin. Tarvittaisiin kuitenkin lisää tutkimustietoa muun muassa siitä, että miten näyttelijöiden esittämien roolihenkilöiden kommentit voivat vaikuttaa kohtausten ulkopuolella, tai millaisia vaikutuksia vaikkapa metodinäyttelemisellä on työilmapiiriin. Näissä kysymyksissä olisi kuitenkin ainesta kokonaan toiseen tutkimukseen, joten en pureudu niihin syvemmin. Siitä syystä pyrin tekemään harkittuja päätelmiä siitä, miten negatiivista palautetta voisi tämän tiedon valossa antaa.

#### 4.3 Kritiikkiä positiivisilla keinoilla

Nykyään pyrin antamaan kritiikin ohjaustilanteessa niin että yritän välttää tyrmäävien lauseiden sanomisen. Pyrin tähän jo siitä syystä, että tahdon kommunikaation säilyvän avoimena välillämme, eikä näyttelijän vetäydy – tiedostaen tai tiedostamattaan – suoja-asemiin negatiivisilta kommenteilta. En välttämättä sano ”ei noin”, tai ”tuota ei nyt haettu”.

Sen sijaan mikäli en näe lavalla sitä, mitä haluaisin nähdä, pyrin sanoittamaan esiintyjälle, mitä näin ja kertomaan sen jälkeen mitä pitäisi muuttaa, jotta päästäisiin lähemmäs haluttua lopputulosta. Ohjaustapani tosin varmastikin muuttuu vielä paljon saadessani lisää ohjauskokemusta. Tällä hetkellä perustelen ohjaustapani kuitenkin itselleni muuttaman sitä tukevan tutkimuksen lisäksi sillä, että se on vain tuntunut tähän asti toimivalta ratkaisulta. Erityisesti silloin kun esiintyjän pitää opetella jokin teknisesti haastava asia, esimerkiksi nukketeatterin nukken käsittelyä.

Kolmannen vuoteni keväällä ohjasin Marjaana Catsrénin kiertävällä lastenteatterikursilla ystävälleni ja opiskelijatoverilleni sooloesityksen. Sooloesityksessä ystäväni esitti omaa hahmoaan mutta lisäksi hän nuketti lasten pehmolelua, josta tuli ikään kuin esityksen toinen hahmoista. Esitys oli teknisesti hyvin haastava, sillä ystäväni piti oman roolisuorituksensa ja tekstin lisäksi opetella samaan aikaan nukettamaan ja ikään kuin esittämään pehmolelun hahmoa yhtä aikaa oman roolihahmonsa kanssa. Lisäksi esityksessä oli tanssia, varjoteatteria sekä fyysisen teatterin eri elementtejä. En ollut itse koskaan kokeillut nukettamista ja opettelin nukketeatterin ja nukettamisen peruseräpäätteet kurssin aikana. Ensimmäinen asia, jonka tästä tekniikasta huomasin, oli se, että tekniikassa vaadittiin äärimmäisen paljon keskittymiskykyä useaan eri asiaan. Nukkeen oli katseltava ympärilleen tietyllä tavalla, pysyä nukettajan hallinnassa jatkuvasti, jotta se näyttäisi elävältä, sekä liikkua vain silloin kun nukettajan katse oli sen niskassa. Ymmärsin, että mikäli en osaisi ohjata tätä tekniikkaa oikealla tavalla, ystäväni voisi mennä täysin lukkoon ja esityksen saaminen ajoissa valmiiksi olisi mahdotonta.

Kehittelin tätä esitystä varten oman ohjauksen tavan, joka perustui osittain aiemmille ohjauksilleni. Sen sijaan, että olisin kohtauksen lopuksi tai aikana luetellut ystävälleni, mitkä asiat olivat vielä hakoteillä, keskityin vain yhteen asiaan, jota harjoittelimme yhden kohtauksen aikana. Annoin palautetta vain tästä yhdestä asiasta ja kävimme kohtauksen läpi uudestaan. Mikäli näin muita asioita, jotka vaativat korjausta, en maininnut näistä hänelle, vaan painoin ne mieleeni, jotta voisimme harjoitella niitä myöhemmin. Keskeytimme yhteen vaikeaan asiaan kerrallaan ja kun se sujui, seuraavalla vedolla kiinnitin huomiota johonkin toiseen asiaan ja annoin siitä palautetta. Aina kun annoin palautteeni, kerroin ensiksi ne asiat, jotka olivat kohdallaan ja jotka olivat selvästi kehittyneet edellisestä läpikäynnistä. Vasta tämän jälkeen kiinnitin oman ja ystäväni huomion seuraavaan harjoiteltavaan asiaan. Jokaisen harjoituksen jälkeen ystäväni nukettaminen ja esiinty-



minen meni eteenpäin hurjia harppauksia. Saimme näytelmän valmiiksi ilman mitään kiirettä ja olin äärimmäisen tyytyväinen lopputulokseen – etenkin ystäväni esiintymisen suhteen.

Ystäväni sanoi minulle kurssin jälkeen, että hän oli pitänyt ohjaustavastani todella paljon. Hän kehui minua siitä, kuinka tarkasti olin osannut ohjata ja kuinka olin osannut keskittyä yhteen asiaan kerralla. En luultavasti käyttäisi juuri tällaista ohjaustapaa kaikissa tilanteissa, mutta luulen, että ohjaustavassa oli paljon toimivia osia. Näin jälkikäteen ajateltuna annoin ystävälleni äärimmäisen haastavan tehtävän näyttelijänä. Tästä huolimatta lopputulos oli se, että ystäväni suoriutui roolistaan kaikilta osin loistavasti, olimme aina aikataulussa ja esityksen harjoittelu ei ystäväni mukaan ollut lainkaan ahdistavaa haastavasta roolista huolimatta. Tästä syystä haluankin pureutua siihen, mitkä seikat tekivät ohjaustavastani toimivan ja miten voisin käyttää niitä hyväksi myöhemmissä ohjauksissani.

#### 4.4 *Appreciative Inquiry* sovellettuna ohjaamiseen

Huomasin myöhemmin, että ohjaustavassani kiertävällä lastenteatterikurssilla oli jonkin verran samoja piirteitä kuin aikaisemmin mainitsemassani *Appreciative Inquiry* (AI) -menetelmässä. AI-menetelmän ideana on päästä eroon ongelmanratkonnasta ryhmissä, yrityksissä ja organisaatioissa ja siirtyä ajattelemaan pikemminkin, mikä on organisaatiossa tai ryhmässä parasta sillä hetkellä, millaista työskentely voisi olla, ja sitten keskustella sekä esittää kysymyksiä siitä, miten tähän tavoitteeseen päästäisiin. "The theory's central management insight is that teams, organizations and society evolve in whatever direction we collectively, passionately and persistently ask questions about" (Gervase R. Bushe 2013).

Toisin siis kuin ongelmanratkonnassa, jossa pyritään tunnistamaan ne kohdat, jotka ovat vialla ja poistamaan virheet, AI-menetelmässä arvostetaan niitä hyviä asioita, jotka ovat jo olemassa ja kehitetään niiden kautta ryhmän tai organisaation työskentelystä juuri niin tasokasta, kuin mahdollista. Tämä liittyy vahvasti esittelemiini tutkimuksiin, joiden mukaan negatiivisen ajattelun tehtävä on selvittää, mikä on vialla ja positiivisen taas se, mikä on kohdallaan. Alapuolella on kaavio AI-menetelmän osien ja perinteisen ongelmanratkonnan eroista.

Taulukko 1. (Cooperrider, Whitney)

| <b>Problem Solving</b>                  | <b>Appreciative inquiry</b>                |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------|
| Felt need, identification of problem(s) | Appreciating—valuing "the best of what is" |
| Analysis of Causes                      | Envisioning what might be                  |
| Analysis of possible solutions          | Engaging in dialogue about what should be  |
| Action Planning (treatment)             | Innovating what will be                    |

Se mikä minua erityisesti kiinnostaa AI-menetelmän soveltamisessa teatterityöskentelyyn, on se, kuinka menetelmässä keskitytään siihen, mikä on jo kohdallaan ja työskennellään niistä lähtökohdista. Aikaisempien kokemustani perusteella itseäni on teatterityöskentelyssä auttanut aina valtavasti ajatus siitä, että työskentelyni on perustavanlaatuisesti vahvaa, mutta työskentelen kohti sitä, että se olisi entistä parempaa. Tällöin ei tarvitse käyttää energiaa siihen, että huolehtisin, pidetäänkö minua lähtökohtaisesti huonona tai tyhmänä. Voin keskittyä itse työstettävään asiaan, enkä epäonnistumisen pelkon takia heittäydy avuttomaksi tai saamattomaksi. Luulen, että tämä ajattelutapa auttoi myös ystävääni omaksumaan lastenteatterikurssilla niin monta haastavaa asiaa niin lyhyessä ajassa. Niiden asioiden huomioiminen, jotka ovat parasta, auttaa myös teatterityöskentelyssä ymmärtämään, miten toimia niiden ihmisten ja materiaalin kanssa, jotka ovat käytettävissä. Tämä ajattelu auttaa esimerkiksi itseäni ohjaajana ymmärtämään, millaisia suorituksia voinkaan saada irti näyttelijöistäni.

AI-menetelmää on käytetty useissa organisaatioissa ympäri maailmaa ja sen tuloksia ja menetelmiä on myös dokumentoitu sadoista eri tapauksista (Gervase R. Bushe 2013). Se, miten menetelmää voisi käyttää teatteriohjaamisessa hyödyksi, voisi näkyä vaikka devising-työskentelyssä. Työprosessin raameiksi voi asettaa AI-menetelmän kulun (kaavio) raamit. Menetelmää voi myös käyttää hyväksi ohjaussuunnitelmaa tehdessä. Itse

aion kuitenkin kokeilla soveltaa menetelmää tulevissa ohjauksissani itse ohjaamistilanteissa vaikkapa näyttelijöille ohjeiden annossa. pyrin huomioimaan ne asiat, jotka ovat työryhmäläisten työskentelyssä suurimmat vahvuudet. Pyrin myös niiden pohjalta kuvittelemaan, miltä lopputulos voisi parhaimmillaan näyttää. Annan siis näistä lähtökohdista ohjeita, joissa keskityn siihen, mitä lavalla tapahtuu, enkä siihen, mitä siellä ei vielä ollut sekä vahvistan niitä asioita, jotka ovat kohdallaan.

Näiden kaikkien tavoitteiden onnistuminen on tietysti hyvin haastavaa ja vaikka onnistuisinkin kaikissa näissä pyrkimyksissä, on hyvä muistaa, että hyvään ohjaamiseen tai johtajuuteen kuuluu paljon muitakin tekijöitä. Pelkkä myönteisyys tai AI-menetelmän soveltaminen ohjaamisessa eivät korvaa tarkkaa havainnointia, tilanteeseen sopivia ohjeiden antoa tai muitakaan johtajan taitoja. Kyse on pikemminkin ennen kaikkea lähtökohtaisesti kohdallaan olevien asioiden huomioimisesta ja positiiviseen tarttumisesta ja sitä kautta edellytysten antamisesta sujuvalle ryhmätyöskentelylle.

## 5 Ongelmatilanteet

### 5.1 ongelmatilanteisiin vaikuttaminen

Myönteinen suhtautuminen työskentelyyn auttaa monella tavalla. On selvää, että omaan toimintaan ohjaajana voi vaikuttaa ja erityisesti sitä voi pohtia loputtomiin eri näkökulmista. Erilasten tutkimusten ja tiedon pohjalta on hyvä kehittää omaa ohjaamistaan, mutta loppujen lopuksi sopivan ohjaustavan eri tilanteisiin löytää kuitenkin vain soveltamalla tätä tietoa mahdollisimman usein käytännön tilanteissa, eli kokeilemalla.

Mielenkiintoinen kysymys on kuitenkin se, kuinka suuressa määrin oman toiminnan lisäksi on mahdollista vaikuttaa muiden toimintaan. Ongelmatilanteet ryhmissä johtuvat harvoin vain yhden ihmisen toiminnasta. Kukaan tuskin ajattelee ryhmätyöskentelyssä: ”nyt päs aiheutan aktiivisesti omalla toiminnallani ongelmia tälle työryhmälle”. Vaikka työryhmän jäsenenä aiheuttaisimmekin ongelmia, osaamme yleensä hämmästyttävän hyvin selittää oman käytöksemme itsellemme niin, että voimme oikeuttaa sen. Kukaan ei yleensä halua nähdä itseään työryhmässä sinä henkilönä, joka pistää kapulaita rattaisiin. Tästä syystä ongelmatilanteiden ratkaiseminen on kokemuksieni mukaan äärimmäisen

vaikeaa: vaikka kaikki olisivat tehneet virheitä, haluamme mieluummin kuulla, miten joku toinen on toiminut väärin, kuin myöntää omat virheemme.

Ensimmäinen askel ongelmatilanteen ratkaisemiseksi olisi siis tietysti pohtia, miten on itse vaikuttanut ongelmatilanteen syntymiseen. Tämän jälkeen olisi hyvä sanoittaa tämä ääneen muille työryhmäläisille. Asioita tietysti vaikeuttaa se, mikäli toinen osapuoli, joka on vaikuttanut ongelmatilanteeseen, ei suostu samaan. Itse asiassa tämä pysäyttää koko ongelman ratkaisemisen. Tämä on saanut minut pohtimaan, onko mitään keinoa vaikuttaa oman toiminnan lisäksi muiden toimintaan työryhmässä työskentelyn helpottamiseksi. Mitkään keinot ohjaajana tuskin auttavat, mikäli kukaan muu ei ole halukas työskentelemään myönteisen työilmapiirin aikaansaamiseksi.

## 5.2 Ohjaajan vaikutus optimismin kautta

On totta, että voimme tartuttaa toisiimme sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. Aikaisemmin esittelemäni tutkimuksen lisäksi selvää näyttöä tästä on saatu esimerkiksi jo kaksikymmentä vuotta sitten tutkimuksessa, jonka tekivät Martin Seligman ja Karen Reivich: kokeessa Seligman ja Reivich koettivat ennustaa, mitkä koripallojoukkueista National Basketball Association:ssa olisivat voitokkaita tappion jälkeen ja mitkä eivät. Tulosten ennustamiseen he käyttivät ainoastaan joukkueiden pelaajien lausahduksia pelikauden ajalta, jotka he määrittivät sitten joko optimistisiksi tai pessimistisiksi.

We then took each quote and blindly rated it for optimism or pessimism. ("We lost because we suck" got a 7 for pessimism, while "We lost because of that referee's stupid call" got a 7 for optimism.) We then formed an average team profile and tried to predict how each team would do against the point spread after a defeat in the next season. (Seligman 2011, 148.)

Kävi ilmi, että optimistiset joukkueet pärjäsivät selvästi odotettua paremmin tappion jälkeen seuraavalla kaudella. Pessimistiset joukkueet taas pärjäsivät odotettua huonommin. (Seligman 2011, 148.)

Se, mikä juuri tästä tutkimuksesta tekee erityisen mielenkiintoisen ohjaajille tai johtavassa asemassa oleville ihmisille on, että tämän saman ennustuksen joukkueiden voitokkuudesta tutkijat kykenivät tekemään tarkastelemalla ainoastaan joukkueiden valmentajien asennoitumista. Seligman ja Reivich tutkivat joukkueiden valmentajien lausahduksia pelien jälkeen pelikauden aikana.

Sure enough, the coaches' optimism predicted resilience just as well as the optimism of the whole team. Maybe we should have known, but now we are convinced that the contagion of happiness and the powerful role of the leader make selecting for positivity and nurturing the well-being of those in command of an army unit especially crucial. (Seligman 2011, 149.)

Seligman vertaa valmentajien optimistista asennoitumista siihen, kuinka tärkeää on myös armeijan komentajien ottaa huomioon johtajan vahva merkitys hyvinvoinnin luomisessa ryhmässä. Itse vertaan tätä samalla tavalla teatteriohjaamiseen: se, että johtajan suhtautuminen voi määrittää onnistumisen tai epäonnistumisen yhtä tarkasti kuin koko ryhmän suhtautuminen, ei ole asia, jonka voi ohittaa ohjaajana. Tämä voi jopa tarkoittaa sitä, että ohjaajan optimismi voi määrittää koko teatterikappaleen onnistumisen. Erityisen hyviä uutisia tämä on ongelmatilanteiden kannalta. Mikäli joku tartuttaa aktiivisesti muihin ryhmän jäseniin vaikkapa negatiivisia tunteita, ohjaaja voi omalla asennoitumisella jopa parhaassa tapauksessa kumota tällaisen vaikutuksen.

Seligman kertoo myös, että sen lisäksi, että tunteet ovat erittäin tarttuvaisia, iloisuus ja onnellisuus ovat sitä mitä suurimmassa määrin. Farminghamissa, Massachusettsissa tehdyssä tutkimuksessa kävi ilmi, että onnellisuus ja iloisuus ovat jopa tarttumaisempia kuin yksinäisyyden tunne ja masennus. (Seligman 2011, 146.)

Ongelmien selvittämisessä ryhmässä ohjaajalla voi siis olla paljon valtaa, ainakin mikäli hän haluaa vaikuttaa ryhmän yleiseen ilmapiiriin ja asennoitumiseen. Tietysti työryhmän ongelmat ovat usein huomattavasti pelkkää yleistä pessimististä tai negatiivista ilmapiiriä monimutkaisempia. Tällaisten ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi on pureuduttava yhä syvemmälle siihen, millä tavalla ihmiset ajattelevat ja tekevät päätöksiä. Usein voi myös käydä niin, ettei ongelmiin vaikuttaminen ole lainkaan mahdollista.

### 5.3 Negatiiviset ennakkokäsitykset työryhmäläisistä

Toisena työharjoittelunani toimin koreografina ja avustavana ohjaajana oopperassa Säveltäjä Ann-Elise Hannikainen, jonka ystävänä ja luokkatoverini ohjasi. Työprosessissa oli runsas määrä haasteita, mutta ehkä yksi vaikeimmista haasteista liittyi erään laulajan työpanokseen ja sitoutumiseen harjoituksissa. Laulaja jätti väliin useita harjoituksia oopperan tekoprosessin aikana ja silloin kun hän pääsi harjoituksiin, hän osasi oman osansa

huomattavasti huonommin kuin muut laulajat. Tämä sai itseni suhtautumaan häneen nuivemmin kuin muihin esiintyjiin. Huomasin, että katsoessani hänen esiintymistään, oletin jo valmiiksi mielessäni, että hän epäonnistuisi tai ainakin suoriutuisi huonommin kuin muut esiintyjät. Tämä tietysti oli taas pahin mahdollinen asia, jonka pystyin ohjaajana tekemään.

Muiden tarkkailtavana oleminen saa ihmisen valpastumaan ja tämä aiheuttaa fyysisiä muutoksia kehossa.

Mitä vaativammaksi tilanne tulkitaan, sitä vahvemmin autonominen hermosto reagoi ja adrenaliinin erityis lisääntyy. Seuraa sykkeen kiihtyminen ja monia ikävän tuntuksia fyysisiä muutoksia, esimerkiksi hikoilua, vapinaa ja huimauksen tunnetta. (YTHS.)

Sen lisäksi, että pelkkä tarkkailtavana oleminen voi aiheuttaa yksilöstä riippuen monia erilaisia fyysisiä muutoksia, se, että tarkkailijat näyttävät arvostelevalta tai ilmeettömiltä, vaikeuttaa myös aiemman esittelemäni tutkimuksen mukaan hienomotoristen toimintojen suorittamista. Tämä tarkoittaa sitä, että kun seurasimme luokkatoverini kanssa laulajan suoriutumista skeptisinä hänen onnistumisestaan, luultavasti vaikeutimme laulajan työskentelyä entisestään – saatoimme jopa estää häntä laulamasta kohtia oikein, jotka hän jo olisi oikeasti osannut. Kuitenkin joka kerta kun laulaja epäonnistui, muutuimme yhä arvostelevimmiksi häntä kohtaan.

Ymmärsin tämän noidankehän puolessa välissä harjoitusrupeamaa ja ilmaisin huoleni tästä oopperan ohjaajalle. Selitin, että pelkäsin laulajan motivaation romahtavan täydellisesti, jos emme pitäisi tunteitamme hänestä kurissa. Laulaja nimittäin voisi ruveta pelkäämään, ettei hän olisi lainkaan tervetullut harjoituksiin ja että emme ohjaajina pitäneet hänestä lainkaan. Tällöin hänellä todella ei olisi mitään syytä yrittää opetella omaa osuuttaan hyvin, koska peli olisi luultavasti hänen mielestään jo menetetty. Ystäväni ei ollut samoilla linjoilla kanssani: hän oli sitä mieltä, että ohjaajalla on kaikki oikeus näyttää tyytymättömyytensä esiintyjän työpanokseen – etenkin kun ongelma on lähtöisin esiintyjän toiminnasta.

Luulen, että ystäväni oli oikeassa. Ohjaaja saa kyllä olla tyytymätön ja erityisesti keskustella siitä esiintyjän kanssa. Tämä ei kuitenkaan ole sama asia kuin antaa omien tunteiden tästä henkilöstä vuotaa ohjaustilanteeseen. Mikäli näin tekee, tulee samalla estettyä esiintyjää näyttämästä, mihin hän oikeasti pystyy ja näin minkäänlaisen uuden hyvän syntymisen harjoituksissa on mahdotonta. Selitin tämän näkökulman ystävälleni. Hän

ymmärsi näkökantani, mutta oli edelleen – myös hyvin oikeutetusti – sitä mieltä, että hänellä oli oikeus näyttää tyytymättömyytensä. Keskustelimme siitä, kuinka muuttaisimme toimintaamme, mutta emme kyenneet löytämään tähän yhtä tiettyä vastausta.

#### 5.4 Vaikuttamisen vaikeus

Yritin muokata tämän jälkeen olemustani ohjaajana kannustavampaan suuntaan. Pyrin katsomaan laulajan esiintymistä avoimesti ja aktiivisesti reagoiden. Tietämättäni siis yritin käyttää apulaisohjaajan asemaani luodakseni ilmapiiristä myönteisempää ja optimistisempää. Luulen, että tällä oli ainakin jotain pientä vaikutusta, sillä laulaja kiitteli kannustavaa läsnäoloani jälkikäteen. Onnistuin myös vahvistamaan tätä kautta kahdenkeskistä kommunikaatiotamme. Voi olla, että autoin häntä jossain määrin, mutta en silti millään saanut vaikutettua muiden tapaan katsoa hänen esiintymistään – enkä laulajan käytökseen harjoitusten ulkopuolella. Laulaja nimittäin jatkoi harjoitusten väliin jättämistä ja tämä tietysti kiristi tunnelmaa entisestään. Luulen, että olisin voinut työskennellä ankaremmin sen eteen, että olisin luonut henkilökohtaisemman suhteen laulajaan ja antanut tätä kautta hänelle enemmän syitä sitoutua teokseen. Mikäli olisin onnistunut kommunikoimaan hänen kanssaan paremmin, voi olla että laulaja ei olisi enää kehdannut jättää harjoituksia väliin. Tätä on kuitenkin vaikea arvioida jälkikäteen.

On kyllä kiistatonta, että ihmiset voivat jossain määrin vaikuttaa toistensa toimintaan, mutta ihmisten päätöksentekoon menee niin monta tekijää, ettei tämän vaikutuksen lopputuloksista voi olla varmoja. Esimerkiksi tässä harjoitustilanteessa en itse ollut pääohjaaja, vaan ystäväni oli. Aikaisemmin esittelemäni tutkimuksen mukaan koripallojoukkueiden voitokkuudesta tappion jälkeen, ystäväni asennoitumisella harjoitustilanteessa oli siis huomattavasti suurempi vaikutus työryhmään kuin omalla asennoitumisellani. Syötin kyllä harjoitustilanteeseen paljon positiivisia ärsykeitä: ohjeita antaessa huomioin aina kohdallaan olevat asiat, reagoin laulajan esiintymiseen voimakkaasti ja koetin antaa hänen mukanaolleen merkityksellisyyden tunnetta keskustelemalla innokkaasti hänen esittämästään hahmosta harjoitusten välillä. Millään näistä ei kuitenkaan lopulta ollut niin suurta vaikutusta kuin olisin toivonut.

Sen lisäksi, että vaikutusvaltani harjoitustilanteissa ei ollut niin suuri kuin olisin toivonut sen olevan, monet muut tekijät saattoivat estää vaikuttamiseni ja positiivisten ärsykkeiden antamisen. On olemassa liuta erilaisia psykologisia ilmiöitä, jotka liittyvät muun muassa siihen, kuinka helposti hyppäämme johtopäätöksiin: psykologi Daniel Gilbert väitti,

että ymmärtääkseen jonkin väittämän, ihmisen on aloitettava uskomalla se todeksi. On ensiksi ymmärrettävä, mitä väittäjä tarkoittaisi, jos se olisi totta. Vasta sen jälkeen ihminen voi päättää olla uskomatta sitä. Alkuperäinen väitteen uskominen on automaattinen, tiedostomaton toiminto. Väitteen vääräksi toteaminen taas ei ole. Tämä tarkoittaa, että väitteen vääräksi toteaminen vie enemmän aikaa ja energiaa, sillä se on tietoinen toiminto. Tästä syystä uskomme helposti, mitä meille sanotaan, mikäli tietoinen mielemme on sillä hetkellä varattu. Gilbert on toteuttanut myös tutkimuksen todistaakseen tämän. (Kahneman 2011, 81.)

Tähän ilmiöön liittyy psykologian termi *halo effect* eli *halo-efekti*. Tämä kertoo ilmiöstä, jossa ihmisillä on tapana pitää tai olla pitämättä kaikesta jossain asiassa tai ihmisessä. (Kahneman, 2011, 82). Mikäli ihminen saa vaikka negatiivisen käsityksen tietystä henkilöstä, hän tulee arvioimaan tämän henkilön muitakin ominaisuuksia negatiivisemmin – sellaisiakin asioita, joista hän ei voi vielä tietää mitään. Mikäli siis harjoituksia väliin jättävä laulajamme oli alun perin saanut negatiivisen käsityksen jostain produktiomme osalueesta, hän todennäköisesti näki huonossa valossa myös sellaiset asiat, joista hän ei vielä ollut oikeasti saanut mitään tietoa. Vielä huolestuttavampaa on se, että ihmiset ovat myös taipuvaisia etsimään vahvistusta jo totena pitämilleen asioille ja ylenkatsomaan tiedon, joka kumoaisi ne (Kahneman, 2011, 81).

Mikäli siis laulajan käsitys oli vaikka: ”tässä produktiossa olevat ihmiset eivät pidä minusta, eivätkä odota minun onnistuvan”, hän luultavasti kiinnitti huomiota niihin asioihin, jotka vahvistivat tämän oletuksen. Tämä ilmiö pätee täsmälleen samalla tavalla meihin ohjaajiin. En voi varmuudella sanoa, että laulaja tunsu, kuten kuvailin. Tiedän vain, että itse olin varmasti tämän ajattelutavan uhri. Muodostin nopeasti mielipiteeni laulajasta hänen tekemien virheidensä pohjalta ja odotin hänen tekevän lisää virheitä tulevaisuudessaakin. Tämä on viheliäinen ajattelutapa, johon yritän kiinnittää tulevaisuudessa huomiota. En voi päättää, miten muut ihmiset tuntevat ja toimivat, mutta omalta osaltani voin yrittää parantaa kommunikaatiota ja ryhmätyöskentelyä. Tähän kuuluu jo olemassa olevien negatiivisten tuntemusteni kyseenalaistaminen ja uuden mahdollisuuden antaminen työryhmäläisille.

Kaiken kaikkiaan en usko, että tilanteessamme oopperassa olisi ollut mitään täydellistä ratkaisua. Meidän olisi pitänyt pyytää laulajaa jättäytymään pois oopperasta siinä vaiheessa kun ymmärsimme, ettemme voineet luottaa häneen ja ettemme tästä syystä pystyneet harjoitustilanteissa pitämään loitolla henkilökohtaisia tuntemuksiamme hänestä.



Jälkikäteen on tietysti helppo viisastella, sillä tämä hetki on äärimmäisen vaikeata huomata itse harjoitusprosessin aikana – etenkin kun laulaja oli ollut teoksessa mukana jo pitkään ja hänen lähtönsä olisi vaikeuttanut ohjaamistamme suuresti. Lopulta kävi niin, että pyysimme laulajaa jättäytymään pois teoksesta muutamaa viikkoa ennen ensi-iltaa. Näin jälkikäteen viisastellen tämä oli tietysti melkein huonoin mahdollinen vaihtoehto, mutta sillä hetkellä se oli myös ainoa keino pelastaa koko ooppera.

Toinen vaihtoehto olisi tietysti ollut pitää laulaja mukana teoksessa ja huomauttaa aina kun hän toimi väärin muun työryhmän kannalta. Tässä olisi kuitenkin ollut niin monta riskitekijää, ettemme voineet lopulta turvautua tähän vaihtoehtoon. Lisäksi tällöin meillä olisi pitänyt olla rautaiset hermot, jotta olisimme pystyneet jättämään tyytymättömyytemme ilmaisemisen esiintyjästä harjoitusten ulkopuolelle.

## 5.5 Ohjaajan henkilökohtaiset tunteet ja ahdistuksen aiheet

Joskus tyynenä pysyminen ja omien tunteiden loitolla pitäminen harjoitustilanteessa voi olla ainoa keino ylläpitää kommunikaatio ohjaajan ja esiintyjien välillä. Havaitsin tämän muun muassa kolmantena opiskeluvuoteni *devising*-kurssilla. Kurssilla ohjasimme kohtauksen, jossa saimme käyttää tekstiä sekä niin monta näyttelijää kuin halusimme. Näyttelijät olivat opiskelutovereitamme. Mikäli käytimme tekstiä, meidän oli kuitenkin lähetettävä se näyttelijöillemme päivää ennen kohtauksen ohjaamista. Tein paljon virheitä aloittaessani kohtaukseni ohjaamisen. En ollut lähettänyt näyttelijöilleni tekstiä, sillä olin kiireyteni vuoksi saanut kirjoitettua kohtauksen loppuun vasta edellisenä iltana. Ideani oli tulostaa teksti koulupäivän alkaessa ja antaa se kolmelle näyttelijälleni.

Koulupäivän alkaessa kävi kuitenkin ilmi, ettei kolmas näyttelijöistä päässytkään paikalle. Minun oli siis muutettava suunnitelmaa siitä, miten käyttäisin tekstiäni. Päätin luetuttaa käsikirjoituksen näyttelijöille kannettavalta tietokoneeltani. Muokkasin tekstin sopivaksi kahdelle näyttelijälle samalla kun luimme sitä. Tämä oli ainoa tapa ohjata suunnittelemani kohtaus. Karsin myös tekstiä reilusti, jotta näyttelijöillä ei olisi liikaa muistettavaa tekstissä.

Kohtauksen suunnitelman muuttaminen lennosta ahdisti minua tietysti valtavasti. Ahdistustani lisäsi se, että opettajani – tietysti hyvästä syystä – ei ollut tyytyväinen toimintaani. Lisäksi toinen näyttelijöistä näytti oman tyytymättömyytensä työskentelyyni hyvin avoimesti. Hänelle ei myöskään ollut este arvostella antamiani ohjeita. Tietysti on tärkeää

pitää mielessä, että olin itse saattanut itseni tähän tilanteeseen. On kuitenkin hyvä ymmärtää myös, että negatiivinen ilmapiiri vaikuttaa myös ohjaajan työskentelyyn. Voi olla, esimerkiksi että toisen näyttelijän suhtautumiseen vaikutti *halo-efekti*, jolloin hän tarkasteli kaikkea tekemääni kielteisesti kehnon aloituksen vuoksi. Olen varma, että tämä ajattelutapa vaikutti myös minuun. Suhtauduin ohjauksen ajan varauksella kaikkeen, mitä tämä näyttelijä teki, sillä olin saanut hänestä negatiivisen ensivaikutelman.

Muistan ohjauksestani hetken, jolloin opettajamme kysyi, millainen kahden ohjaamani henkilön suhde oli. En ollut ehtinyt miettiä tätä tarkasti, sillä olin vasta kirjoittanut kohtauksen uusiksi. Muistan vain, että tunsin negatiivisen ilmapiirin ahdistavaksi ja opettajani ja näyttelijöiden katseet arvosteleviksi. Tuntui siltä kuin kukaan ei lähtökohtaisesti edes odottanut onnistuvani. En kyennyt vastaamaan opettajani kysymykseen, sillä tuntui siltä kuin aivoni olisivat sillä hetkellä lakanneet toimimasta. Kykenin vain vastaamaan rauhallisesti, etten tiennyt vielä vastausta opettajan kysymykseen.

Päästyäni vauhtiin ohjaamisessa ajatukseni alkoivat seljetä. Pakotin itseni rauhalliseksi puhumalla tynesti ja varmasti. En näyttänyt lainkaan sitä ahdistusta ja ärsytystä, jota oikeasti tunsin sisälläni. Annoin ensimmäiset näyttelijäntyölliset ohjeet näyttelijöilleni ja pyysin heitä improvisoimaan kohtauksen kerran läpi. Tämä antoi aikaa miettiä tarkemmin hahmojen välistä suhdetta sekä tarkempia ohjeita. Lisäksi kykenin seuraamaan, mitä näyttelijöistä syntyi ja poimimaan kiinnostavat tarjoukset lopulliseen kohtaukseen. Hetken kuluttua myös keksin, mikä kohtauksen ydin voisi olla. Kykenin myös tätä kautta hahmottamaan, mitkä hahmojen suhteet olivat. Loppujen lopuksi sain ohjattua kohtauksen valmiiksi kaikessa rauhassa. Aika ei loppunut kesken ja sekä opettajani että toinen näyttelijöistäni suhtautuivat työhöni myönteisemmin päästyäni vauhtiin ohjaamisessa.

Tässä tilanteessa oli äärimmäisen tärkeää kyetä ohjaajana pitämään negatiiviset tunteet loitolla harjoitustilanteesta. Mikäli olisin näyttänyt ärsytykseni tai ahdistukseni, olisin saattanut ruokita omia tunteitani. Muilla työryhmän jäsenillä olisi ollut myös entistä vähemmän syytä luottaa työskentelyyni, mikäli olisin purkanut huonon oloni harjoitustilanteeseen. Positiivisuuden käyttö tässä ohjaustilanteessa tarkoitti siis sitä, että pidin oman suhtautumiseni tynenä. Tämä voi olla tärkeä työkalu ohjaajalle ongelmatilanteissa. Mikäli käyttäytyy asiallisesti ja tynesti, on pienempi riski, että työryhmäläiset keskittyvät negatiivisiin asioihin ohjaajassa huonon ensivaikutelman vuoksi.

Tärkein saamani oppi tästä ohjauskokemuksesta on tämä: kaikki aikaisemmin esitelmäni tutkimukset vaikuttavat siis esiintyjien lisäksi tietysti myös ohjaajaan. Ohjaaja tuntee samoja tunteita kuin muukin työryhmä ja vaikuttuu ilmapiiristä ja toisten tunteista. Samalla tavalla ohjaaja voi mennä lukkoon arvostelevista katseista tai negatiivisesta palautteesta. Kuitenkin ohjaajan voi joskus olla tärkeää päättää olla näyttämättä näitä tunteita. Asiallisuus on tärkeä ominaisuus, sillä se voi estää konfliktin toista osapuolta poimimasta ohjaajasta asioita, joista hän ei pidä.

## 6 Erilaiset lähestymistavat myönteisyyteen

### 6.1 Eikö negatiivisuus pidä kestää?

Esitellessäni tätä opinnäytetyöni aihetta, olen saanut monenlaista palautetta. Enimmäkseen palaute on ollut sitä, että ihmiset ovat nyökänneet hyväksyvästi ja sanoneet jotain sen suuntaista kuin ”Onpas ihan mielenkiintoinen aihe”. Eräs ystäväni oli kuitenkin aiheeni suhteen hyvin epäileväinen. Hän huomautti, että tarkastelen ongelmaa ohjaajana väärästä kulmasta. On nimenomaan näyttelijöiden ammattitaitoa sietää negatiivisuus teatterityöskentelyssä. Ohjaajan tehtävä ei ole hoivata näyttelijöitään tai huolehtia siitä, onko kaikilla hyvä mieli. Ohjaajan pitää keskittyä ohjaamiseen, sillä se on hänen työnsä.

Ihan ensiksi haluaisin huomauttaa tästä palautteesta, että ohjaajana tai teatteri-ilmaisun ohjaajana en tule aina ohjaamaan ammattinäyttelijöitä. Kaikilla ohjattavillani ei siis tule olemaan vuosien opiskelua ja ammattikokemusta takanaan, jonka pohjalle he ovat voineet rakentaa oman identiteettinsä näyttelijänä ja taiteilijana – ja johon he siis voivat tukeutua työskentelyn ollessa haastavaa. Uskaltaisin väittää, että sellaisiin ihmisiin, joilla tätä taustaa ei ole, ylitsevuotavan negatiivinen palaute ammatti-ihmiseltä voi kolahtaa itsetuntoon huomattavasti ammattilaisia vahvemmin.

Lisäisin myös, että ohjaajana ilmapiirin luominen ja pelkkä ohjeiden antaminen eivät välttämättä ole sellaisia asioita, jotka voi täysin irrottaa toisistaan. On tullut nimittäin selväksi, että ohjeita antaessa ohjaaja myös aktiivisesti muokkaa työskentelyilmapiiriä, halusi hän sitten tätä tai ei. Nämä seikat huomioituani voin kuitenkin myöntää, että ystäväni on oikeassa. Menisin jopa niin pitkälle sanoissani, että ei ole ainoastaan ammattinäyttelijöiden

tehtävä opetella sietämään negatiivisuutta, vaan tämä on taito, jota kaikki ihmiset tarvitsevat.

Kaikkia ikäviä tapahtumia ei ole mahdollista estää. Sama pätee ikäviin tunteisiin. On siis turhaa kuvitella, että myöskään teatteriohjaajana voisi täysin estää näitä ikäviä tunteita työryhmässä. Omalla toiminnalla voi tietysti pyrkiä minimoimaan niitä, mutta siitä huolimatta jokaisella tulee olemaan päiviä, jolloin he tuntevat olonsa tavallista vihaisemmiksi, surullisimmaksi tai ahdistuneemmaksi. Joillakin ihmisillä tämä on yleisempää kuin toisilla ja tämä voi johtua jo pelkästään omasta perimästä. (Seligman 2011, 52.)

Palaan hieman taaksepäin muistuttaakseni siitä, kuinka Jouko Turkka painotti näyttelijän ammatissa paineensietokykyä. Voimme opetella toimimaan tehokkaasti ja hyvin normaalissa elämässä, vaikka tuntuimmekin negatiivisia tunteita. Seligman puhuu samasta aiheesta käyttäen esimerkkinään ihmisiä, jotka käyvät terapiassa. Hänen mukaansa terapeuttien pitäisi kiinnittää tällaiseen lannistumattomuuden opetteluun huomiota: "We need to tell our patients, "Look, the truth is that many days – no matter how successful we are in therapy – you will wake up feeling blue and thinking life is hopeless. Your job is not only to fight these feelings but also to live heroically: functioning well even when you are very sad." (Seligman 2011, 53.)

Ystäväni on siis aivan oikeassa. Jokaisen näyttelijän, sekä jokaisen työryhmän jäsenen velvollisuus on ainakin pyrkiä työskentelemään hyvin, vaikka he tuntevatkin sillä hetkellä ikäviä tunteita. Ohjaajan tehtävä ei ole pitää huolta siitä, että kaikilla on jatkuvasti hyvä mieli, sillä kukaan ei pysty tähän. Ohjaajan tehtävä on sen sijaan keskittyä ohjaamiseen, mutta tämä ei sulje pois myönteisyyden hyötyjen huomioimista ohjaamisessa. Myönteinen ajattelu ja myönteinen ilmapiiri tehostavat työskentelyä sekä tekevät siitä mielekkäämpää. Tämän tiedostaminen, sekä hyödyntäminen ohjaamisessa on eduksi koko työryhmälle ja ei ole siis syytä, miksei ohjaaja haluaisi tätä.

## 6.2 Miksi uskon siihen, mitä pidän totena?

Lainaan seuraavaksi kirjailijaa Eliezer Yudkowskyä: "I ask the fundamental question of rationality: Why do you believe what you believe? What do you think you know and how do you think you know it? [...]" (Yudkowsky 2015.)

Huomaan, että minulla on usein halu olla valmiiksi oikeassa asioista. Etenkin ohjatessa huomaan, että tällainen ajattelu valtaa helposti mieleni. Tällaisena hetkenä olisi kuitenkin hyvä tiedostaa oma ajattelun tapa ja muistaa, ettei valmiiksi oikeassa oleminen ole tärkeää, vaan ymmärtäminen ja oman ajattelun kehittäminen tiedon ja kokemusten kautta. Mikäli ohjaajana tarrautuu pelkästään haluun olla oikeassa, voi estää itseltään monia tärkeitä oppimisen paikkoja. Tästä syystä ohjaajana voi olla hyödyllistä aina välillä pysähtyä ja kysyä itseltään: ”Miksi toimin näin ja mikä olikaan taas syyni siihen, että pidän tätä toimintatapaa oikeana?” Väärässä olemisen myöntäminen voi antaa yllättäviä edellytyksiä myönteisille tapahtumille.

Tietystikään ohjaaja ei voi jatkuvasti kyseenalaistaa jokaista ajatustaan ja toimintaansa. Ohjaajalla on pakko olla jotkin peruskäsitykset siitä, miten on hyvä ohjata, ja mitkä asiat yleensä toimivat, jotta ohjaaminen olisi konkreettisesti mahdollista. Oman toimintansa kyseenalaistaminen on kuitenkin erityisen hyödyllistä työryhmän kanssa kommunikoidessa – varsinkin silloin jos ajautuu konfliktiin jonkun työryhmän jäsenen kanssa.

Käytännön kokemuksen sain tästä pari vuotta sitten, kun ohjasin lastenteatteriesitystä Ilves-teatterille. Ajauduin ystäväni kanssa kiistaan. Hän oli myös opiskelutoverini ja lastenteatteriesityksen yksi näyttelijöistä. Ajauduimme puhelimesta sanaharkkaan, sillä hän ei ollut tuonut harjoituksiin tavaraa, jonka hän oli luvannut tuoda. Näyttelijä taas väitti, ettei pyyntöni tuoda tämä esine harjoituksiin, ollut ollut selvä. Näyttelijä oli tässä tapauksessa aivan oikeassa, mutta olin itse niin ärsyyntynyt tapahtumasta, että en ajatellut asiaa sen pidemmälle vaan lopetin puhelun vihaisena. Näyttelijä kuitenkin lähetti puhelun jälkeen minulle tekstiviestin, jossa hän ilmaisi oman pettymyksensä toimintaani. Hän huomautti hyvin asiallisesti, etten ollut oikeassa tässä asiassa ja että hän ei pitänyt siitä, että hänelle äyskittiin ilman syytä.

Oli hyvä, että hän lähetti tämän kommentin tekstiviestinä. Muuten olisin saattanut väittää heti vastaan, eikä hän olisi välttämättä saanut suun vuoroa. Sen sijaan kun jouduin lukemaan tekstiviestin rauhassa. Minulle jäi aikaa miettiä omaa toimintaani ja ymmärsin, että hän oli oikeassa ja että olin oikeasti vihainen itselleni enkä hänelle. Olin vain purkanut ärsytykseni epäreilusti häneen. Näimme illalla harjoituksissa ja pyysin heti anteeksi käytöstäni. Näyttelijä ei ollut lainkaan vihainen tai omahyväinen siitä, että hän oli ollut oikeassa. Sen sijaan purimme yhdessä kiistamme syyt ja myös hän sanoitti, miten hän olisi voinut toimia toisin. Pystyimme siis välttämään typerän pienen kiistan ja siitä synty-

vän myöhemmän kaunan puhumalla siitä, mitä oikeasti tapahtui. Me molemmat laitoimme kyseenalaiseksi sen, mitä aluksi pidimme totena, eikä lopputulos ollut se, että jonkun olisi pitänyt niellä ylpeytensä. Sen sijaan kommunikaatiomme ja luottamuksemme toisiimme vahvistui entisestään.

Tämä on hyvin yksinkertainen mutta osuva esimerkki siitä, miten kiistatilanteen eskaloitumisen voi estää kyseenalaistamalla sen, mitä pitää totena. En ole kuitenkaan yksin oletukseni kanssa, että oman toiminnan kyseenalaistaminen voi helpottaa kommunikaatiota. Tällaisesta konfliktitilanteen ratkaisemisesta on olemassa myös erilaista kirjallisuutta ja toimintaohjeita. Yksi tällainen toimintaohje on ”assertive communication” eli määrätietoinen kommunikaatio. Määrätietoisen kommunikaation malli on viisi askelinen:

1. Tunnista ja työskentele ymmärtääksesi tilanne.
2. Kuvaile tilanne objektiivisesti ja tarkasti.
3. Ilmaise huolenaiheet.
4. Kysy toisen henkilön kantaa asiaan ja työskentele kohti hyväksyttävää muutosta.
5. Listaa hyödyt jotka seuraavat kun muutos on toteutunut. (Seligman, 2011, 174. Suomentanut Riina Salmi.)

Tämä toimintamalli on yksi positiivisen psykologian harjoite, joka on osa suurempaa positiivisen psykologian koulutusta. Tätä harjoitetta on käytetty ja tutkittu muun muassa Yhdysvaltojen armeijassa yhteistyön ja kommunikaatio parantamiseksi. Malli tukee selvästi oman toiminnan kyseenalaistamista konfliktitilanteissa. Malli kulkee itseasiassa melkein täsmälleen samalla tavalla kuin konfliktin ratkaisu lastenteatteriesityksen näyttelijän kanssa. Tämä oli toimiva keino kyseenalaistaa oma toiminta ja päästä kumpaakin miellyttäneeseen ratkaisuun. Laitan tämän toimintatavan käytäntöön myös myöhemmissä ohjauksissani, mikäli sille tulee tarvetta.

Sen lisäksi, että omien uskomusten kyseenalaistaminen voi ratkaista ongelmatilanteita, ajattelutavasta voi olla myös hyötyä silloin kun haluaa ymmärtää omaa ohjaamistaan syvällisemmin. Kysymyksen voi kysyä myös niin, että miettii, mikä on oikeasti se vaikutus, jonka ohjaajana haluaa saada aikaiseksi. Voi pohtia, onko oman ohjaamistavan syy se, että haluaa saada mahdollisimman hyvää tulosta aikaiseksi ja pitää samalla yllä edellytyksiä hyvin toimivalle työryhmälle – vai onko oman ohjaamistavan syy kenties jokin toinen asia, joka saa olon tuntumaan hyvältä.

Itse huomaan joskus ohjaavani tavalla, jolla ajattelen näyttäväni fiksululta ohjaajalta sen sijaan, että pyrkisin toimimaan niin kuin hyvä ohjaaja. Tämä ajattelutapa on hyvin haitallinen, sillä se estää näkemästä, mikä olisi parasta työryhmälle. Tämä ajattelutapa on myös sellainen, joka saa jumittumaan johonkin ohjaamisen tapaan vain sen takia, että siitä tulee itselle parempi mieli. Kuitenkaan tärkeintä ohjaamisessa ei ole se, että vain ohjaajalla on hyvä mieli omasta työstä. Mikäli siis ohjaaja on pulassa työryhmänsä kanssa tai saa uutta tietoa, joka on ristiriidassa hänen aikaisemmin totena pitämien ajatusten kanssa, ohjaajan on syytä miettiä, olisiko hänen hyvä muuttaa omaa toimintaansa. Tämä on koko syy, miksi tutkimuksia ihmisten ajattelusta ja toiminnasta tehdään. Voimme muokata toimintaamme kun ymmärrämme itseämme ja toisiamme paremmin.

## 7 Päätelmät

Kykenen löytämään monia hetkiä omista ohjaamisen ja ohjattavana olemisen kokemuksestani, joissa psykologian ja positiivisen psykologian tutkimuksia voisi käyttää tietopohjana hyväksi. Myönteisyys ja optimismi voivat olla tehokkaita työkaluja kommunikaation ja tätä kautta luovuuden parantamiseksi työryhmässä. Tämä on kuitenkin vain vasta ensimmäinen askel tutkimuksessani. Seuraavaksi on ryhdyttävä tutkimaan, milloin myönteisyys jarruttaisi ohjaustilannetta ja milloin taas esittelemäni myönteisyyden tavoista juurikin päinvastainen toimimistapa voisi olla oikea. Tällöin saisin kattavasti tietoa myönteisyyden hyödyistä ja haitoista. Tämän jälkeen voidaan tehdä myös esimerkiksi haastattelututkimus, jossa kartoitetaan, millaisia ohjaamisen tapoja ammattiohjaajat käyttävät ja kuinka ne kytkeytyvät positiivisen psykologian elementteihin.

Tärkeimmät päätelmät, jotka ohjaajana otan huomioon halutessani parantaa kommunikaatiota työryhmän sisällä, ovat seuraavat: Positiivinen ajattelu antaa edellytyksiä luovalle työskentelylle ja saa huomioimaan asiat, jotka ovat kohdallaan. Negatiivinen ajattelu kiinnittyy siihen, mikä on vialla. sekä positiiviset että negatiiviset tunteet myös tarttuvat muihin ihmisiin. Tätä voi käyttää ohjaajana hyväksi seuratessa harjoittelua. Mikäli kuitenkin seuraa harjoituksia ilmeettömästi, tällä voi olla seurauksia esiintyjien hienomotoriikkaan. Ohjeiden annossa ja kommunikaatiossa on hyvä kiinnittää huomiota negatiivisten ja positiivisten kommenttien suhteeseen, mikäli haluaa ryhmän onnistuvan tavoitteissaan. Pelkkä negatiivinen palaute voi saada kenet tahansa sulkeutumaan. Ongelma-

tilanteissa omalla toiminnalla voi vaikuttaa konfliktin ratkeamiseen, mutta toisen osapuolen joustavuutta tarvitaan myös. Ohjaaja ei ole myöskään turvassa muiden työryhmäläisten positiiviselta tai negatiiviselta vaikutukselta. Ohjaajaan vaikuttavat täsmälleen samat tunteet ja ajattelun tavat kuin keneen tahansa muuhun työryhmäläiseen. Ohjaajalla on kuitenkin yleensä suurin vastuu työryhmästä, joten omien ajatusten ja uskomusten pohjittaminen sekä kyseenalaistaminen uuden tiedon ja kokemusten valossa ovat tärkeää. Tämä on ohjaajan työkalu kehittymiseen.

Tutkimukseni suurin havainto on siis se, että ainakin esittelemissäni tilanteissa myönteisyydestä ja positiivisen psykologian elementeistä, kuten myönteisistä tunteista, positiivisista ihmissuhteista, saavutuksesta, tarkoituksesta ja kiinnostuksen tunteesta voi olla paljon hyötyä. Haluaisin kuitenkin vielä palata Jouko Turkkaan, jota alun perin pidin täydellisenä vastakohtana näkökulmilleni. Ymmärrän nyt, että hän vain katsoo luovuutta erilaisista lähtökohdista. Ajatus myös siitä, että vaaran tunne uhka ovat inspiraation lähde, ovat kiehtovia. Voin myöntää, etten ymmärrä tätä lähtökohtaa luovuuteen vielä kovin hyvin, mutta tunnen, että siinä on jotain merkityksellistä. Tässä on yksi kehittymisen paikkani ohjaajana. Oletukseni tulevaisuudelle, kun lähden tutkimaan tätä puolta tarkemmin luovuudessa, on, että tekemäni oletukset positiivisuuden pohjalta eivät ole ristiriidassa sen kanssa. Luulen, että tämän näkökulman tiedostaminen vain auttaa ymmärtämään taidetta ja omaa taiteilijuuttani paremmin.

Tulevaisuudessa aion ohjaajana kehittyäkseni kiinnittää yhä enemmän ja enemmän huomiota haluuni olla oikeassa. Pysin sen sijaan ymmärtämään asioita ja muokkaamaan käsityksiäni uuden tiedon valossa. Pysin muuttumaan. Voi olla, että tulevaisuudessa keskityn johonkin muuhun, mutta tällä hetkellä näyttää esimerkiksi kovasti siltä, että minun on muokattava omaa ohjaamistani siihen suuntaan, että huomion työryhmästä lähtevät positiiviset asiat ja työskentelen niiden pohjalta kohti jotain uutta. Voisinkin siis palata siihen mistä kaikki lähti, eli luokkatoverini kommenttiin: ”Pääasia että on kivaa.” En enää pidä tätä lausetta täysin naurettavana. Tähän lauseeseen kiteytyy paljon viisautta, jota en aikaisemmin ymmärtänyt. En kuitenkaan pidä tätä lausetta myöskään ehdottomana totuutena. Ehkäpä tämän hetkisen ymmärrykseni ja tiedon varassa sanoisin siis mieluummin:

”Pääasia, että on kivaa ainakin suhteessa useammin kuin on ikävää, sillä silloin työskentely on mielekkäämpää ja todennäköisesti ryhmätyöskentelykin tehostuu.”



## Lähteet

A. Harrison, Neil Michiko Yoshie, Yoko Nagai, Hugo D. Critchley. julkaistu: 20.1.2016  
Why I tense up when you watch me: Inferior parietal cortex mediates an audience's influence on motor performance. Luettavissa <http://www.nature.com/articles/srep19305>.  
Luettu 15.4.2016.

Almonkari, Merja, Koskimies Riitta (asiantuntijat). Esiintymisjännitys. Luettavissa [http://www.yths.fi/terveystieto\\_ja\\_tutkimus/terveystietopankki/133/esiintymisjannitys](http://www.yths.fi/terveystieto_ja_tutkimus/terveystietopankki/133/esiintymisjannitys).  
Luettu 21.4.2016.

Helsingin sanomat 2016. päivitetty: 22.1.2016 10:00. Aivokuvaus paljasti, miksi ihminen mokaa silloin kun eniten yrittää onnistua. Luettavissa <http://www.hs.fi/tiede/a1453353258443?jako=8c90c5aeda051daef8a9516f2767f331&ref=fb-share> Luettu 1.4.2016.

Kahneman, Daniel 2012. Thinking, fast and slow. Penguin books Ltd, 80 Strand, London wc2R ORL, England

Landström, Rita, haastateltava Tuomikoski, Eero. Pääosassa Jouko Turkka. Katsottavissa ja luettavissa <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2007/07/29/paaosassa-jouko-turkka>. Luettu 11.5.2016

L. Cooperrider, David, Whitney, Diana. What is appreciative Inquiry Luettavissa <https://appreciativeinquiry.case.edu/intro/whatisai.cfm>. Luettu 1.5.2016

Lindfors, Jukka 2011. Turkan koulu. Päivitetty 21.11.2011 - 19:21 Luettavissa ja kuunneltavissa <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2006/09/08/turkan-koulu>. Luettu 12.5.2016

R. Bushe, Gervaise. The Appreciative Inquiry model. Luettavissa [http://www.gervaise-bushe.ca/the\\_AI\\_model.pdf](http://www.gervaise-bushe.ca/the_AI_model.pdf). Luettu 14.4.2016.

Seligman, Martin, 2008. Aito onnellisuus. Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Seligman, Martin 2008. Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment. E-kirja. Luettu 10.5.2016.

Seligman, Martin, 2011. Flourish – A New Understanding of Happiness and Well-Being – and How to Achieve Them. Nicholas Brealey Publishing

Selin, Risto 2004. Ilo tarttuu helposti. Päivitetty 9:00 | 1.1.2004. Luettavissa osoitteesta [http://www.tiede.fi/artikkeli/jutut/artikkelit/ilo\\_tarttuu\\_helposti](http://www.tiede.fi/artikkeli/jutut/artikkelit/ilo_tarttuu_helposti). Luettu 1.3.2016.

Yudkowsky, Eliezer 2015. Päivitetty 2015/04/06. Chapter 5: The Fundamental Attribution Error. Luettavissa <http://hpmor.com/chapter/5>. Luettu 5.3.2016.





