

Liina-Maija Paavilainen

YHTEINEN SYKE

Kohti ensembleteatteria ohjaajan näkökulmasta

Opinnäytetyö

CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Joulukuu 2012

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Hyvinvoinnin ja kulttuurin yksikkö	Aika Joulukuu 2012	Tekijä/tekijät Liina-Maija Paavilainen
Koulutusohjelma Esittävä taide		
Työn nimi YHTEINEN SYKE. Kohti ensembleteatteria ohjaajan näkökulmasta.		
Työn ohjaaja Henna Hakkarainen	Sivumäärä 42	
Työelämäohjaaja -		
<p>Tämä opinnäytetyö on laadullinen tapaustutkimus, joka käsittelee ensembletyöskentelyä teatteriohjaajan näkökulmasta. Työn taiteellisena osiona tekijä ohjasi Okko Leon näytelmän Täyspuuvillakuosi Pohjoismaisen taidekoulun tiloihin Kokkolaan. Työryhmä, myöhemmältä nimeltään MURTO Ensemble, koostui tekijän kanssaopiskelijoista Centria ammattikorkeakoulusta.</p> <p>Opinnäytetyön lähtökohtana oli tekijän kiinnostus ohjaamiseen ja yhteisöllisyyden kokemuksen saavuttamiseen. Nämä asiat yhdistyivät ensiblen ohjaamisessa. Tekijä koki Täyspuuvillakuosin prosessin onnistuneeksi ja työryhmän yhtenäiseksi, ja halusi tutkia, mitkä asiat prosessissa vaikuttivat siihen, että työryhmästä muotoutui ensemble.</p> <p>Tutkimusmateriaali koostui tekijän työpäiväkirjasta, näyttelijöiden teemahaastatteluista sekä teatteri- ja ryhmäprosessikirjallisuudesta. Tekijä avaa Täyspuuvillakuosin harjoituskautta, ja nostaa esiin teemoja, jotka hänen mielestään vaikuttivat ensiblen muotoutumiseen. Näitä ovat kontakti, kuunteleminen, vuovaikutus ohjaajan ja näyttelijän välillä, musiikki, ulkoiset olosuhteet, flow ja intuitio. Lisäksi tekijä pohtii ohjaajan roolia ensembleprosessissa.</p> <p>Tekijälle selvisi, että ohjaajan on mahdollista luoda olosuhteet, jotka ovat otolliset ensiblen syntymiselle. Ensiblen syntyminen vaatii kuitenkin koko työryhmän halun ja sitoutumisen. Opinnäytetyö on lisännyt tekijänsä osaamista ohjaajantyön alueella.</p>		

Asiasanat

ensemble, ensemble-näytteleminen, intuitio, kontakti, kuunteleminen, ohjaajantyö, vuorovaikutus

ABSTRACT

CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Unit of Health, Welfare and Culture	Date December 2012	Author Liina-Maija Paavilainen
Degree programme Performing Arts		
Name of thesis SHARED PULSE. Towards ensemble theatre from the director's point of view		
Instructor Henna Hakkarainen		Pages 42
Supervisor -		
<p>This thesis is a qualitative case study about working in a theatre ensemble from the director's point of view. As an artistic part of the thesis, the author directed Okko Leo's play Täyspuuvillakuosi, which was performed in the building of Nordic Art School in Kokkola. Working group, which was later named MURTO Ensemble, consisted of author's fellow students from Centria University of Applied Sciences.</p> <p>The starting point of the thesis was author's interest in directing and reaching the feeling of community. These two were combined when directing the ensemble. The author felt that the process of Täyspuuvillakuosi was successful and the working group was united. She wanted to discover the reasons within the process which enabled the working group to become an ensemble.</p> <p>The research material consisted of author's working diary during the process, theme interviews of the actors and literature of theatre and group processes. The author reveals the working process of Täyspuuvillakuosi and raises themes which had an effect on the working group becoming an ensemble from her point of view. These themes were contact, listening, interaction between the director and an actor, music, external circumstances, flow and intuition. The author also contemplates the director's role in an ensemble process.</p> <p>The author found out that it is possible for a director to create circumstances where an ensemble will be able to be born. Still, there needs to be an aspiration and commitment of the whole working group for the ensemble to be formed. This thesis has increased author's know-how in the field of directing.</p>		

Key words

contact, director's work, ensemble, ensemble acting, interaction, intuition, listening

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS**

1 Johdanto	1
2 Ensemble – kokonaisuus yhdessä	3
2.1 Miksi ensembleteatteria?	3
3 Avaimet ensemble-näyttelemiseen	7
3.1 Läsnäolo ja kuunteleminen	7
3.2 Vaikuttuminen ja vaikuttaminen	8
3.3 Turvallinen ryhmä ja koheesio	9
3.4 Yhteinen vastuu ja omistajuus	11
4 Haastattelut	13
5 Täyspuuvillakuosi – matkalla kohti ensemblea	18
5.1 Tavoitteet ja lähtökohdat	18
5.2 Työryhmä	19
5.3 Harjoitukset	20
5.4 Pala palalta kohti ensemblea	22
5.4.1 Teksti	22
5.4.2 Kuuntelu ja kontakti työryhmässä	23
5.4.3 Vuorovaikutus ohjaajan ja näyttelijän välillä	25
5.4.4 Musiikki	28
5.4.5 Ulkoiset olosuhteet	30
5.4.6 Flow ja intuitio	31
6 Pohdinta	35
6.1 Devisingista diktatuuriin – mihin asettua ohjaajana	35
6.2 Ensemblen syntyminen	38
6.3 Lopuksi	39
LÄHTEET	41
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Emme ole täällä yksin – miksi siis olisimme teatterilavallakaan? Joukkovoima on aina lumonnut minut. Vaikuttavimmat näkemäni esitykset ovat olleet yhteistä energiaa täynnä. Ne ovat olleet esityksiä, jossa ryhmän heikointa tai vahvinta lenkkiä on vaikea nimetä, ja joissa keskiöön nousee yhteinen tarina. Minulle yksi suurimmista syistä tehdä teatteria on elävä kontakti toiseen ihmiseen ja vahva kokemus yhteisöllisyydestä.

Näistä lähtökohdista ajauduin tutkimaan ensembleteatteria. Aiempia tutkimuksia ensembleista en ole juurikaan löytänyt. Koen aiheen tärkeäksi ohjaajantyön osa-alueeksi, ja toivon, että opinnäytetyöstäni on hyötyä muille ohjaajille, erityisesti teatteri-ilmaisun ohjaajille. Työni taiteellisena osiona ohjasin keväällä 2012 näytelmäkirjailija Okko Leon kirjoittaman Täyspuuvillakuosi – sotänäytelmän Pohjoismaisen Taidekoulun tiloihin Kokkolaan. Työryhmä koostui opiskelijakollegoistani Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta (nykyisestä Centria ammattikorkeakoulusta), ja sai myöhemmin nimen MURTO Ensemble.

Koen Täyspuuvillakuosin prosessin onnistuneeksi. Työ oli mielekästä sen kaikissa vaiheissa ja yhteistyö ryhmän kanssa oli sujuvaa ja innostavaa. Myös haastatteleman näyttelijät kokivat työn antoisaksi ja työryhmän toimivaksi. Kirjallisessa työssäni halusin tutkia, mitkä mahdolliset tekijät vaikuttivat työskentelyn onnistumiseen. Voiko ensamblen rakentaa ja mitä se edellyttää? Oliko kyse sattumasta? Edetessäni tutkimuksessani ajauduin pian uuden kysymyksen pariin: jos työryhmässä pyritään vastuun jakamiseen, niin mikä silloin on ohjaajan rooli ensamblessa?

Opinnäytetyöni on laadullinen tapaustutkimus, ja näkökulmani työhön on subjektiivinen. Tutkimukseni aineistona käytän työpäiväkirjaani Täyspuuvillakuosin harjoitusprosessista sekä työryhmän näyttelijöiden teemahaastatteluja. Alan kirjallisuudesta elokuvaohjaaja Judith Westonin teos Näyttelijän ohjaaminen on ollut yksi keskeisimmistä lähteistäni. Ensemblen merkitystä on korostanut myös teatteriteoreetikko Konstantin Stanislavski, ja hänen metodiinsa pohjaa myös englantilaisen näyttelijä Bella Merlinin teos Beyond Stanislavsky, jossa Merlin

pohtii kattavasti myös ensemble-näyttelemistä. Lisäksi aineistona on muun teatterialan kirjallisuuden lisäksi vuorovaikutus- ja ryhmäprosessikirjallisuutta.

Opinnäytetyöni nimen, Yhteinen syke, olen poiminut työpäiväkirjamerkinnästäni, jossa kuvailin tunneperäistä kokemustani ensembletyöskentelystä. Näen, että tänä aikana yhteiskunnassamme korostetaan aivan riittämiin yksilöllisyyttä, itsekkyydellä mennään eteenpäin ja mediassa nostetaan esiin uusia tähtiä toinen toisensa perään. Yhtäkkiä ajatus ensemblesta tuntuu minusta jopa radikaalilta. Mitä jos asettaisimmekin yhteisön ennen itseämme, ja yhteisen edun ennen omaa etuamme? Tervetuloa matkaan, lukija.

2 ENSEMBLE – KOKONAISSUUS YHDESSÄ

Sana ensemble tulee ranskan kielestä, ja se tarkoittaa sanakirjan mukaan sekä adverbiä ”yhdessä” että substantiiveja ”kokonaisuus”, ”yhtye” tai ”yhdistelmäasu” (Kalmbach & Sundelin, 2001, 518). Puhuessani ensemblesta tarkoitan teatterityöryhmää, joka työskentelee yhdessä ja toisiaan tukien yhteisen päämäärän eteen, sen sijaan että jokainen ryhmän jäsen korostaisi omia, yksittäisiä suorituksiaan. Ensemblessa pyritään jaettuun vastuuseen ja tasa-arvoiseen ilmapiiriin. Työryhmällä en tarkoita pelkästään näyttelijöitä, vaan kaikkia esityksen valmistusprosessiin osallistuvia henkilöitä.

Elokuvaohjaaja Judith Weston määrittelee oivallisesti teoksessaan *Näyttelijän ohjaaminen* (Nemo, 1999) ensemble-näyttelemisen olevan toisen kuuntelemista. Ensemble-näyttelemisessä tarina ja kokonaisuus ovat aina yksittäistä roolisuoritusta tärkeämpiä. Tässä työssä puhun ensemble-näyttelemisestä myös Westonin käyttämällä kuvaavalla ilmaisulla *näytellä yhteen*. (Weston, 1999, 107)

Käsitettä ensemble käytetään usein myös kuvaamaan yleisesti koko näytelmän esiintyjäkaartia. Tässä tutkimuksessani viitataan kuitenkin aina sanalla ensemble edellä määrittelemälläni tavalla työskentelevään ryhmään. Englantilainen näyttelijä Bella Merlin käyttää teoksessaan *Beyond Stanislavsky* (2002, Nick Hern Books Limited) ilmaisua *a responsive ensemble*, jonka suomennan ilmaisulla *herkästi reagoiva ensemble*. Toinen Merlinin käyttämä ilmaisu on *a collaborative creative ensemble*, joka on vapaasti käännettynä *yhteistoiminnallinen, luova ensemble*. Nämä kaksi ilmaisua kuvaavat hienosti ensemblea sellaisena, kuin minä sen näen.

2.1 Miksi ensembleteatteria?

Olen aina rakastanut yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kokemusta yhteisöön kuulumisesta. Erään tärkeän yhteisön löysin 16-vuotiaana Joensuun Niinivaaran lukion musiikkiteatterista, jossa teatterin yhteisöllisyys imaisi minut täysin mukaansa. Vaikka lavan ulkopuolella olisi tapahtunut mitä, lavalla oltiin yhdessä ja

luotettiin toisiin täysillä. Esitykset perustuivat osittain improvisaatioon, mutta kertaakaan en muista pelänneeni tai tunteneeni olevan yksin. Yhteinen energia virtasi ja tunsin olevani onnellinen, yksi tärkeä osa ryhmäämme, yksi meistä. Sittemmin olen tehnyt teatteria mitä erilaisimmissa ryhmissä niin näyttelijänä kuin ohjaajana, ja hakenut aina tiedostamattani ensemblea. Jos se on puuttunut, on puuttunut paljon. Minun on näytellessäni saatava yhteys vastaanäyttelijöihin. Ilman oikeaa kontaktia vastaanäyttelijään näyttelemisen tuntee minusta paitsi yksinäiseltä, myös työläältä ja raskaalta. Esitys ei myöskään mielestäni pääse kasvamaan tai virtaamaan ilman kontaktia, josta ammentaa energiaa.

Näytellessäni olen kokenut ensemblen vapauttavana. Se on turvaverkko. Keskiössä en ole minä itse, vaan me yhdessä toistemme tukena. Produktioissa, joissa ensemble on puuttunut, olen kokenut yksinäisyyttä ja pelkoa ryhmässä. Olen keskittynyt omaan suoritukseeni, tarkkaillut omaa näyttelemistäni, mennyt lukkoon epäonnistumisen pelossa ja kadehtinut kollegaa, joka ”onnistuu”. Olen aistinut välillä kummallisen kilpailuasetelman, mikä kokemani mukaan ei todellakaan ruoki prosessia. Aitoa vuorovaikutusta vastaanäyttelijään ei synny, ja esitys ei pääse virtaamaan. Japanilainen näyttelijä Yoshi Oida puhuu samanarvoisuudesta, minkä näen olevan olennaista ensemblen toimimisen kannalta. Harjoituksissa ei tule lähteä vertailemaan kenenkään paremmuutta tai huonommuutta, vaan on lähdettävä ajatuksesta, että kaikki ovat samanlaisia. On otettava kontaktia ja kehitettävä tilannetta yhdessä ilman keskinäistä arviointia. Tällöin jotain voi alkaa tapahtua. (Oida & Marshall, 2004, 84)

Täyspuuvillakuosiin halusin mahdollisimman turvallisen ja tasa-arvoisen työryhmän, joka tukee toisiaan – halusin rakentaa ensemblen. Lähtöajatukseni oli kokeilla, miten ohjaajana pystyn vaikuttamaan ensemblen muotoutumiseen. Näyttelijänä eri produktioissa olen pohtinut ohjaajan vaikutusta aina kulloiseenkin ryhmäprosessiin. Kannustavien ohjaajien kanssa työskennellessä on mielestäni myös näyttelijöiden kesken ollut parempi ryhmähenki, ja olen kokenut näyttelemisen turvalliseksi. Muistan ikuisesti, miten erään produktion ensimmäisissä harjoituksissa ohjaaja nauroi päin naamaani, kun kokeilin rooliini kuuluvaa huutoa, ja sanoi *ei ainakaan noin, yritä paremmin!* Näyttelijänä menin täysin lukkoon, enkä pystynyt toistojenkaan jälkeen näyttelemään vapautuneesti.

Muistan ajatelleeni tuolloin olevani varmasti ryhmän heikoin lenkki, jota ilman esitys olisi parempi. Samalla koin vaikeaksi myös kontaktin vastaanäyttelijöihin – ajattelin, että hekin pitävät minua yhtä surkeana tekijänä kuin ohjaaja. Kokemus oli pitkälti ensemblen vastakohta. Koen, että se on vaikuttanut minuun ohjaajana: pyrin ohjaamaan siten, että kannustan ja tuen näyttelijöitä mahdollisimman paljon. Haluan, että näyttelijöillä olisi turvallinen olo harjoitella.

Mieleenpainuvimmat esitykset, joita olen nähnyt, ovat joukkovoimaa täynnä. Ne ovat esityksiä, jossa ryhmän heikointa tai vahvinta lenkkiä on vaikea nimetä. Ne eivät esittele lahjakkuuksia, vaan yhdessä työskennelleen ryhmän. En halua nähdä lavalla muutamaa hyvää näyttelijää ja kymmentä keskikertaista – tai vaihtoehtoisesti kymmentä hyvää näyttelijää ja kahta keskinkertaista. Mielestäni tätä tukee Yoshi Oidan kommentti esiintymisestä:

Tehtäväsi näyttelijänä ei ole esittää, miten hyvin esiinnyt vaan pikemminkin esiintymisesi kautta tehdä mahdolliseksi, että näyttämö herää eloon. (Oida & Marshall, 2004, 18)

Minun näkökulmastani näyttämön eloon herääminen tapahtuu yhteispelin avulla. Voi olla, että kokemus yhteisöllisyydestä lukion musiikkiteatterissa on osaksi johtunut siitä, etten ollut vielä kovin tietoinen omasta näyttelemisestä tai yrittänyt onnistua, vaan ainoastaan keskityin yhteiseen tekemiseen. Koin silloin voimakkaasti sen, mitä uskon Oidan tarkoittavan näyttämön eloon heräämisellä. Näyttämön eloon heräämisen lisäksi haluan nähdä teatterissa saumatonta yhteistoimintaa ja vahvaa yhteistä energiaa. Parhaimmillaan minulle katsojana on tullut tunne, että haluan esiintyjien mukaan lavalle, ja sen tunteen pyrin myös ohjaajana tavoittamaan.

Venäläinen teatteriohjaaja ja -teoreetikko Konstantin Stanislavski oli sitä mieltä, että kollektiivinen luomistyö vaatii toimiakseen välttämättä ensemblen. Ensemblen tärkeyttä hän alleviivasi julistamalla ensembletyöskentelyn häiritsemisen olevan rikkomus paitsi vastaanäyttelijöitä, myös koko teatteritaidetta vastaan. (Stanislavski, 2011, 713) En suhtaudu asiaan aivan yhtä kiihkeästi, mutta haluaisin, että myös suomalaisessa teatterikulttuurissa ensembletyöskentely saisi suuremman jalansijan. Pidän erityisesti Stanislavskin käyttämästä sanaparista *kollektiivinen luomistyö*, joka tuo esiin teatteriesityksen syntymisen yhteistyöstä. Teatteriohjaaja Raila Leppäkoski käyttää vastaavankaltaista ilmaisua *materiaalin kollektiiviluonne*

puhuessaan kuinka teatterityötä tehdään ryhmässä ihmisiä ryhmälle ihmisiä (Korhonen, Østern, 2001, 157). Mielestäni juuri kollektiiviluonne on se ominaispiirre, millä teatteri erottuu muista taiteenlajeista, ja siksi sitä kannattaa hyödyntää. Se on teatterin ehdoton vahvuus. Leppäkoski korostaa, ettei teatteri mitenkään kuulu yksilölajeihin. Hän nostaa esiin 70-luvun vaiheena, jolloin teatterissa ajateltiin ensin kollektiivin parasta ja vasta sitten itseä. Kun kollektiivi menestyi, menestyivät sitä kautta myös yksilöt. (Suutela & Palander, 2005, 134–135) En näe syytä, miksi sama ei pätsisi nykyaikana.

Ensemble-työtapa nostaa keskiöön yhteisen tarinan tai aiheen, joka halutaan kertoa. Kaikki tähtäävät yhteiseen päämäärään. Uskon, että enssemblen avulla on mahdollista syventää esityksen tulkintaa. Yksi syy tähän voi olla toimivan ryhmän turvallisuudessa – näyttelijät uskaltavat helpommin olla läsnä ja heittäytyä, ja siten mennä syvemmälle prosessiin. Avaan ryhmän turvallisuutta enemmän kappaleessa 3.3. Toinen syy on mahdollisesti se, että tulkinnassa on voimaa, kun sen takana seisoo koko ryhmä.

3 AVAIMET ENSEMBLE-NÄYTTELEMISEEN

Tässä luvussa esitän ja perustelen mielestäni olennaisia asioita, jotka vievät kohti ensemble-näyttelemistä. Näitä ovat läsnäolo ja kuunteleminen, vaikuttaminen ja vaikuttaminen, ryhmän turvallisuus ja koheesio sekä yhteinen vastuu ja omistajuus.

3.1 Läsnäolo ja kuunteleminen

Mielestäni koko näyttelijäntyön perustana on läsnäolo, ja ensemble-näytteleminen vaatii ehdottomasti sitä. Läsnäololla tarkoitan, että henkilö on läsnä tässä hetkessä, täysin keskittyneessä tilassa ja valmis toimimaan. Stanislavski käytti läsnäolosta termiä *Minä olen -tila*. *Minä olen -tila* ei perustu näyttelemiseen, vaan olemiseen. Näyttelijä on läsnä, tuntee, elää ja ajattelee roolihahmonsa tavoin. (Stanislavski, 2011, 249–250) Myös Judith Weston puhuu paljon läsnäolosta, josta hän käyttää myös ilmaisua *tässä ja nyt -työskentely*. Weston kuvailee osuvasti läsnäolevaa näyttelijää samanaikaisesti sekä rentoutuneeksi että valppaaksi ja varmaksi. Näyttelijä on valmis toimimaan: hän reagoi herkästi sekä tähän maailmaan, omaan sisäiseen maailmaansa, käsikirjoituksen antamaan maailmaan että vastaanäyttelijöiden antamiin impulsseihin. Hän ei tarkkaile itseään, vaan luottaa hetkeen. (Weston, 1999, 80–85) Luottamisen lisäksi on mielestäni myös antauduttava hetkelle, millä tarkoitan tiettyä ennakkosuunnittelusta luopumista ja heittäytymistä, hyppyä tuntemattomaan.

Läsnäolon tilan löytämiseen on monta tapaa. Stanislavski esittää, että läsnäolon, *Minä olen -tilan*, saavuttaa pyrkimällä näyttämöllä kohti roolihenkilön totuutta eli sitä, mitä roolihenkilö tahtoo (Stanislavski, 2011, 249–250). Bella Merlin pohjaa Stanislavskin teoriaan toteamalla, että läsnäolon voi saavuttaa kontaktissa vastaanäyttelijään (Merlin, 2002, 99). Ollessaan kontaktissa vastaanäyttelijään näyttelijä pyrkii siis samalla kohti roolihenkilönsä totuutta. Myös Weston on Stanislavskin ja Merlinin kanssa samoilla linjoilla, ja korostaa kuuntelemista tienä

läsnäoloon. Kuunteleminen tapahtuu kuuntelemalla toisen koko fyysistä olemusta. Aluksi kuuntelemista voi helpottaa katsekontakti. Kun näyttelijät kuuntelevat, he ovat kontaktissa toisiinsa. Vuorovaikutus on molemminpuolista ja repliikit syntyvät aidosta reagoimisesta toisen impulsseihin. Tällöin näyttelijöiden välillä on mahdollista tapahtua emotionaalinen tapahtuma, josta kehittyy kohtaus. (Weston 1999, 103- 115)

Ohjaajana koen yhden suurimman haasteen olevan näyttelijän huomion kääntämisen itsestä ulospäin, kohti kuuntelemista. Vasta kun näyttelijän huomio saadaan vastaanäyttelijöihin, voidaan alkaa tavoitella ensemblea. Näyttelijä, joka on kiinni itsessään, ei mielestäni ole aidosti läsnä eikä kykene vuorovaikutukseen. Näyttelijä, improvisaatio- ja vuorovaikutustaitokouluttaja Simo Routarinne esittää sisäänpäin kääntymisen leviävän helposti ryhmässä: jos toinen ei kuuntele, eikä tällöin omalle tarjoukselle tule vastakaikua, kääntyy helposti itsekkin sisäänpäin (Routarinne, 2004, 70).

3.2 Vaikuttuminen ja vaikuttaminen

Simo Routarinne puhuu teoksessaan *Improvisoi!* (Tammi, 2004) improvisaation rakentavasta vuorovaikutusmallista, joka on sovellettavissa monelle eri alalle. Tutustuessani teokseen löysin improvisaatioteatterista ja ensembletyöskentelystä paljon samoja lainalaisuuksia. Kumpikin on vuorovaikutteista ryhmätoimintaa, jossa pyritään yhteiseen lopputulokseen toisia tukemalla. Huomio pyritään suuntaamaan toiseen henkilöön ja yhteiseen toimintaan niin, että yksilö lopettaa itsensä tarkkailemisen. (Routarinne, 2004, 7-8)

Routarinne kirjoittaa suomenkielen sanan *vuorovaikutus* kuvaavan hyvin merkitystään: vuoronperään *vaikutetaan* ja *vaikututaan*. Usein vuorovaikutuksessa korostetaan vaikuttamista, vaikuttumisen jäädessä vähemmälle huomiolle. Vaikuttamiseen liittyy vallankäyttöä: omalla toiminnalla pyritään tekemään vaikutus toisiin. Vaikuttamista tapahtuu kuitenkin myös tiedostamatta. Vaikuttuminen puolestaan on ilmaisullista reagoimista toiseen, ja se vaatii täydellistä kuuntelua; heittäytymistä pois kontrollista ja altistumista, herkistymistä toiselle.

Vaikuttuessaan henkilö antaa merkityksen toisen ilmaisulle ja tämän vaikutusvallalle. Jos yksilöt haluavat vain vaikuttaa, eivät vaikuttua, voi syntyä ainoastaan valtataistelu, jonka en mitenkään näe edistävän työskentelyä. Jos taas molemmat ainoastaan vaikuttavat, mitään ei tapahdu. Rakentava vuorovaikutus tarvitsee molempia: rohkeutta vaikuttaa ja tehdä oma tarjous, ja herkkyyttä vaikuttua ja reagoida toisen tarjoukseen. Rakentavassa vuorovaikutuksessa pyritään yhteistyöhön sekä–että -asenteella. Improvisaatio perustuu rakentavaan vuorovaikutukseen, ja mielestäni samoin tekee ensemblenäyttelemisen. Rakentava vuorovaikutus tukee paitsi ryhmän toimintaa, myös yksilön persoonallista kasvua ja kehitystä. (Routarinne, 2004, 33–39; 69)

Paitsi näyttelijöiden välillä, näen, että myös ohjaajan ja näyttelijän välisessä suhteessa on tapahduttava vaikuttumista ja vaikuttamista, jotta työ olisi hedelmällistä ja molemmin puolin antoisaa. Ohjaajana haluan vaikuttua siitä, mitä näyttelijä tekee lavalla, jonka jälkeen vaikutan siihen, miten kohtausta seuraavaksi työstetään. Mielestäni ohjaajana vaikuttaminen edellyttää, että olen auki uusille ideoille. Jos päätän valmiiksi kaiken, mitä tulee tapahtumaan, vaikutan, mutten altistu vaikuttumiselle. Näyttelijä vaikuttaa harjoitustilanteessa tarjoamalla, eli tekemällä lavalla konkreettisen toiminnallisen ehdotuksen siitä, mitä kohtauksessa tapahtuu. Toimivan vuorovaikutuksen avulla ryhmä voi saavuttaa enemmän kuin yksittäisillä teoilla yhteensä, ja tämä pätee mielestäni myös näyttelijöiden ja ohjaajan väliseen toimivaan vuorovaikutukseen. (Routarinne, 2004, 39) Koen ohjaajan ja näyttelijöiden välisen vuorovaikutuksen toimimisen äärettömän tärkeäksi. Varsinkin ensembletyöskentelyssä vuorovaikutus nousee keskiöön, kun pyritään koko ryhmän yhteiseen tuotokseen. Avaan luvussa 5.4.3 ohjaajan ja näyttelijän välistä vuorovaikutusta Täyspuuvillakuosin prosessissa.

3.3 Ryhmän turvallisuus ja koheesio

Ryhmän turvallisuus ja selkeät rajat toimivat pohjana kaikelle uudelle ja rohkeutta vaativalle ryhmätyötoiminnalle. Ryhmän turvallisuus on äärimmäisen tärkeää ensembletyöskentelyssä, jossa vastanäyttelijöiden tuki on kaiken perusta. Minulle

vertauskuvana ryhmän turvallisuudesta toimii klassinen luottamusharjoitus, jossa henkilö kaatuu vapaasti suorin jaloin taaksepäin ja muu ryhmä ottaa hänet vastaan. Harjoitteen edistyneessä versiossa ryhmä nostaa henkilön ilmaan suorille käsille. Tässä se kuvaa minulle sitä, kuinka turvallisen ryhmän tuen avulla yksilön on mahdollista ylittää omat rajansa.

Kuten Routarinne edellä näki rakentavan vuorovaikutuksen tukevan yksilön persoonallista kasvua, näkee psykologian lisensiaatti Raimo Niemistö turvallisen ryhmän tukevan yksilön kasvua ja uudistumista (Niemistö, 2002, 176). Näen, että kohti ensemblea mentäessä tulisi työryhmässä saavuttaa sellainen luottamuksen tila, jossa jokainen ryhmän jäsen uskaltaa olla oma itsensä. Jokaisen tulisi uskaltaa olla näyttämöllä myös huono ja epäkiinnostava sekä vapaa epäonnistumisen pelosta, joka liittyy useimmiten ajatukseen siitä, että toiset arvostelevat henkilön suoritusta. Jopa pieni epäonnistumisen pelko vähentää vuorovaikutustilanteissa kuuntelemista, vaikuttamista ja ilmaisuvoimaa. Epäonnistumisen pelko ja siihen kiinteästi liittyvä onnistumisen pakko vievät psyykkisen energian pois ilmaisusta. (Routarinne, 2004, 44–51)

Routarinne esittää rakentavan vuorovaikutuksen ja hyväksyvän ryhmän vähentävän merkittävästi epäonnistumisen pelkoa. Hyväksyvässä ryhmässä vallitsee turvallinen ilmapiiri ja luottamus, ja ryhmän jäsenet pystyvät kehittämään ilmaisuaan ja persoonaansa. Kaikkien ryhmän jäsenten on suhtauduttava hyväksyvästi, että ryhmään muodostuu hyväksyvä ilmapiiri. Luottamus toisiin rakentuu myös hyväksymällä toisten tekemiä tarjouksia. Yhden tehdessä virheen toiset pelastavat, eivätkä esimerkiksi vähättele, molla tai ironisoi. (Routarinne, 2004, 126) Mielestäni näistä asioista muodostuu ryhmän turvallisuus.

Hyväksyvään ryhmään liittyy oleellisesti myös ryhmän kiinteys eli koheesio, joka ilmenee jäsenten tuntemana vetovoimana ryhmää kohtaan. Niemistön mukaan ryhmässä vallitseva suuri koheesio saa aikaan sen, että ryhmän jäsenet ovat kaikin puolin tyytyväisempiä ryhmään kuin ryhmässä, jossa koheesio on pieni. Verrattuna pienen koheesio ryhmään, on suuren koheesio ryhmässä myös vuorovaikutus positiivisempaa, sen vaikutus jäseniin merkittävämpää, tehtävät sujuvat nopeammin ja tavoitteet saavutetaan paremmin. (Niemistö, 2002, 57 ja 169–171) Koheesioon vaikuttavat sekä ryhmän keskinäiset suhteet että

tyytyväisyys ryhmän tehtäväsuorituksesta (Jauhiainen & Eskola, 1994, 100). Näen, että koheesio suurenee, kun ryhmä ja sen tehtävä koetaan mielekkääksi.

Ryhmäteorioiden mukaan ryhmällä on aina kaksoistavoite: suoriutua tehtävästään tehokkaasti ja ylläpitää ryhmän kiinteyttä. Näitä kutsutaan myös asiatavoitteeksi ja tunnetavoitteeksi, ja ne vaikuttavat toinen toisiinsa. Kumpikaan yksinään ei riitä tekemään ryhmää toimivaksi. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 99–100) Ensemblen toiminta on vahvasti sidoksissa ryhmäkiinteyteen, mutta pelkkä mukava yhdessäolo ja kahvinjuominen eivät riitä ensembleen. Olen nähnyt useita produktioita, joissa kilvan on kehuttu, miten mukavaa harjoittelu on ollut – ja esitys ei ole ollut mielestäni kummoinenkaan. Asiatavoite on yhtäläillä merkittävä. Ohjaajan on kiinnitettävä huomiota kaksoistavoitteen toteutumiseen, tasapainoiluun kiinteyden ja tehokkuuden välillä.

3.4 Yhteinen vastuu ja omistajuus

Koen, että ensembletyöskentely vaatii vastuun jakamista koko työryhmälle. Kaikilla on vastuu esityksen valmistumisesta, vaikka kokonaisvastuu esityksestä onkin ohjaajalla. Lisäksi koen tärkeäksi jakaa työryhmälle myös käytännön asioita, kuten esityksen markkinointia, puvustusta, lavastusta ja rekvisiittaa. Täyspuuvillakuosissa annoin esimerkiksi aiheeseen tutustumisen ja tiedon etsimisen koko työryhmän tehtäväksi. Jaoin aihealueet, joihin kukin työryhmäläinen tutustui, ja annoin tehtäväksi esitellä myöhemmin löytönsä muulle ryhmälle. Työryhmä otti mielestäni aihepiirin omakseen, ja he etsivät omatoimisesti myös lisää tietoa ja aikalaiskuvauksia sota-ajalta.

Minua ei lähtökohtaisesti kiinnosta asetelma, jossa työryhmä kokee ainoastaan toteuttavansa visioitani. Vaikka materiaali olisi aluksi lähtöisin ohjaajalta, se tulee saada osaksi kaikkien yhteistä maaperää, josta esitys voi kasvaa. Näen yhtenä isona ohjaajantyön haasteena teoksen *omistajuuden* jakamisen koko työryhmälle. Käsite *omistajuus* tulee prosessidraaman puolelta, mutta sovellan sitä ensembletyöskentelyyn. Draamapedagogit Allan Owens ja Keith Barber kirjoittavat omistajuuden syntyvän draamaprosessissa osallistujien kokemuksesta, että he

vaikuttavat päätöksentekoon ja työskentelyyn sekä tunteesta, että heidän näkemyksillään on arvoa. Osallistujien sitoutuminen työhön kasvaa sitä enemmän, mitä paremmin heidän ehdotuksiaan huomioidaan. Omistajuus vaatii koko työryhmän, niin ohjaajan kuin näyttelijöiden, kiinnostuksen ja innostuksen työskentelyyn. Ohjaajan kyky motivoida ryhmä oman innostuksensa avulla korostuu silloin, kun hän yksin on valinnut työn lähtökohdat, kuten tein Täyspuuvillakuosissa. Tulkitsen tämän niin, että tällöin myös vastuun jakaminen työryhmälle muodostuu entistä tärkeämmäksi. Mielestäni vastuun jakaminen antaa mahdollisuuden jaettuun omistajuuteen. Näen omistajuuden kokemuksen olevan merkittävä osa ensembletyöskentelyä, jossa keskiössä on nimenomaan yhteinen produktio. (Owens & Barber, 2002, 11–13)

4 HAASTATTELUT

Keräsin näyttelijöiden kokemuksia prosessista teemahaastattelujen avulla. Haastattelut toteutettiin alkusyksystä 2012, elokuun lopun ja lokakuun alun välillä kotonani. Tällöin harjoituskaudesta oli jo useampi kuukausi aikaa. Elokuun alussa olimme lämmittäneet Täyspuuvillakuosin Tampereen Teatterikesän OFF-ohjelmiston kahta esitystä varten. Näin ollen Tampereen vierailuesitykset olivat näyttelijöillä tuoreimmassa muistissa, ja itse harjoituskausi oli etäisempi, mikä näkyy mielestäni näyttelijöiden vastauksissa esimerkiksi vaikeutena muistaa harjoituskauden tapahtumia. Toisaalta luulen, että aikaperspektiivistä voi olla apuakin: heti harjoituskauden jälkeen olisi voinut olla haasteellista nähdä kokonaisuutta.

Käytin haastattelumuotona teemahaastattelua, joka on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Nauhoitin haastattelut ja litteroin, eli kirjoitin ne puhtaaksi tietokoneella. Olin alustavasti muotoillut Täyspuuvillakuosin prosessiin liittyvistä teemoista kysymykset, mutta niiden muoto ja järjestys muuttuivat haastattelutilanteissa, kuten teemahaastattelulle on tyypillistä. Teemahaastattelussa pyritään tuomaan haastateltavan ääni kuuluviin: keskiössä ovat juuri hänen kokemuksensa, tulkintansa ja asioille antamansa merkitykset. Niinpä olen eri näyttelijöiden kanssa puhunut hieman eri asioista prosessissa, aina niistä, mitä kukin on haastattelun aikana nostanut esiin. (Hirsjärvi & Hurme, 2009, 47–48)

Harjoitusten alkaessa olin päättänyt olla kertomatta opinnäytetyöni aiheittani työryhmälle, voidakseni vapaammin havainnoida ryhmän muotoutumista kohti ensemblea. Kerroin ainoastaan tutkivani ohjaajantyötä prosessissa. Harjoituksissa vältin sanaa ensemble – sen sijaan puhuin kontaktista, kuuntelemisesta ja läsnäolosta, ensamblen rakennuspalikoista. Harjoituskauden lopussa puhe kuitenkin kääntyi ensembleen, ja paljastin aiheeni työryhmälle. Haastatteluissa työryhmä on ollut täysin tietoinen, että tutkimuksen kohteena on ensemble Täyspuuvillakuosissa. Tietoisuus tästä on mahdollisesti vaikuttanut vastauksiin.

Litteroidusta aineistosta etsin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Yllättäen samankaltaisuuksia oli paljon, osa työryhmästä puhui kokemuksistaan jopa lähes samoin sanoin. Haastattelurunkoni oli seuraavanlainen:

Aluksi määrittelin lyhyesti käsitteen ensemble, kuten määrittelen sen tässä opinnäytetyössä.

- 1) Millaisena koit Täyspuuvillakuosin työryhmän?
- 2) Muodostuiko työryhmästä ensemble? Mitkä tekijät edesauttoivat? Mitkä tekijät estivät ensiblen syntymistä?
- 3) Miten näyttelijänä koit ohjauksen Täyspuuvillakuosissa? Tukiko ohjaus ensemblea?
- 4) Miten vastuu jakaantui työryhmässä?
- 5) Mitä etuja näyttelijänä näet ensembletyöskentelyssä? Entä haittoja?

Käsittelen haastatteluaineistoa melko pitkälti haastattelurungon mukaisessa järjestyksessä. Vastausten perusteella näyttelijät vaikuttivat olleen hyvin tyytyväisiä työryhmään. Työryhmän sanottiin tuntuneen omalta ja yhteishengen olleen hyvä alusta alkaen. Ilmassa oli ”positiivista jännitystä”. Työskentelyn nähtiin kuitenkin vapautuvan huomattavasti ajan kuluessa. Tulkitsen tämän niin, että ryhmässä oli alkujännitystä. Osasyynä siihen luultavasti oli se, että kaikki työryhmässä eivät tunteneet toisiaan etukäteen, minkä myös kaksi näyttelijää nosti haastatteluissa esiin. Näyttelijät kokivat ryhmähengen tiivistyneen vielä entisestään kesätauon aikana. Työryhmää kuvattiin mm. potentiaaliseksi, heittäytyväiseksi ja kevyeksi. Eräs näyttelijä kuvasi työryhmää jopa sanoilla ”unelmien täyttymys”.

Kaikki näyttelijät kokivat, että työryhmästä muodostui ensemble. Ryhmän turvallisuus nousi tärkeäksi teemaksi, sen nostivat esiin lähes kaikki näyttelijät. Sen nähtiin olevan tärkeä edellytys ensembletyöskentelylle:

Niin sitten ku kaikki työryhmän jäsenet oli tasa-arvoisia toisiinsa nähden, niin siitä syntyi sellainen turvallinen ryhmä, jossa pystyi olemaan tosi auki. Ehkä se, että jotenkin onnistuttiin siinä, että se ryhmä on turvallinen, niin se oli ehkä se mulle ainakin suurin tekijä, mikä edesauttoi sen ensiblen syntymistä. (Näyttelijä 3, haastattelu 18.9.2012)

Ensembletyöskentelyä nähtiin edesauttaneen ryhmän sitoutuminen, yhteinen halu tehdä, työryhmän kunnianhimoinen ja intohimoinen suhde työhön, kuuntelemisen peräänkuuluttaminen, vastuun jakaminen, työryhmän tasa-arvoisuus ja kohtausraakileiden tekeminen itsenäisesti pienryhmissä. Valtaosa näyttelijöistä mainitsi erityisesti musiikin tekemisen vahvistaneen ensemblea. Kaksi näyttelijää koki takapakkien ja haasteiden erityisesti vahvistaneen ensemblea.

No esimerkiksi no, tää nyt on tosi semmoinen pieni juttu, et jos tultiin välillä sinne taidekoulun tiloihin tai mihin tahansa ja huomattiin et okei, tääl ei voi treenata tai tääl ei voi sitä, niin sit ei ollu aina semmoinen et voi ei, et päivä lähtee siitä ihan perseelleen... vaan sitten vaan siivotaan ja vaihetaan paikkaa ja yhdessä lähetään. (Näyttelijä 2, haastattelu 31.8.2012)

Ensemblen syntyyn vaikuttivat näyttelijöiden mielestä myös samankaltaiset lähtökohdat: eri näyttelijäntyön koulutustaustoista huolimatta melko pian selvisi, että kaikilla oli samankaltainen tuntuma siihen, miten tehdään. Yksi näyttelijöistä oli tosin sitä mieltä, että eri koulutustaustat hidastivat aluksi ensemblen syntyä. Myös tutustuminen ja luottamuksen syntyminen vei aikaa, sillä kaikki eivät lähtökohtaisesti tunteneet toisiaan. Energiaa ei kuitenkaan mennyt siihen, että jouduttaisiin keskustelemaan harjoituksissa olemisen tavasta, vaan energia sai rauhassa suuntautua itse yhdessä tehtävään työhön. Kaikki näyttelijät olivat kokeneet vastuun jakautuvat todella tasaisesti työryhmässä. Kukaan ei kokenut kenenkään jääneen taka-alalle missään vaiheessa, eikä jännitteitä ihmisten välillä koettu olevan. Myös se, että kaikki näyttelijät olivat aina paikalla kaikissa harjoituksissa, lisäsi yhteenkuuluvuutta ja tunnetta siitä, että produktio on koko ryhmän yhteinen juttu. Yksi näyttelijöistä kiteytti ensembletyön lähtökohdat seuraavasti:

--siitä, että se työ lähtee toisten arvostamisesta, eikä siitä, että yrittää ite olla paras. (Näyttelijä 1, haastattelu 30.8.2012)

Kaikilla näyttelijöillä oli kokemusta ei-ensemble-työryhmistä tai työryhmistä, joissa ensembleen oli ehkä pyritty, mutta syystä tai toisesta se ei ollut toteutunut. Mielestäni vastusten perusteella ero toimivan ensemblen ja ei-ensemblen välillä koettiin suurena:

--olen ollut semmosissakin nimeltä mainitsemattomissa jutuissa, jossa, jossa tota tulee semmonen olo, et sulta niinku vedetään, vastaanäyttelijä vetää maton alta. Et sä yrität tehdä jotain, niin se menee niinkun ohi, kukaan ei vaikutu, ei kuuntele, et mitään ei ikään ku tapahtunut, et sut suljetaan niinku pois, koska sä et nyt tehnyt niin, niinkuin hän oletti, et sun ois pitänyt tehdä. (Näyttelijä 1, haastattelu 30.8.2012)

Semmoinen että, et siinä näyttämöllä on ihan yksin, niiltä muilta ei saa mittään, eikä niillä...Sit kun sieltä ei saa mittään itelle, niin sitte on myös vaikee antaa, antaa toisille, vaikee olla kontaktissa ja vaikuttuu toisesta. Et sitte tuntuu siltä että, että joutuu vastaamaan vaan omasta näyttelijäntyöstään. On todella vaikee vaikuttuu, jos tuntee olevansa siinä yksin. (Näyttelijä 3, haastattelu 18.9.2012)

Ohjauksen nähtiin tukeneen ensemblea. Tässä yhteydessä nostan esiin, että kysymys ”Tukiko ohjaus ensemblea?” saattoi olla johdattelava. Näyttelijät kuitenkin perustelivat vastauksiaan. Ohjaajan lähestymistavan nähtiin vaikuttavan ensemblen muotoutumiseen: ohjaaja uskalsi luottaa ja antaa vastuuta näyttelijöille. Valmista ei tarvinnut tehdä, vaan ohjaaja antoi luvan olla huono. Yksi näyttelijöistä olisi kaivannut sitä, että työryhmänä olisi purettu ja puhuttu asioita hieman enemmän auki harjoitusten aikana. Useampi näyttelijä mainitsi saaneensa prosessissa paljon vapautta, mikä koettiin hyväksi. Myös ohjausta ja apua sai, mutta valmiiden vastausten sijaan sai usein tilaa itse etsiä ja kokeilla.

Ohjauksessa toteutui niinku tällä hetkellä mun sellaiset arvot, arvot näyttelijänä, niinku täytyy, ja siitä se niinku lähtee, et se on ihan mieleetöntä. Ja just et niitä on ne kontakti ja ja ja riskinottaminen ja läsnäolo ja nähdäksi tuleminen. (Näyttelijä 4, haastattelu 18.9.2012)

Haastatteluista käy ilmi, että näyttelijät kokevat ensembletyöskentelyssä olevan huomattavasti enemmän etuja kuin haittoja. Etuina nostettiin esiin ryhmän tuki, kokemus siitä, ettei lavalla ole koskaan yksin, yhteinen tekemisen riemu sekä myös yhteiset haasteet. Ensembletyöskentelyä kuvattiin esimerkiksi sanoilla ”kauheen kivaa, ihan superhauskaa”, ”antoisaa” ja ”nannaa”. Osa sanoi, että ensemblen avulla pääsee työskentelyssä mahdollisesti ”syvemmälle”, koska on vahva luottamus toisiin. Näkökulman kääntyminen pois päin vain omasta itsestä koettiin vapauttavana ja aktiivinen sisältöön vaikuttaminen itse materiaalia

tuottamalla koettiin merkittäväksi. Näyttelijä 3 puhuu mielestäni luvussa 3.4 kirjoittamastani jaetun omistajuuden kokemuksesta:

Ja miusta tuntui aina tosi voimakkaasti, et tää tehään nimenomaan ryhmänä. Ja tästä tulee ryhmän näköinen. (Näyttelijä 3, haastattelu 18.9.2012)

Ensembletyöskentelyn haittoina nähtiin sen vahva sidoksisuus työryhmän toimivuuteen: jos työryhmässä ei ole kaikki kunnossa, ei ensembletyöskentely suju. Yksi näyttelijä paljasti kokeneensa syyllisyyttä ensemblea kohtaan, jos joskus harjoituksissa ei jaksanut tehdä täysillä. Toinen taas koki, ettei ensembletyöskentely välttämättä sovi kaikille, sillä siinä on herkistyttävä ja luotettava. Nähtiin myös, että jos samalla ensemblella tehdään monta produktiota, ja työskentely ei elä, niin vaarana voi olla, etteivät ihmiset pääse uusiutumaan.

Aineistosta päättelen, että työryhmä koki produktion mielekkääksi ja omaksi, työskentelytapaan oltiin tyytyväisiä ja ensembletyöskentelyä halutaan jatkaa myös tästä eteenpäin. Vastauksista kuvastui yhdessä tekemisen into ja onnistumisen kokemukset.

5 TÄYSPUUVILLAKUOSI – MATKALLA KOHTI ENSEMBLEA

Tässä luvussa avaan Täyspuuvillakuosi-sotanäytelmän harjoituskautta. Kerron työn tavoitteista, lähtökohdista ja toteutuksesta, sekä nostan esiin teemoja, joiden koen vaikuttaneen ensemblen muotoutumiseen. Täyspuuvillakuosin harjoitukset alkoivat lukuharjoituksilla helmikuun lopussa vuonna 2012 ja ensi-ilta oli Suomalaisuuden päivänä ja Lotan nimipäivänä 12.5.2012 Pohjoismaisen Taidekoulun pääsalissa Kokkolassa. Esityksiä oli tuolloin yhteensä neljä.

5.1 Tavoitteet ja lähtökohdat

Opinnäytetyöni taiteellisen osion tavoitteina itselleni oli kehittyä ohjaajana, oppia luottamaan prosessiin sekä jakaa vastuuta myös työryhmälle. Pyrin myös löytämään rentoutta omaan työskentelyyni yliyrittämisen sijaan. Ennen kaikkea halusin löytää keinoja ohjata työryhmää kohti ensemblea.

Täyspuuvillakuosi – sotinäytelmän on kirjoittanut dramaturgi, näytelmäkirjailija Okko Leo. Täyspuuvillakuosi on julkaistu teoksessa Siniväriset (2009), jonka löysin kirjastosta etsiessäni näytelmää ohjattavaksi. Toisen maailmansodan aikaan sijoittuvan, Lotta Svärd -liikkeen nuorista naisista kertovan tekstin anarkia ja vauhti tempaisivat välittömästi mukaansa. Minusta tekstissä oli jotain raikasta ja uutta. Teksti on kirjoitettu näyteltäväksi 10 näyttelijälle, mutta sovitin sen viidelle näyttelijälle.

Esityspaikka, Pohjoismaisen taidekoulu, löytyi sattumalta. Minua oli pitkään kiehtonut esityksen tekeminen johonkin lähtökohtaisesti ei-teatteritilaan. Täyspuuvillakuosi harjoitusten alkaessa minulla ei vielä ollut tietoa esitystilasta. Halusin luottaa siihen, että oikea tila kyllä tulee vastaan. Varavaihtoehtona oli toteuttaa esitys koulun pienemmälle studionäyttämölle. Hyvin pian kuitenkin huomasimme, ettemme tällä energialla ja liikkeellä mitenkään tule mahtumaan niin

pieneen tilaan. Kun ensimmäisen kerran näin Taidekoulun suuren valkoisen puusalin, tajusin, että haluan toteuttaa Täyspuuvillakuosin juuri tänne.

5.2 Työryhmä

Täyspuuvillakuosin työryhmä, viisi näyttelijää ja valonainen, olivat kaikki Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun (nykyisen Centria ammattikorkeakoulun) Esittävän taiteen koulutusohjelman opiskelijoita eri vuosikursseilta. Tämän tutkimukseni olen rajannut koskemaan vain omia ja näyttelijöideni kokemuksia prosessista, sillä valonainen oli kevään harjoituksissa mukana vain vähän muuhun työryhmään verrattuna.

Pyysin ryhmään näyttelijöiksi henkilöitä, joiden kanssa halusin päästä työskentelemään, ja joiden uskoin sopivan samaan ryhmään. Ryhmä ei siis syntynyt sattumalta ja tiedostan, että satunnaisemmassa ryhmässä prosessi olisi varmasti ollut hyvin erilainen. En kuitenkaan ollut aiemmin ohjannut ketään ryhmästämmä. Myöskään kukaan työryhmästä ei entuudestaan tuntenut kaikkia työryhmän jäseniä. Kaikilla oli kokemusta näyttelemisestä: jokainen oli ennen ammattikorkeakouluun tuloaan opiskellut vuoden tai kaksi näyttelijäntyötä kansanopistolinjoilla: kolme Teatteri Väkihahvan Näyttelijäntyön koulutuksessa Pohjois-Karjalan opistossa Joensuussa ja kaksi Suomen Teatteriopistossa Tampereella. Olen myös itse opiskellut vuoden Teatteri Väkihahvassa, joten minulla oli osan näyttelijöistä kanssa jonkinlaista yhteistä pohjaa tekemiseen.

Alkuvaiheessa huomasin eri näyttelijäntyön koulutusten erot työryhmässä. Myös haastatteluissa osa näyttelijöistä mainitsi huomanneensa eri taustojen näkyneen. Mielestäni nähtävissä oli kaksi erityyppistä tekemisen tapaa: toiset hakivat aktiivisesti kontaktia ja perustivat koko tekemisensä siihen, toiset taas lähtivät ensin etsimään enemmän omaa roolia. Jossain määrin peruslähtökohdat työryhmässä olivat kuitenkin yhtenevät: oli taitoa näytellä, kykyä olla kontaktissa ja halua tehdä fyysisesti. Näyttelijöiden työtavat myös sulautuivat nopeasti yhteen, ja löysimme juuri tämän työryhmän tapoja työskennellä. Yhteisten työtapojen löytämisessä näen omalla ohjauksellani olleen paljon vaikutusta. Työryhmä oli harvinaisen yhtenäisen tuntuinen jo alussa, vaikka kaikki eivät tunteneet toisiaan,

tai olleet työskennelleet aiemmin yhdessä, ja samasta kokemuksesta puhuivat näyttelijät haastatteluissa. Työpäiväkirjaani olen kirjoittanut ryhmässä olleen aistittavissa innostusta ja vähän jännitystä.

5.3 Harjoitukset

Aloitimme Täyspuuvillakuosin harjoitukset lukuharjoituksella helmikuussa 2012. Varsinaiset harjoitukset aloitettiin maaliskuun alussa. Harjoittelimme 3-4 kertaa viikossa, yhteensä harjoituskertoja kertyi 32. Vaihdoimme harjoitustilaa käytännön syistä melko usein. Harjoituskauden loppuvaiheessa saimme pääosin olla Taidekoululla. Keskimäärin harjoitukset kestivät kolme tuntia, ja kävimme läpi kolme kohtausta. Harjoitukset aloitimme aina yhteisillä fyysisillä lämmittelyharjoituksilla. Koen tärkeäksi, että näyttelijät ovat kohtausharjoitusten alkaessa lämpimiä ja keskittyneitä. Havaintojeni mukaan lämmittely parantaa keskittymistä, auttaa löytämään läsnäolon ja poistaa psyykkisiä estoja tekemisestä. Osallistuin itse aina lämmittelyharjoitteiden tekemiseen. Olen samaa mieltä kuin Routarinne, joka kirjoittaa ohjaajan osallistumisen vähentävän auktoriteettiasemaa ja lisäävän tasaveroisuutta ja luottamusta ryhmässä (Routarinne, 2004, 146–147). Lisäksi koin, että myös ohjaajana tarvitsen lämmittelyharjoituksia keskittyneeseen tilaan pääsemiseksi. Lämmittelyharjoitukset sisälsivät lihaskuntoharjoitteita, juoksemista ja muilla tavoin liikkumista tilassa, kontaktin ottamista ja ryhmänä toimimista. Pyrin yhdistämään lämmittelyharjoituksiin mielikuvaharjoituksia ja ottamaan mukaan elementtejä näytelmän maailmasta. Esimerkiksi monesti oltiin sotatantereella, paettiin pommeja, tehtiin suurhyökkäyksiä ja pelastettiin haavoittunut toveri.

Erillisiä *ryhmäytysharjoitteita* en teettänyt. Ryhmäytysharjoitteiden avulla tutustutaan uuteen ryhmään ja opitaan toimimaan siinä, ja niiden tarkoitus on vaikuttaa positiivisesti ryhmän koheesioon. Täyspuuvillakuosin prosessissa ryhmäytyminen tapahtui suhteessa esityksen harjoitteluun. Työtavassani näytelmän maailmaan sukelletaan yhdessä harjoitteiden, esimerkiksi improvisaation avulla, ja niiden kautta myös etsitään esitykseen materiaalia. Jos

työryhmä olisi ollut toisenlainen, olisin varmasti käyttänyt aikaa ryhmäytysharjoitteisiin. Niemistö esittää kuitenkin, että ryhmä kiinteytyy parhaiten työtehtävänsä äärellä, ja näen, että tästä juuri oli kyse Täyspuuvillakuosissa (Niemistö, 2002, 171).

Työpäiväkirjaan olen kirjoittanut kertoneeni ensimmäisissä harjoituksissa työryhmälle periaatteistani ja työtavoistani. Koin sen erityisen tärkeäksi, koska työryhmä oli uusi. Kerroin, että näytelmän maailmaa etsitään yhdessä, ”mokaaminen” eli virheiden tekeminen on sallittua ja jopa suotavaa ja että valmista ei tarvitse tehdä, vaan kokeillaan ja tarjotaan. Pyysin myös tekemään mieluummin aina isosti kuin pienesti, sillä mielestäni isompaa ilmaisu on aina helpompi pienentää kuin toisinpäin. Korostin myös, että lavalla ei olla yksin, vaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Impulsseja otetaan toisista ja impulsseja annetaan toisille, eli vaikutetaan ja vaikutetaan. Toisia kuunnellaan ja tuetaan. Kohtauksessa minulle tärkeintä on roolihenkilön pyrkimys eli se, mitä tämä tahtoo. Pyysin myös ottamaan aina puheeksi asiat, jotka vaivaavat. Harjoituskauden aikana muistutin työryhmää aina välillä näistä periaatteista.

Viimeisen kolmen viikon ajan pidin läpimenot avoimina yleisölle. Halusin, että näyttelijöiden ilmaisu kääntyisi yleisöön sen sijaan, että se jäisi sisänpäin. Sen lisäksi, että ilmaisu välittyy toiselle näyttelijälle, tulisi sen välittyä myös katsojalle. Saimmekin nauttia yleisökontaktista jokaisessa läpimenossa. Ohjaaja Anne Bogart kirjoittaa teatterin tapahtuvan katsojan ja näyttelijän välisessä suhteessa, joka on luova ja yhtä aikaa sekä intiimi että etäinen (Bogart, 2004, 78–79). Mielestäni tuon suhteen muodostumista on tärkeää harjoitella, vaikka se jokaisen yleisön kanssa onkin erilainen. Yleisö tuo esitykseen aina uuden ulottuvuuden. On täysin eri asia, istuuko katsomossa pelkkä ohjaaja vai kaksikymmentä esityksen ensimmäistä kertaa näkevää ihmistä. Olin myös ohjannut Täyspuuvillakuosiin hyvin suoraa yleisökontaktia, näyttelijät puhuivat paljon suoraan yleisölle ja ottivat yleisöön jopa fyysistä kontaktia, ja se vaati harjoittelua. Mielestäni yleisökontaktista Täyspuuvillakuosissa tuli toimiva pitkälti harjoitusyleisöjen ansioista.

5.4 Pala palalta kohti ensemblea

Seuraavissa kappaleissa avaan teemoja, jotka havaintojeni, haastattelujeni ja työpäiväkirjani mukaan nousivat esiin merkittävänä vaikuttajina ensimäisen muotoutumisen Täyspuuvillakuosin harjoitusprosessissa. Näitä ovat teksti ja aihe, kuuntelu ja kontakti työryhmässä, vuorovaikutus ohjaajan ja näyttelijän välillä, musiikki, ulkoiset olosuhteet sekä flow ja intuitio.

5.4.1 Teksti ja aihe

Täyspuuvillakuosin tekstistä nousee esiin kolme näkökulmahenkilöä: aluksi seurataan lottakoulutuksen kiusattua Runnia, sen jälkeen rohkeaa Reettaa ja lopuksi nuorta Vokkeria. Keskiössä on pitkälti lottayhteisö, ja kaiken kaikkiaan rooleja on lähes parikymmentä. Kaikille näyttelijöille tuli näyteltäväksi useampia rooleja. Ainoastaan Reetan näyttelijä teki lähes koko esityksen ajan samaa roolia, kunnes lopussa hänelläkin vaihtui rooli. Valtaosassa kohtauksia lavalla olivat kaikki näyttelijät.

Koin, että ensembleteatterin tekemiseen Täyspuuvillakuosi oli toimiva teksti juuri useiden rooliensa ja lukuisten joukkokohtausten ansiosta. Näytelmä suorastaan vaati yhteen näyttelemistä toimiakseen. Jo pelkästään tekstitasolla näytelmässä oli paljon yhteistoimintaa, lottayhteisön ryhmässä olemista ja ryhmäprosesseja. Ohjaajana lisäsin fyysistä kontaktia ja yhdessä toimimista kohtauksiin. Koen, että teksti, jossa olisi enemmän korostunut vain yksi päähenkilö muiden jäädessä sivuosiin, ei välttämättä olisi tuonut samankaltaista kokemusta yhdessä tekemisestä kuin Täyspuuvillakuosi.

Näytelmän kanssa lähdin liikkeelle muottiin sopimattomuuden aiheesta, mutta prosessin myötä aihe kääntyi enemmän nuoruuteen ja kipukohtiin. Aiheella tarkoitetaan tekstistä nousevaa todellisuuden ilmiötä, jota ohjaaja (tai ryhmälähtöisessä työtavassa työryhmä) haluaa esityksellä kuvata. Aihe saattaa muuttua prosessin aikana, mutta se ei haittaa. Mielestäni tärkeää on löytää itseä

kiinnostava aihe, josta pääsee liikkeelle. Ensembletyöskentelyssä korostuu myös aiheen siirtäminen työryhmälle, joka liittyy omistajuuden jakamiseen. Täyspuuvillakuosissa kerroin aiheesta, ja jaoimme omia, henkilökohtaisia kokemuksiamme muottiin sopimattomuudesta. Leppäkoski puhuu ohjaajan henkilökohtaisesta *tunnesuhteesta* aiheeseen, mutta mielestäni ensembletyöskentelyssä myös muiden työryhmän jäsenten on hyvä hakea omaa tunnesuhdetta aiheeseen, mahdollisesti kosketuspintaa omaan elämään. (Korhonen & Østern, 2001, 153–154) Näen, että ensemble-työskentely voi vahvistaa aihetta: kaikki kertovat samaa tarinaa oman roolihenkilönsä näkökulmasta, tai esimerkiksi lavastaja lavastuksen kautta.

5.4.2 Kuuntelu ja kontakti työryhmässä

Judith Weston kirjoittaa, että ohjaaja voi asemansa kautta luoda näyttelijäjoukosta ensemblen. Ohjaajan on kehotettava näyttelijöitä kuuntelemaan ja tarkkailtava itse kuuntelun tasoa, sillä yhdenkin näyttelijän kuuntelemattomuus aiheuttaa sen, että kohtauksen sijaan syntyy vain erillisiä roolisuorituksia. (Weston 1999, 108) Pysin olemaan tarkkana näyttelijöiden kuuntelemisen suhteen. Aina sitä ei ollut niin helppoa havaita. Silloin, kun lavalla tapahtui molemminpuolista vaikuttamista ja edelleen vaikuttamista, toimi kuuntelukin.

Kun kohtauksia harjoiteltiin ensimmäistä kertaa, annoin usein aluksi ohjeeksi pelkän kontaktin hakemisen toiseen. Näyttelijöiden kotitehtävänä oli ollut opetella teksti ja hakea tekstistä roolin pyrkimykset eli tahdonsuunnat: mitä roolihenkilö tahtoo missäkin kohtauksessa. Vaadin, että repliikit on osattava: niin kauan kun näyttelijä keskittyy vaan repliikkiensä muisteluun, ei hän pysty näyttämään kontaktissa vastaanäyttelijään. Yleensä kontakti tuotti jonkinlaisen tilanteen tai henkilöiden välisen suhteen, jota pystyin lähtemään ohjaamaan eteenpäin. Ohjaajana minut sytyttää se, että näen jotain tapahtuvan. En anna tarkkoja ohjeistuksia heti aluksi, vaan haluan jonkinlaisen tarjouksen näyttelijöiltä. Usein näyttelijöiden kontaktista syntyy paljon mielenkiintoisempi tilanne, kuin mitä olisin yksin pystynyt kehittämään. Lisäksi näyttelijät saavat enemmän vastuuta tilanteen kehittämisestä ja roolistaan, minkä uskon tukevan ensembleprosessia

lisäämällä omistajuutta teoksesta. Tienviittanani on jo pidemmän aikaa toiminut ohjaaja Anne Bogartin neuvo, että tuloksien tuottamisen sijaan ohjaajan tehtävänä on luoda olosuhteet, jossa näyttelijöiden välillä voi alkaa tapahtua jotain (Bogart, 2004, 133–135). Niin yksinkertainen kuin Bogartin neuvo onkin, se toimii. Välillä minun tarvitsi antaa näyttelijöille enemmän apuja tilanteeseen, välillä pelkkä lähtötilanne riitti. Työpäiväkirjaan kirjoitin kontaktiin ohjaamisen tärkeydestä:

koht. 22, täydennyslottia, rakentui ihmisten välisiin suhteisiin. niin kuin useimpien pitäisikin. kontaktiin ohjaaminen parantaa kohtausta yleensä aina. (TPK 29.3.2011)

ne kohtaukset, joissa on ohjattu tilanne henkilöiden välille, toimii. (TPK 1.4.2012)

Täyspuuvillakuosin muotoutuvassa ensemblessä näyttelijöiden kuuntelemisen taso vaihteli läpi harjoituskauden. Kahden henkilön kohtauksissa oli pareja, joilla kuuntelu toimi alusta asti. Harjoitusten alkuvaiheessa jo aiemmin kuvaamani erilainen näyttelijätausta ja uusi työryhmä vaikuttivat osalla näyttelijöistä kontaktin muodostumiseen heikentävästi, mutta ryhmä kehittyi nopeasti kuuntelemisessa. Weston esittää ohjaajan apukeinoiksi kuuntelemisen tärkeyden korostamista ja kuunteluharjoitteita. Ennen kaikkea tulisi estää yksin ja sisäänpäin näyttelemistä ja saada näyttelijät kuuntelemaan toisiaan, samalle viivalle. (Weston, 1999, 110). Oikean kuuntelemisen ja auki olemisen sijaan näyttelijä saattaa myös näytellä kuuntelemista, tiedostaen tai tiedostamattaan. Valikoin alkuharjoituskauteen harjoituksia, jotka tukivat aitoa kuuntelemista hetkessä, ja siitä vaikuttumista.

Muutamassa kohtauksessa vastustus kuuntelemiseen pysyi viimeiseen pääharjoitukseen asti. Näyttelijä saattaa Westonin mukaan vastustaa kuuntelemista, koska pelkää, että se vähentää hänen oman suorituksensa loistoa. Todellisuudessa tämä menee toisin päin: toisen kuunteleminen on helpoin keino parantaa myös omaa suoritusta. (Weston, 1999, 106–107) Kuuntelemista vaikutti myös oma toimintani: huomasin itse jälkeinpäin yrittäneeni tilanteen synnyttämisen ja kontaktiin ohjaamisen sijaan sulloa näitä mainitsemiani kohtauksia valmiiksi suunnittelemaani muottiin. Ohjasin tavalla, jota Weston kutsuu *tulosohjaukseksi*. Tulosohjauksessa ohjaaja pyytää näyttelijältä haluamaansa lopputulosta, jolloin näyttelijä keskittyy olemaan ohjaajan

vaatimusten mukainen sen sijaan, että pystyisi näyttelemään tilannetta toisen näyttelijän kanssa. (Weston, 1999, 33–34 ja 108) Tunnistan itsessäni houkutus tulosohjata: kuvailen näyttelijöille omaa visiotani siitä, millainen kohtauksen tulisi olla. Tähän mennessä olen saanut todistaa Westonin olevan täysin oikeassa: en ole kertaakaan onnistunut saamaan kohtausta toimimaan tulosohjaamalla.

Esimerkiksi eräessä Täyspuuvillakuosin kohtauksessa lähdin tiedostamattani tulosohjaamaan, kun kohtaus ei lähtenytäkään muodostumaan näyttelijöiden kontaktista. Näyttelijät eivät nähdäkseni uskaltaneet kontaktiin toistensa kanssa. Kohtauksen näyttelijöillä oli eri taustat ja oma tapansa näytellä, ja lisäksi kohtaus liikkui herkissä aihealueissa ja vaati valtavaa uskallusta olla läsnä ja paljas. Paljaudella tarkoitan sitä, että näyttelijä uskaltaa tiputtaa kaiken esittämisen itsestään, ja vain olla. En itse osannut antaa näyttelijöille tarpeeksi hyvää tilannetta josta lähteä tuottamaan materiaalia, joten tarrauduin kuvailemaan ja ohjaamaan lopputulosta. Harjoittelimme ja harjoittelimme, eikä kohtaus alkanut toimia. Näyttelijöiden keskittyminen oli kiinni siinä, kuinka toteuttaa antamani ohjeet, eivätkä he kyenneet hakemaan kontaktia. Vasta ensi-iltaviikolla kohtaus harppasi eteenpäin, kun ymmärsin selkeyttää tilannetta ja poistaa siitä kaiken ylimääräisen. Jäljelle jäivät näyttelijät ja roolihenkilöiden pyrkimykset. Niistä syntyi kontakti ja kontaktista tilanne. Se riitti ja toimi.

Näen sisäänpäin kääntymisen yhtenä prosessin vaiheista. Sisäänpäin kääntymisellä tarkoitan näyttelijän keskittymistä itseensä ja omaan tekemiseensä, ilmaisun lukkiutumista. Kun näyttelijä on epävarma ja prosessi keskeneräinen, on helpompaa tehdä pienesti ja sisäänpäin, kuin hakea kontaktia ja tehdä isosti. Sisäänpäin kääntymisen estää kuuntelemisen ja sitä kautta kontaktin syntymisen. Sisäänpäin kääntyviä näyttelijöitä houkuttelin jatkuvasti ottamaan kontaktia, sillä näen, että sitä kautta aukeaa uutta materiaalia. Näyttelijöistä osa pystyi olemaan lähes koko prosessin ulospäin, osa taas meinasi viime metreille asti kääntyä ilmaisultaan sisäänpäin. Lopulta otin järeät aseet käyttöön: huusin ”Ulos, ulos!” aina, kun näyttelijän ilmaisu ei välittynyt ulos asti. Täyspuuvillakuosin näyttelijöistä osa ei itse aina hahmottanut sisäänpäin kääntymistään. Ohjaajan katse on välttämätön, sillä näyttelijän ei kuulu tarkkailla itseään esiintyessään.

5.4.3 Vuorovaikutus ohjaajan ja näyttelijän välillä

Ohjaaja Riko Saatsi kuvaa mielestäni hienosti ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutusta Teatteri & Tanssi-lehden haastattelussa: *”He inspiroivat toisiaan tavalla, johon kumpikaan ei yksin yltäisi.”* (Moring, 2012, 13). Tämä on mielestäni oleellisinta: molemminpuolinen vaikuttaminen ja vaikuttuminen, joka mahdollistaa rajojen ylittymisen. Tätä koin vahvasti tapahtuvan Täyspuuvillakuosissa. Teos syntyi nimenomaan toimivasta yhteistyöstä, joka lähti sujumaan niin saumattomasti, että jälkeinpäin on ollut vaikea sanoa, keneltä mikäkin idea alun perin oli lähtöisin.

Weston kirjoittaa ohjaajan ja näyttelijän välisen suhteen ytimen olevan siinä, että ohjaaja on katsoja, ja näyttelijä katseen kohde (Weston, 1999, 24). Näyttelijä näyttää, ohjaaja tarkkailee näyttämistä. Näyttelijän on saatava olla vapaa itsensä tarkkailemisesta. Ohjaajan on oltava tietoinen roolistaan katsojana: katsojalla on valtaa suhteessa katseenalaisena olevaan näyttelijään. Mielestäni valta-asetelmaa pystyy purkamaan kiinnittämällä huomiota tapaan katsoa. Anne Bogart puhuu mielestäni juuri tästä kirjoittaessaan, että ohjaajan on yritettävä olla paras mahdollinen yleisö näyttelijöilleen. Huomion tulee olla täysin lavalla olevissa näyttelijöissä, sillä ohjaajan perustehtävä on narsismin vastakohta. (Bogart, 2004, 84) Ohjaaja on esikatsoja, joka ennen kaikkea on läsnä ja näkee, mitä lavalla tapahtuu. Ja siihen, mitä näkee, ohjaaja voi tarttua.

Näyttelijän ja ohjaajan toimiva vuorovaikutussuhde edellyttää molemminpuolista luottamusta (Weston, 2004, 27). Koen, että Täyspuuvillakuosin työryhmässä tuo luottamus syntyi. Olen ottanut paljon vaikutteita ohjaaja Kristian Smedsin työtavoista, joihin olen tutustunut kirjallisuuden kautta. Seuraavassa mielestäni kiteytyy Smedsin käsitys ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutussuhteesta:

Smeds sanoo, että perusasia, joka liittyy hänen suhteeseensa näyttelijään, on vapaus, tilan antaminen. Hän pyrkii luomaan ilmapiirin, joka on rento ja avoin. Toinen tärkeä vaatimus on saada pidettyä harjoittelu jatkuvasti prosessinomaisena, jotta näyttelijät saavat kasvaa rooleihinsa harjoitusten myötä ja löytää niistä koko ajan uusia asioita. (Ruuskanen & Smeds, 2005, 53)

Tällöin mielestäni ohjaaja ruokkii näyttelijän luovuutta. Itse koen myös, että tehtäväni ohjaajana on hyvin paljon olla näyttelijän tukena prosessissa. Pysin ohjaamaan siten, että näyttelijöillä on turvallinen olo lavalla. Täyspuuvillakuosin alkuvaiheessa huomasin olevani jopa liian varovainen kritiikin suhteen. Ohjaajantyylin opettajani Tuomo Aitta on kehottanut ensimmäisellä harjoituskierröksellä tarttumaan siihen kaikkeen, mikä on hyvää ja toimivaa. Epämääräistä ja toimimatonta materiaalia on joka tapauksessa paljon, ja toimiviin asioihin tarttuminen vie prosessia eteenpäin. (Kurssimuistiinpanot 2010). Täyspuuvillakuosissa toimivien asioiden nostaminen esiin lisäsi mielestäni toimivuutta. Rohkaisemisen lisäksi ohjaajan tulee kuitenkin vaatia. Ensimmäisen vuosikurssin opiskelijana en vielä ymmärtänyt opettajani, dramaturgi-ohjaaja Aila Lavasteen näkemystä siitä, että ohjaajan tärkein ominaisuus on kyky vaatia. Ohjaajan on vaadittava näyttelijältä parasta, tasapainoillen kehua ja vaatimisen välillä. (Kurssimuistiinpanot, 2007). Ei näyttelijä halua tehdä keskivertoa tai toistaa itseään. Näyttelijä haluaa kehittyä ja tehdä parhaansa. Ohjaajan tulee saada se paras esille. Myös ohjaajan on laitettava itsensä alttiiksi, sillä muilta ei voi vaatia kaikkensa antamista, ellei itse tee samoin. (Kurssimuistiinpanot 2010)

Ohjaajan ei tarvitse tietää kaikkea. Varsinkin ensemble-teatterissa on hyväksi myöntää, ettei tiedä. Kollektiivinen tieto on paljon suurempi. Täyspuuvillakuosia harjoitellessamme etsimme vastauksia ryhmän kanssa yhdessä. Vastavuoroisuus on läsnä harjoitustilanteissa – kaikilla on yhtäläinen oikeus ja velvollisuus tarjota. Kaikilla on vastuu – ei odoteta, että joku toinen ideoi tämän valmiiksi tai tekee aloitteen. Ohjaajan on kuitenkin harjoituksissa vapauden lisäksi osattava antaa jotain suuntaa, päätettävä joko mitä tehdään tai miten tehdään. Jos ei anna kumpaakaan, näyttelijä on tyhjän päällä ja lopputulos on fokusoimaton. Jos taas ohjaaja päättää ennalta sekä mitä että miten tehdään, ei näyttelijä saa ollenkaan vapautta. (Bogart, 2004, 112) Näytellessä olen kokenut turhautumista niin tilanteessa kun ohjaaja on päättänyt etukäteen kaiken valmiiksi, kuin myös silloin, jos ohjaaja ei ole tehnyt yhtään ratkaisua, vaan on jättänyt kaiken auki.

Jauhiainen ja Eskola esittävät, että avoin, kommunikoiva vuorovaikutus on välttämätöntä ryhmän toimintakyvylle. Se edellyttää asioiden tarkastelua paitsi omasta, myös muiden näkökulmasta. Avoimessa kommunikaatiossa tarkistetaan, että lähetetty viesti tuli ymmärretyksi. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 79) Toimiva

ensemble vaatii avointa, kommunikoivaa vuorovaikutusta. Olen käytännössä oppinut, että silloin, kun ohjaajana pohdin, kerronko jostain asiasta ryhmälle vai ei, on parempi puhua ryhmälle asiat auki, kuin pitää omana tietonani. Yleensä aina avoimuus vie asioita eteenpäin. Toisaalta ohjaajan ei tule kaataa omia paineitaan työryhmän niskaan. Ohjaajana pyrin antamaan palautteen mahdollisimman pian ja mahdollisimman suorana. Kaikkeen en kuitenkaan ehdi tai muista puuttua, mutta sanoin harjoituksissa usein ääneen, että *se, mihin en puutu, todennäköisesti toimii, luottakaa siihen*. Näyttelijän tulisi pystyä luottamaan ohjaajan arvostelukykyyn, voidakseen itse keskittyä vain näyttelemiseen.

Keskustelua prosessissa olisin voinut vielä lisätä. Näyttelijöistä osa mainitsi nimenomaan keskustelun olleen se, mitä prosessissa olisi saanut olla lisää. Vaikka ryhmää ja prosessia pidettiin hyvänä ja avoimena, oli silti asioita, jotka vaivasivat, mutta pidettiin vain omana tietona. Nämä liittyivät omaan rooliin ja näyttelijäntyöhön. Uskallusta tuoda nekin julki joko ohjaajalle tai koko ryhmälle olisi kaivattu. (Haastattelut 30.8. ja 31.8.) Tarkoitukseni oli pitää enemmän ryhmäkeskusteluja prosessin aikana, mutta käytännössä usein venähtävät kohtausharjoitukset veivät keskusteluille varatun ajan. Toisaalta työryhmässä myös nähtiin, ettei kaikkea kannata puhua auki – se voi jopa jarruttaa toimintaa.

5.4.4 Musiikki

Näytelmätekstiin oli kirjoitettu lauluja. Olisimme saaneet niihin valmiit nuotit, mutta halusin kokeilla musiikin tekemistä työryhmänä. Kaikki viisi näyttelijää olivat musikaalisia. Soittimista käytössä olivat kitara, cajon-laatikkorumpu, klarinetti, alttonokkahuilu ja tamburiini. Lisäksi soittimina käytettiin lavastukseen kuuluvia peltipurkkeja.

Koen sävellysprosessien erityisesti vahvistaneen ensemble-henkeä, sillä vastuu musiikista oli lähes kokonaan näyttelijöillä. Käytännössä sävellystyö tapahtui harjoitusten aikana viereisessä luokassa, kun samaan aikaan harjoitutin kahden näyttelijän kohtausta toisessa luokassa. Tällöin annoin kolmelle näyttelijälle tehtäväksi kehitellä ”jotain pohjia tälle biisille”. Lisäksi saatoin antaa toiveita

kappaleen tyylilajista, esimerkiksi *Kuolonenkeliin* pyysin punkhenkeä. Vajaan tunnin aikana syntyi käsittämättömän toimivaa materiaalia, usein jopa lähes valmis kappale. Esityksessä kappaleita oli neljä: moniääninen teemabiisi *Lottapuku*, Ultra Bra -vaikutteinen *Suomenhevonen*, karunkaunis *Kehtolaulu* ja punk-kappale *Kuolonenkeli*. Lisäksi esityksen kappaleina olivat Jääkärimarssi ja instrumentaalikappaleena kehtolaulusovitus Jääkärimarssista.

Musiikki vaikutti myös ajatuksiini ohjaajana. Huomasin harjoituskaudella yhtäkkiä ajattelevani koko esitystä musiikkina, näyttelijöitä bändinä ja itseäni ehkä kapellimestarina. Yhtyesoitossa yhteen tekeminen ja kuunteleminen ovat mielestäni korostuneempia kuin teatterissa. Soitosta ei tule mitään, ellei soiteta yhteen. Bändissä soitetaan omaa soitinta, mutta kappale on yhteinen. Yhtälailla teatterissa jokainen on yksilö, mutta tarina on yhteinen. Bändissä konkretisoituu myös *yhteinen syke*, on pysyttävä samassa tempossa. Pohdin paljon, miten saisin näyttelijät samaan tempoon, ja päädyin jälleen kuuntelemiseen, kontaktiin ja vaikuttamiseen. Huomasin myös, että vaikka kohtausharjoituksissa ensemble vielä haki paikkaansa ja lavalla oli ryhmän sijaan lauma yksilöitä, oli jo alkuvaiheessa biisien aikana nähtävissä selkeästi yhtenäinen ryhmä. Kuuntelu toimi. Myös työryhmä mainitsi haastatteluissa erityisesti musiikin tekemisen vahvistaneen ensemblea:

Se (yhteishenki) lähti kyllä toimimaan, tai siis toimi. Ja se tiivisty. Ja mun mielestä ne biisit oli esimerkiks yks juttu, mikä yhisti tosi paljon, niinku yhteen. (Näyttelijä 1, haastattelu 30.8.2012)

Aloin ajatella, että näyttelijät soittavat tilaa näyttelemisellään ja annoin myös harjoituksissa ohjeeksi *”soitetaan tätä tilaa”*. Tarkoitan sillä tilan haltuun ottamista ja sen ennakkoluulotonta hyödyntämistä näyttelemällä, kontaktissa toisiin. Kun tarkastelen musiikin vaikutusta ensembleprosessiin, ei ole ihme, että sana *ensemble* on enemmän käytetty juuri musiikin maailmassa ja yhtyesoitossa.

5.4.5 Ulkoiset olosuhteet

Olosuhteet pakottivat vaihtuviin tiloihin: Taidekoululla pystyimme harjoittelemaan enemmän vasta loppuvaiheessa, ja ammattikorkeakoulun tiloja käyttivät iltaisin lisäksi kolmannen vuosikurssin ohjaajat. Harjoitustila vaihtui siis usein. Loppuharjoituskaudesta Taidekoulun tila peruuntui muutamaa otteeseen juuri ennen harjoitusten alkua, ja jouduimme työryhmänä kantamaan rekvisiittaa ammattikorkeakoulun ja Taidekoulun välillä. Muutaman kerran myös harjoittelimme Taidekoululla loikkien kapeassa tilassa juuri maalattujen graffitien välissä. Jauhaisen ja Eskolan mukaan ryhmän toimintapaikka vaikuttaa sen prosessiin, ryhmän muodostumiseen ja identiteettiin. He kirjoittavat myös, että jäsenten toimintamotivaatio laskee, jos ryhmää esimerkiksi tilan puutteen vuoksi siirrellään paikasta toiseen. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 113) En havainnut, että tilojen äkillinen vaihtuminen olisi vaikuttanut työryhmän motivaatioon. Haastatteluissa yksi näyttelijä sanoi, että tilan peruuntumisen hetkellä tavaroiden roudaaminen paikasta toiseen ärsytti, mutta loppujen lopuksi tilojen vaihtuminen oli ihan hyvä asia. Toinen näyttelijä taas nimenomaan korosti, että tilan peruuntuminen ei lannistanut työryhmää, vaan se oli haaste, joka kohdattiin yhdessä. Sitä ei jääty voivottelemaan ja harmittelemaan, vaan etsittiin siihen ratkaisu. Näen tässä yhteyden Bogartin sanoihin, että vastusten ylittäminen yhdessä tuottaa energiaa, joka mielestäni vain vahvistaa ryhmää. (Bogart, 2004, 156) Itse näin, että vaihtuvat tilat vaikuttivat siihen, ettei kohtauksista tullut ulkokohtaisia: tilojen vaihtuessa kontakti oli pysyvä. Kohtausten rakentuessa kontaktin varaan oli niitä mahdollista harjoitella tilassa kuin tilassa. Näin ollen vaihtuvat tilat ovat mahdollisesti jopa tukeneet ensemblen muotoutumista.

Ryhmän koko vaikuttaa merkittävästi sen toimintaan. Täyspuuvillakuosin viisi näyttelijää pystyivät olemaan vuorovaikutuksessa kaikki keskenään, samoin koko seitsenhenkisen työryhmä. Pienryhmä määritellään ryhmäksi, jossa ryhmän jäsenen on mahdollista olla henkilökohtaisessa kontaktissa jokaisen ryhmän muun jäsenen kanssa, muutoin puhutaan suurryhmästä. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 109–110) Yli kymmenen hengen työryhmässä ensemblen toteuttamisen uskon olevan jo huomattavasti haastavampaa. Toisaalta lukion musiikkiteatterissa jo

pelkästään näyttelijöitä oli yli kaksikymmentä, muusta työryhmästä puhumattakaan, ja silti kokemukseni yhteenkuuluvuudesta oli vahva. Siinä kuitenkin ohjaajalla oli selkeästi enemmän auktoriteettiasemaa, kuin mitä itselläni Täyspuuvillakuosissa.

Yksi mielestäni mainitsemisen arvoinen seikka työtavassamme oli, että kaikki näyttelijät olivat mukana kaikkien kohtausten harjoituksissa. Alun perin ajatukseni oli myös pitää kaikki näyttelijät aktiivisesti läsnä näyttämötilassa esityksen ajan, oli paikka sitten yleisön edessä, sivulla tai näkyvillä takana. Käytännön syistä – huomiopisteen pysyminen lavalla, narisevat lausalattiat, vaatevaihdot – näyttelijät olivat kuitenkin välillä pois lavalta, jos eivät olleet kohtauksessa mukana. Raila Leppäkosken mukaan on eduksi näyttelijöille, että kaikki ovat koko ajan näyttämöllä. Silloin keskiöön ei tule vertailu siitä, kenellä on isoin rooli. (Korhonen, 1998, 161) Mielestäni Leppäkoski käyttää keinoa myös vahvistaakseen ensemblea. Näen, että ratkaisu kaikkien mukana olemisesta kaikissa harjoituksissa oli toimiva. Se mahdollisti näyttelijöiden vahvemman osallisuuden prosessiin, mistä myös näyttelijät sanoivat haastatteluissa. Kaikki tiesivät, mistä koko näytelmässä on kyse. Lisäksi se antoi minulle ohjaajana enemmän vaihtoehtoja kohtauksiin. Kahden hengen kohtauksiin saatoin myös laittaa lisää näyttelijöitä lavalle. Kohtauksia tapahtui myös simultaanisesti, samaan aikaan. Näyttelijät tuottivat välillä katsojien takana tai sivulla äänimaisemaa. Kaiken kaikkiaan näen, että kaikkien paikalla olo lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tunnetta teoksen yhteisestä omistajuudesta.

5.4.7 Flow ja intuitio

Unkarilais-yhdysvaltalainen psykologian professori Mihaly Csikszentmihalyi on tutkinut ja kirjoittanut paljon flow-tilasta, josta käytetään myös nimitystä optimaalinen kokemus. Flow-tilassa ihmisen ajatukset, aiomukset, tunteet ja kaikki aistit suuntautuvat samaa päämäärää kohti, ja hän syventyy niin kokonaisvaltaisesti tekemäänsä asiaan, että toimii spontaanisti, eikä ole enää tietoinen itsestään toiminnasta erillisenä. Tällöin ihminen on siis vapaa itsensä

tarkkailemisesta. Flow-tilassa ei ole tarvetta pysähtyä pohtimaan, vaan itse toiminta vie eteenpäin. Jälkeenpäin ihminen kokee olevansa enemmän yhteydessä paitsi muihin ihmisiin ja maailmaan, myös oman itseensä ja sisimpäänsä: hänelle rakentuu vahvempi ”itse”, eli sisäinen kokemus itsestään. Flow-kokemukset lujittavat siten itseluottamusta, ja tuottavat iloa. (Csikszentmihalyi, 2005, 68–73; 88–89; 100–105)

Ohjatessani koen usein flow’n. Huomioni on tällöin kokonaan näyttelijöissä, unohtan itseni, luotan tilanteeseen ja minusta tuntuu, että mikä vaan on mahdollista. Työskentely sujuu helposti ja ongelmat ratkeavat vaivattomasti. Myös aika menettää merkityksensä, mikä on flow-kokemukselle tyypillistä (Csikszentmihalyi, 2005, 105–106). Koen ohjatessani flow’n huomattavasti useammin kuin näytellessäni, ja se on mahdollisesti yksi syy siihen, miksi ohjaamisesta on tullut intohimoni.

Csikszentmihalyi kirjoittaa flow’n syntyvän joko selkeän rakenteen sisältävässä toiminnasta tai yksilön kyvystä saada flow aikaan. Harvemmissa tapauksissa flow voi syntyä myös molemmista tai sattuman kautta. (Csikszentmihalyi, 2005, 113) Näen, että Täyspuuvillakuosissa oli kyse ensimmäisestä. Harjoituksissa oli selkeä rakenne (harjoitusten kesto esim. kello 17–20, ensin lämmittelyharjoitukset, sitten kohtausharjoitukset, lyhyt tauko, kohtausharjoitukset, lopetus) ja yhteinen konkreettinen päämäärä, esitys. Lisäksi näyttelijöillä oli tarpeeksi haastetta työssään, mitä flow’n syntyminen edellyttää (Csikszentmihalyi, 2005, 83–85). Oman kokemukseni mukaan energiavirtaus pääsi syntymään silloin, kun ohjaukseni oli selkeää ja yleistunnelma keskittynyt. Luotin siihen, mitä olin tekemässä. Tällaisia kokemuksia kuvaan myös työpäiväkirjassani:

Ohjatessa saa keskittyä hetkeen, niihin, jotka on lavalla. Ensemble on sitä, että me teemme parhaamme yhdessä, teemme parhaamme toista kohtaan. Otamme toisen huomioon parhaalla mahdollisella tavalla. Kuunteleminen, se on se juju. Vaikuttaminen. Vaikuttaminen. Kehä. Hyvä energia ruokkii hyvää energiaa. (TPK 2.4.2012)

Routarinteen mukaan flow-tila on saavutettavissa myös ryhmässä. Ryhmäflow, yhteisen virtauksen tila, on mahdollista saavuttaa rakentavassa vuorovaikutuksessa yhteistä tehtävää tehdessä. (Routarinne, 2004, 42) Tätä tukee

mielestäni myös ryhmäpsykoterapian pioneerin Jacob Morenon esittämä väite, että luovuus syntyy spontaaniudesta, ja spontaanius puolestaan kasvaa vuorovaikutuksessa (Niemistö, 1998, 173). Vuorovaikutuksessa taas huomio on kiinnittynyt toiseen ihmiseen ja yhdessä tehtävään työhön, mikä mielestäni edesauttaa itsetarkkailun katoamista, joka liittyy flow-kokemukseen. Mielestäni ei siis ole ihme, että toimivassa ensemblessa voidaan saavuttaa ryhmäflow. Näin kävi välillä Täyspuuvillakuosin harjoituksissa.

Flow'n lisäksi Täyspuuvillakuosin prosessissa oli mielestäni vahvasti mukana intuitio. Tutkija Pirkko Anttila määrittelee intuition olevan mielen valtaama hetkellinen kokonaisvaltainen tuntemus, joka on toisaalta välitön ja toisaalta riippumaton järkeilystä. Olen samaa mieltä Anttilan kanssa, että taiteellinen toiminta on paljolti kiinni intuitiosta. (Anttila, 2006, 56) Intuitiiviseen tilaan pääseminen edellyttää mielestäni samoja asioita kuin toimiva kokoonpano: luottamista yhteiseen juttuun ja kanssatekijöihin. Silloin alitajunnan on mahdollista virrata ja tuottaa materiaalia. Mielestäni toimiva ensemble mahdollistaa intuitiivisen työskentelyn, sillä energia suuntautuu täysin yhteiseen työhön. Ohjaajan on oltava yhtä aikaa rento ja keskittynyt. Liiallinen päämäärätietoisuus, täydellisen lopputuloksen tai menestyksen tavoittelemisen, tukkii intuition:

vaisto. mihin se on kadonnut? intuitio hukkui johonkin prosessin keskelle? yritykseen olla hyvä ohjaaja? ehkä. haluan onnistua. ja onnistua jotenkin ohjaaja-persoonana. ohhoh. olla niinku taiteilija ja tosi hyvä tyyppi! ihan saatanan reilu ja kannustava. joku smeds kakkonen terve! (TPK, 4.5.2012)

Koin täyspuuvillakuosin prosessin aikana hienoja intuitiivisia hetkiä. Monet aluksi hankalilta vaikuttaneet asiat vain ratkesivat yllättäen, tarvittava rekvisiitta lähestulkoon käveli luokseni ja isoja elementtejä esitykseen syntyi tuosta vaan. Esimerkiksi halusin esitykseen suksen, mutta en tiennyt, mistä saisin sellaisen. Muutamaa päivää myöhemmin kävelin yöllä kotiin, ja kotitaloni edessä kadulla odotti vanhanmallinen sini-puna-valkoinen Karhun suksi. Muitakin vastaavia kokemuksia tapahtui. Minulle nämä kokemukset ovat opettaneet, että jos itse pysyn auki ja vastaanottavaisena, tarvittavat asiat kyllä tulevat vastaan. Sattuma voi tuoda myös mukanaan uskomattomia merkityksiä. Täyspuuvillakuosin esitysten aikaan saimme kuulla yhdeltä katsojalta, että Taidekoulu oli käytetty

sodan aikaan sotasairaalanä. Emme ihmetelleet enää ollenkaan, miksi päädyin eräänä maaliskuun iltana Taidekoululle, ja löysin esityksellemme esityspaikan.

Keskeneräisyyden ja epävarmuuden sietäminen on ensembleprosessissa välttämätöntä niin ohjaajalle kuin näyttelijöillekin. Bogart puhuu teoksessaan *Ohjaaja valmistautuu* (2004) teatterityön vaatimasta rohkeudesta. Epävarmuuden hetkellä hän kehottaa rohkeasti hyppäämään, luottamaan intuitioon ja hetkeen ja tekemään päätöksen. (Bogart, 2004, 58–61) Teatterin tekeminen vaatii riskiä, ja riskin ottaminen vaatii rohkeutta. Olen vähitellen oppinut tulemaan toimeen keskeneräisyyden kanssa, ja jopa nauttimaan siitä. Keskeneräisyys tarkoittaa minulle nykyisin yhtä lailla sitä, että kaikki on mahdollista. Myös työn prosessiluonteesta kanssa on opittava elämään: ohjaajana minun on hyväksyttävä, etten tiedä, mihin olemme päätyvässä. Samalla kuitenkin yritän pitää meidät tuottavassa, toimivassa prosessissa. Luotan rohkeasti intuitiooni, että suunta on silloin oikea, vaikka määränpää olisi vielä sumun peitossa:

Rentous ohjatessa on ollut se juttu. Silloin pystyy näkemään parhaiten. Kun on rento, on myös vapaa muiden ideoille ja vapaa ammentamaan alitajunnasta, vapaa tarttumaan kiinni intuitioon. Nyt luotan, että näytelmän alku löytyy kyllä. (TPK 18.4.2012)

Mielestäni toimiva ensemble mahdollistaa intuitiivisen työskentelyn, edistää flow-tilan syntyä ja tukee luovuutta. Hyväksyvä ilmapiiri ruokkii yhteistä energiaa. Näin ollen esityksen on mahdollista syventyä. Flow, intuitio ja luovuus eivät kuitenkaan voi olla tavoitteena. Ne syntyvät mielestäni toimivan ensamblen sivutuotteina, kun keskitytään yhdessä tehtävään työhön, ryhmän toimivuuteen ja turvallisuuteen, rakentavaan vuorovaikutukseen, kuunteluun ja jaettuun vastuuseen. Ne syntyvät, kun ilmapiiri on oikea ja otollinen. Uskoakseni tämä on vastavuoroista: ensemble tukee flow'n ja intuition syntyä, ja ne puolestaan tukevat ensamblen toimintaa.

6 POHDINTA

Tässä luvussa pohdin ristiriitani yhteisöllisyyden ideaalin ja ohjaajan roolin välillä. Käsittelen myös ensemblen syntymistä sekä avaan omaa oppimistani opinnäyteprosessin aikana.

6.1 Devisingista diktatuuriin – mihin asettua ohjaajana?

Prosessin myötä ajauduin pohtimaan ohjaajan roolia ensembloteatterissa. Tulisiko ensemblen edustaa täyttä demokratiaa? Jarrutanko ensemblea sillä, että haluan pidättää itselläni oikeuden sanoa viimeisen sanan päätettäviin asioihin? Missä määrin vastuu jakaantuu, jos kokonaisvastuu on kuitenkin ohjaajalla? Tunnistin itsessäni ristiriidan: vastakkain olivat ideaalini yhteisöllisyydestä sekä haluni ohjaajana pitää lankoja omissa käsissäni. Tasapainottelin koko prosessin ajan näiden kahden välillä.

Yhteisöllisen tekemisen ideaalini kumpuaa devising-teatterista. Devising, josta käytetään joskus myös nimitystä ryhmä- ja prosessikeskeinen teatteri, on teatterin tekemisen tapa, jossa esitys kokonaisuudessaan syntyy ryhmältä ei-tekstilähtöisesti ja prosessi on useimmiten lopputulosta tärkeämmässä osassa. Myös ryhmäkeskeisissä produktioissa voi olla ohjaaja, joka toimii prosessin käynnistäjänä tai sitä luotsaavana henkilönä, ja useimmiten määrittää myös työtavat. Devising-prosessi kuitenkin kulkee ryhmän haluamaan ja valitsemaan suuntaan. Devisingia Täyspuuvillakuusi ei kuitenkaan ollut: roolini oli ideaalistani huolimatta enemmän perinteinen ohjaajan rooli, teksti oli valmis näytelmäteksti ja lopputulos oli vähintään yhtä tärkeä kuin prosessi. (Koskenniemi, 2007, 5–6; 17–18) Devisingista käytetään tosin myös vielä ohjaajalähtöisempiä sovelluksia, joissa materiaalia tuottaa koko ryhmä, mutta ohjaaja valikoi, mikä siitä päätyy esitykseen. Ohjaaja saattaa myös ohjata hyvinkin tarkasti kohtauksia tuotetun materiaalin pohjalta. Tällaista työtapaa edustaa nähdäkseni esimerkiksi ohjaaja Kristian

Smeds, jonka työmetodeja avataan teoksessa *Kätkeyty näkyväksi* (Ruuskanen & Smeds, 2005, Tammi).

Ralf Långbacka käsittelee tekstissään *Kahdeksan teesiä taiteellisesta teatterista* 1900-luvun loppupuolen merkittäviä ensembleja Euroopassa. Taiteellisen teatterin vastakohtana Långbacka näkee laitostuneen teatterin, joka, toisin kuin taiteellinen teatteri, ei kykene parhaimmillaankaan toteuttamaan taiteellisia kokonaisuuksia, ainoastaan yksittäissaavutuksia. Hän korostaa, että yhteistä kaikille taiteellista teatteria tekeville ensembleille on ollut vahva, innovatiivinen johtajahahmo/johtajahmoja, useimmiten ohjaaja. Ensimmäisenä teesinä Långbacka esittääkin, että *”Taiteellinen teatteri edellyttää ryhmää tai kollektiivia, jolla on yhteiset lähtökohdat ja yhteinen päämäärä ja joka kokoontuu yhden tai useamman keskushahmon ympärille.”* (Långbacka, 1982, 282–289) Olen 2010-luvun teatterintekijä, ja minusta ajatus voimakkaasta johtohahmosta ei kuulosta lainkaan houkuttelevalta. Toisaalta Långbacka voi tarkoittaa myös sitä, että kun ensembleideaalin mukaisesti yksittäisten näyttelijäsuoritusten sijaan keskitytään kokonaisuuteen, niin jos halutaan yksilöidä, on helpointa nostaa esiin joukosta erottuva ohjaaja. Långbacka nimittäin pehmentää teesiään myöntämällä, että johtajassa ovat usein ainoastaan työryhmän tavoitteet ja päämäärä personoituneet. Lisäksi hän kuvaa, että näissä ensembleissa kollektiivin jäsenet ovat alusta asti olleet mukana toiminnan päämäärien hyväksymisessä. (Långbacka, 1982, 288) Näen ryhmän vahvuuden olevan yhteisöllisyydessä, moniäänisyydessä ja demokratiassa. Ehkä olen myös liian vaatimaton nostaakseni itseäni jalustalle? Ei. Mielestäni ”jalustalla” on yksinkertaisesti typerää pönöttää yksin. Haluan, että yhteisön keulakuvana on yhteisö.

Aika on muuttunut, ja varsinkin pienissä ryhmissä ohjaajakeskeisyydestä on siirrytty kohti erilaisia yhteistyömalleja. Tätä pohtii myös teatterikriitikko Kirsikka Moringin artikkeli *Ohjaaja ylhäällä vai rinnalla?* (Teatteri & Tanssi 4/2012) Yhä itsenäisemmän näyttelijän ihanne on saanut ohjaajan työnkuvan murrokseen. Moring on haastatellut aiheesta neljää eri tavoin työskentelevää nykyohjaajaa: Riko Saatsia, Minna Harjuniemeä, Janne Saarakkalaa ja Kristian Smedsiä. Ohjaajat puhuvat pitkälti vuorovaikutuksen ja kommunikaation tärkeydestä ohjaajan ja näyttelijän välillä. Mielestäni Minna Harjuniemen näkemys koko aikakaudesta aiempia dialogisempaa, ja sen heijastuminen myös

teatteritaiteeseen, on kiinnostava. Nähdäkseni nykyisin vaaditaan moninäkökulmaisuutta: pelkillä yhden henkilön, ohjaajan, visioilla ei pitkälle päästä. Haastatelluista ohjaajista kukaan ei kuitenkaan kannata täyttä demokratiaa, vaan ohjaajan työhön nähdään kuuluvan lopullinen päätöksenteko. Saarakkala esittääkin, että ohjaajantyössä harjoitetaan *valikoivaa diktatuuria* – työnjaosta sovitaan yhdessä, ohjaaja antaa vapautta näyttelijälle, mutta säilyttää lopullisen päätäntävällän itsellään. (Moring, 2012)

Niemistö kirjoittaa vallan ilmenevän aina suhteessa toisiin. Se ei siis ole yksilön ominaisuus. Kuten valta, myös ryhmäroolit ovat olemassa suhteessa toisiin, ja toisilla ryhmärooleilla on enemmän valtaa. Niemistö kirjoittaa ryhmän jäsenten olevan keskenään eriarvoisia ryhmän kannalta, mikä ei tarkoita erilaista ihmisarvoa. (Niemistö, 1998, 119–120) Eriarvoisuus särähtää korvaani. Silti allekirjoitan Niemistön väitteen. Mielestäni ohjaajana minulla on kokonaisvastuu teoksesta, ja sitä kautta enemmän valtaa. Otan huomioon näyttelijöiden mielipiteet, mutta teen silti viime kädessä itse kokonaisuuteen liittyvät päätökset. Näin ollen Saarakkalan *valikoiva diktatuuri* näyttäisi olevan lähimpänä omaa ohjaajuuttani. Haluan ehdottomasti olla näyttelijöiden rinnalla.

Olen sitä mieltä, että työryhmän rooliin on hyvä olla selkeä. Ihana yhteisöllisyys devising-prosesseissa sisältää myös monesti vastapuolena kaoottisuuden ja toimimattomuuden. Jos ohjaajuus on jaettu useammalle henkilölle työryhmän sisällä, se harvoin silti jakaantuu tasapuolisesti ja kaikkia jäseniä tyydyttävästi. Toisaalta ”diktatuuri”, autoritäärinen ohjaus, ei mielestäni tuo työryhmän voimavaroja täysin esiin, enkä koe työtapaa mielekkääksi kenenkään kannalta. Täyspuuvillakuosissa oli perinteinen työnjako: työryhmässä rooleina olivat ohjaaja, näyttelijät ja tekniikka. Kaikilla oli kuitenkin vastuuta yhteisestä teoksesta, ja jokaisen panoksella on merkitys. Kokonaisvastuu esityksen kasaamisesta ja tarinan kuljettamisesta oli kuitenkin minulla, ja se vapautti näyttelijät näyttelemään. Musiikista vastasivat pääosin näyttelijöillä. Asioista keskusteltiin. Materiaali syntyi pääosin näyttelijöiden välisestä kontaktista, mikä teki näyttelijöistä aktiivisia tekijöitä ja lisäsi omistajuutta teoksesta. Mielestäni olennaista on se, ettei työryhmässä jäädä vain omien työroolien taakse, vaan pyritään avoimeen vuorovaikutukseen koko ensemblen parasta ajatellen. Asetetaan yhteinen etu ennen omaa etua.

6.2 Ensemblen syntyminen

Mielestäni ryhmällä kuin ryhmällä voi pyrkiä kohti ensemblea. Ohjaaja pystyy omilla työtavoillaan auttamaan työryhmää ensemble-työskentelyyn ohjaamalla ryhmää kuuntelemaan ja tukemaan toisiaan. Ohjaajan on toimittava itse tasapuolisesti ja jaettava vastuuta työryhmälle. Ohjaaja voi luoda olosuhteet, jotka ovat otolliset ensemblen syntymiselle, mutta ensemblen synty vaatii kuitenkin koko työryhmän halun ja sitoutumisen. Bella Merlin kirjoittaa, ettei takuuvarmaa tietä ensemblen muodostumiseen ole. Parhaimmatkin kuuntelu- tai kontaktiharjoitteet voivat vain valmistella maastoa, josta ensemble voi mahdollisesti nousta. (Merlin, 2002, 138) Mielestäni pienikin askel kohti ensemblea on työryhmälle parempi kuin ei mitään. Näen teatteri-ilmaisun ohjaajalla hyvät mahdollisuudet ohjata näyttelijöitä kohti ensemblea, sillä siinä on pitkälti kyse ryhmä- ja vuorovaikutustaidoista, joihin koulutuksemme melko paljon pohjaa. Ymmärrys erilaisista ryhmistä ja erilaisuudesta tukee ohjaajan työtä

Koen, että omalla toiminnallani vaikutin positiivisesti ensemblen syntymiseen Täyspuuvillakuosissa. Koen Täyspuuvillakuosin onnistuneeksi sekä prosessina että esityksenä. Tiedostan, että opinnäytteeni olisi hyvin toisenlainen, mikäli kokemus prosessista olisi ollut erilainen. Työryhmän yhteinen onnistumisen kokemus on mielestäni entisestään nostanut ensemblen yhtenäisyyttä, ja saman totesivat näyttelijät haastatteluissa. Toukokuun esitysten jälkeen päätimme Täyspuuvillakuosin työryhmän kanssa jatkaa ensemblena. Otimme nimeksemme MURTO Ensemble. Täyspuuvillakuosia tullaan vielä esittämään keikoilla eri puolilla Suomea. Lisäksi suunnittelemme uutta, enemmän ryhmälähtöisesti valmistettavaa esitystä. Minua kiehtoo haastaa itseäni: mitä tapahtuu ohjaajuudelleni, jos annankin päätösvaltaa enemmän ryhmälle?

Opinnäytetyöprosessi on vienyt minut huimalle matkalle tarkastelemaan ensemblea, ohjaajan roolia, ryhmäprosessia, teatterikäsitystäni ja itseäni. Koen, että osaamiseni ja ymmärrykseni ohjaajantyöstä on merkittävästi lisääntynyt. Matkan aikana olen oppinut luottamaan intuitiooni ja kuuntelemaan. Olen oppinut avaamaan itseäni vastaanottavaisemmaksi toisille ja toisten ideoille. Olen saanut kokea, miten valtava energia ja voima toimivassa ryhmässä voi parhaimmillaan

olla. Kirjallisen työni kautta olen oppinut myös pitkäjänteisyyttä ja ajankäytön hallintaa, sekä asiatekstin tuottamista.

Devising-teatterista kirjoittanut ohjaaja Pieta Koskenniemi esittää, että toimiva kokoonpano voi syntyä vain silloin, kun ihmiset uskovat työhönsä ja toisiinsa (Koskenniemi, 2007, 58). Koskenniemen ajatus toimivasta kokoonpanosta on ihanan merkityksellinen: on äärimmäisen palkitsevaa ja etuoikeutettua saada tehdä sitä, mihin uskoo, itselle tärkeiden ihmisten kanssa. On etsiydyttävä työskentelemään ihmisten parissa, joihin voi luottaa ja joiden ajatusmaailmat kohtaavat oman ajatusmaailman kanssa. Tällainen kokoonpano oli Täyspuuvillakuosin työryhmä, ja olen onnellinen, että ryhmämme jatkaa toimintaansa MURTO Ensemblena.

6.3 Lopuksi

Juuri tässä piilee nykyteatterin voima: kun yhteiskuntamme ultrayksilöllistyy kasvavalla vauhdilla, teatteri voi tarjota harvinaista herkkua, yhteistoiminnallista saumatonta ensembletyötä, jonka hedelmistä yleisö voi henkeään haukkoen nauttia, sanoen: miten ne pystyivät tuohon? (Routarinne, 2004 b)

Kannatan henkeen ja vereen ensemble-teatteria. Olen samaa mieltä Routarinteen kanssa, että tämä yksilökeskeisyyden aika tarvitsee yhdessä tekemistä. Routarinteen sanoissa kiteytyy myös se, että toimiva ensemble voi saavuttaa enemmän kuin mihin kukaan pystyisi yksin. Uskon siihen, ja mielestäni niin kävi Täyspuuvillakuosissa.

Minä uskon ensembleen. Minä uskon vuorovaikutukseen. Ja minä uskon ihmisiin. Ja siihen, että niin kauan ei ole hätää, kun emme ole välinpitämättömiä toinen toistemme suhteen. Sillä pohjimmiltaan minulle niin ensembletyöskentelyssä kuin koko teatteritaiteessakin on kyse välittämisestä ja yhteydestä ihmisten välillä. Samaa pohtii mielestäni Leppäkoski:

Vaikka se on myytti, on joku semmoinen kollektiivinen yhteyden tunne, että minä kuulun ihmiskuntaan, totta teatterissa. Onhan se

arvokkaimpia kokemuksia mitä ihmiselle voidaan antaa. (Korhonen, 1998, 177)

Tätä kokemusta minä haluan olla niin vastaanottamassa kuin välittämässä.

LÄHTEET

Kirjallisuus

- Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisuus, teos, tekeminen. 2. painos. Hamina, AKATIIMI Oy.
- Bogart, A. 2004. Ohjaaja valmistautuu. Seitsemän kirjoitusta taiteesta ja teatterista. Helsinki, LIKE.
- Csikszentmihalyi, M. 2005. Flow, elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Helsinki, Rasalas Kustannus .
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki, Gaudeamus Helsinki University Press.
- Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Helsinki, WSOY.
- Kalmbach, J. & Sundelin, S. 2001. Suomi Ranska Suomi. Taskusanakirja. Helsinki, WSOY.
- Korhonen, K. 1998. Koirien ajama kettu. Helsinki, LIKE.
- Korhonen, P. & Østern, A-L. 2001. Katarsis. Draama, teatteri ja kasvatus. Jyväskylä, Atena Kustannus Oy.
- Koskenniemi, P. 2007. Osallistava teatteri. Devising ja muita merkillisyyksiä. Opintokeskus kansalaisfoorumi.
- Långbacka, R. 1982. Muun muassa Brechtistä. Helsinki, Tammi.
- Merlin, B. 2002. Beyond Stanislavsky. Reprinted edition. Great Britain, Nick Hern Books Limited.
- Niemistö, R. 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. 5. uudistettu painos. Helsinki, Palmenia-kustannus
- Oida, Y. & Marshall, L. 2004. Näkymätön näyttelijä. Helsinki, LIKE.
- Owens, A. & Barber, K. 2002. Draamasuunnistus – prosessidraaman arviointi ja reflektointi. Helsinki, Draamatyö.
- Routarinne, S. 2004. Improvisoi! Helsinki, Tammi.
- Stanislavski, K. 2011. Näyttelijän työ. Helsinki, Tammi.
- Suutela H. & Palander M. (toim.) 2005. Seiskytluvun teatterin moninaiset äänet. Helsinki, LIKE.
- Weston, J. 1999. Näyttelijän ohjaaminen. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Nemo.

Artikkelit

Moring, K. 2012. Ohjaaja ylhäällä vai rinnalla? Teatteri & Tanssi-lehti 4/2012. 10–15.

Internet-lähteet

Routarinne, S. 2004 b. Haluatko tähtinäyttelijäksi vai ensemblen jäseneksi? Luettu 26.9.2012
<http://www2.teak.fi/teak/Teak104/8.html>

Julkaisemattomat lähteet

Paavilainen, L-M. 2007. Kurssimuistiinpanot Aila Lavasteen ohjaajantyön kurssilta. Kokkola.

Paavilainen, L-M. 2010. Kurssimuistiinpanot Tuomo Aitan ohjaajantyön kurssilta. Kokkola

Paavilainen, L-M. 2012. Työpäiväkirja. Täyspuuvillakuosi – sotanäytelmä. Kokkola

Näyttelijä 1. Teemahaastattelu. 30.8.2012. Kokkola

Näyttelijä 2. Teemahaastattelu. 31.8.2012. Kokkola

Näyttelijä 3. Teemahaastattelu. 18.9.2012. Kokkola

Näyttelijä 4. Teemahaastattelu. 18.9.2012 Kokkola

Näyttelijä 5. Teemahaastattelu. 6.10.2012. Kokkola

