

Tytti Rintanen

## Ohjaaja avittaa luovuuteen

Nykyohjaajan keinot näyttelijän harjoitusolosuhteiden luomiseksi

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Teatteri-ilmaisun ohjaaja

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Opinnäytetyö

12.5.2017

Tekijä Otsikko	Tytti Rintanen Ohjaaja avittaa luovuuteen
Sivumäärä Aika	70 sivua + 1 liite 12.5.2017
Tutkinto	Teatteri-ilmaisun ohjaaja
Koulutusohjelma	Esittävän taiteen koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Esityksen ohjaaminen
Ohjaajat	Ohjaaja Riko Saatsi Opettaja Irene Kajo
<p>Tämä opinnäytetyö tutkii nykyohjaajien käytössä olevia keinoja näyttelijän luovuutta tukevien harjoitusolosuhteiden luomiseksi. Ammattiohjaajan työ voidaan jakaa raa’asti kahteen johtamisalueeseen: taiteelliseen johtajuuteen ja käytännön johtajuuteen. Tarkastelun kohteena on kaksi käytännön johtajuuteen kuuluvaa erityisosaamisen aluetta: ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutus harjoituksissa, sekä ohjaajantyö työryhmän ja sen työskentelykäytäntöjen johtamisena.</p> <p>Opinnäyte sai kimmokkeensa ohjaamisen haasteista harrastelijaproduktioissa. Tarkoituksena onkin selvittää törmäävätkö ammattiohjaajat samantapaisiin haasteisiin esimerkiksi vaativuuden säätelyssä, ohjeiden ja palautteen kommunikoinnissa sekä oman persoonan käyttämisessä ohjaajantyössä. Tämä työ jaottelee teatteri-ilmaisun ohjaaja -opiskelijalle etäiseksi jäävää ammattiohjaajan työnkuvaa, kuvaten arjen harjoitustyöskentelyn vaatimuksia ohjaajan näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyötä varten haastateltiin seitsemää suomalaista 2000-luvulla ohjaajan uransa tehnyttä ammattiohjaajaa Helsingissä keväällä 2016. Haastateltavat ovat Lauri Maijala, Linda Wallgren, Janne Reinikainen, Akse Pettersson, Milja Sarkola, Sirpa Riuttala ja Saara Turunen. Haastattelujen näkökulma rajattiin ohjaajavetoisiin harjoitusprosesseihin.</p> <p>Opinnäyte on jaettu kolmeen pääosiin, jotka nousevat haastatteluissa säännöllisesti esiin. Nämä pääosiot ovat 1) pyrkimys olla luotettava ja ahkera johtaja, 2) pyrkimys olla hyvä ja moraalinen ihminen sekä 3) pyrkimys aitouteen ja oman persoonallisuuden kunnioitukseen.</p> <p>Keskeinen tutkimuskysymys on: Millainen on ohjaajien sosiaalis-käytännöllisten keinojen kirjo erilaisten näyttelijöiden saattamiseksi mahdollisimman luovaan tilaan harjoituksissa.</p> <p>Vastauksena opinnäytteessä esitettyihin kysymyksiin voidaan todeta, että itsetuntemus on ohjaajan tärkein työkalu. Toimintatapojen, persoonalluuksien ja mielipiteiden kirjo oli haastatteluissa valtava, mutta jokaista ohjaajaa ajoi pyrkimys hyvään ohjaajuuteen – ja jokainen myös kulki tavoitetta kohti itse raivaamaansa reittiä. Tämä opinnäytetyö vakuuttaa lukijansa siitä, että kukaan ei ole lähtökohtaisesti kelvoton rakentamaan näyttelijöille luovuuden olosuhteita, eikä kukaan omista ainoaa oikeaa reseptiä luovan tilan saavuttamiseksi.</p>	
Avainsanat	ohjaajantyö, ohjaaminen, vuorovaikutus, johtaminen, luovuus

Author Title	Tytti Rintanen The director's role as creativity builder
Number of Pages Date	70 pages + 1 appendices 12 May 2017
Degree	Bachelor of Arts and Culture
Degree Programme	Drama Instructor
Specialisation option	Theatre directing
Instructors	Riko Saatsi, Theatre Director Irene Kajo, Lecturer of thesis writing
<p>This thesis considers the means that theatre directors have to create beneficial rehearsal scenarios that build actors' creativity. A professional theatre director's job can be seen as requiring two distinct types of leadership: artistic leadership and practical leadership; this thesis examines two subtopics in the area of practical leadership: (1) the interaction between the director and actor during rehearsals and (2) the logistical aspects of directing.</p> <p>The inspiration for this thesis came from the author's own challenges in directing amateur actors. The aim of this thesis is to find out whether professional theatre directors encounter the same challenges as directors working with amateur actors, specifically in terms of determining how much to demand from actors, how to communicate directions and feedback, and how much to utilise the director's own personality in the director's work. Also considered are special areas of a professional theatre director's work that may not yet be familiar to the typical drama instructor student.</p> <p>In order to write the thesis, seven professional Finnish directors that have started their career after the year 2000 were interviewed. The directors included are Lauri Maijala, Linda Wallgren, Janne Reinikainen, Akse Pettersson, Milja Sarkola, Sirpa Riuttala ja Saara Turunen. Three topics that were frequently mentioned in the interviews became the three main sections of the thesis. These topics are: 1) the aspiration of being a trustworthy and hard-working leader, 2) the aspiration of being a good and moral human being and 3) the aspiration of being genuine and respecting one's own personality. The fundamental research question is as follows: "What are the social and practical means that directors use in order to allow different kinds of actors to enter into a creative state in theatre rehearsals?"</p> <p>Through the interviews, it was determined that self-knowledge is a director's most important tool for increasing actors' creativity. Even though their habits, working principles, personalities and opinions varied widely, all the directors interviewed were found to be driven by the aspiration of being a good director, and each one ultimately reached the goal in their own way. This thesis concludes that any director, regardless of background or personality, has the ability to build up the circumstances for actors' creativity, even if no single applicable method exists to do so.</p>	
Keywords	theatre directing, social interaction, leadership, creativity

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aihe ja tutkimuskysymykset	1
1.2	Opinnäytetyön toteutustapa ja rakenne	4
1.3	Aiempi ohjaajankokemus	5
2	Pyrkimys olla hyvä johtaja	6
2.1	Johdonmukainen käytännöllisyys	7
2.1.1	Suunnittelu ja aikataulutus	7
2.1.2	Harjoituskauden aloitus	11
2.1.3	Yhteinen työskentelytapa	14
2.1.4	Hyvän työryhmän kokoonpano	16
2.2	Reilu sosiaalisuus	17
2.2.1	Terve ryhmäprosessi	18
2.2.2	Keskinäinen luottamus	20
2.2.3	Kiukuttelu ja konflikti	22
3	Pyrkimys olla hyvä ihminen	27
3.1	Kunnioittava väkivalta	28
3.1.1	Tilan antaminen	29
3.1.2	Sopiva vaativuus	33
3.1.3	Päätäväinen valitseminen	36
3.1.4	Virheiden myöntäminen	38
3.2	Toimiva kommunikaatio	40
3.2.1	Puhumisen tapa	40
3.2.2	Kehon kieli	43
3.2.3	Tehokas kritiikki	46
3.3	Tarpeisiin vastaaminen	50
3.3.1	Motivointi ja kannustus	51
3.3.2	Joustavuuden raja	53

4	Pyrkimys olla oma itsensä	55
4.1	Persoonallisuus ja vastuu	56
4.1.1	Aitous ja itseluottamus	56
4.1.2	Vastuu ja syyllisyys	59
4.2	Tunteet ja intuitio	61
4.2.1	Tunteiden ilmaisu	62
4.2.2	Kiinnostus ja läsnäolo	66
5	Johtopäätökset	69
	Lähteet	70
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelukysymykset	

## 1 Johdanto

Ohjaajan kannalta on oleellista saattaa näyttelijä luovaan tilaan, jossa tämän ilmaisu on parhaimmillaan, toteaa vanhan polven ohjaaja Kalle Holmbreg. Ohjaajan kannattaa siis keskittää energiansa näyttelijäntyölle suotuisten harjoitusolosuhteiden saavuttamiseen. (Korhonen 1998, 72.) Tämä opinnäytetyö tutkii suomalaisten nykyohjaajien käytössä olevia keinoja näyttelijäntyötä tukevien olosuhteiden luomiseksi.

Opinnäyte sai kimmokkeensa ohjaajana kohtaamistani haasteista. Jouduttuani ratkomaan harjoitustilanteissa syntyneitä ongelmia ilman varsinaista ohjaajan koulutusta ymmärsin, että tarvitsen lisää konkreettisia työkaluja näyttelijöiden työskentelyolosuhteiden takaamiseksi ja heidän luovuutensa esiin houkuttelemiseksi.

Opinnäytettä varten haastattelin seitsemää 2000-luvulla ohjaajan uransa tehnyttä ammattiohjaajaa Helsingissä keväällä 2016. Keskustelutan haastattelujen antia kirjoihin koottujen aiempien ohjaajahaastattelujen sekä ohjaajantyön teoriakirjallisuuden kanssa.

Tarkastelen aihetta erityisesti harjoitustilanteissa tapahtuvan käytännön ohjaajantyön ja sosiaalisen johtamisen näkökulmasta. Pyrin rajaamaan taiteellisen ohjaajantyön ja yksilölliset ohjausmenetelmät tarkastelun ulkopuolelle.

### 1.1 Opinnäytetyön aihe ja tutkimuskysymykset

Ohjaajantyö on epätavallista johtamista, jossa taiteellinen ja käytännöllinen työ sekoittuvat. Ohjaaja Kaisa Korhonen toteaa, että on helpompi luetella mitä ohjaajantyö ei pidä sisällään, kuin mistä kaikesta se oikeastaan koostuu. Olennaisena määritelmänä hän pitää sitä, että ohjaajantyö on kaaoksen selvittämistä. Kuitenkin hänen mukaansa teatterissa harjoittelua leimaa huolettomuus keskellä keskeneräisyyttä. ”Joukko ihmisiä keskittyy hartaana epätäydellisen äärelle: sehän on täydellinen olomuoto!” (Korhonen 1998, 7.)

Ohjaajantyö voidaan siis jakaa raastasti kahteen johtamisalueeseen: taiteelliseen johtajuuteen ja käytännön johtajuuteen. Tämän tutkielman aiheena on kaksi käytännön johtajuuteen kuuluvaa erityisosaamisen aluetta: ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutus harjoituksissa, sekä ohjaajantyö työryhmän ja sen työskentelykäytäntöjen johtamisena.

Opinnäytteen lähtökohtana pidän omasta ohjaajantyön kokemuksestani nousseita kysymyksiä. Neljän ohjaustyöni puitteissa olen törmännyt haasteisiin vaativuuden säätelyssä, ohjeiden ja palautteen kommunikoinnissa sekä aidon persoonani käyttämisessä ohjaajantyössä. Olen pohtinut omaa työskentelyäni suhteessa perinteisen auteur-ohjaajuuden negatiivisiin konnotaatioihin sekä nykyiseen ryhmälähtöisyyden trendiin. Ajatteluni on käynyt läpi monien oivallusten prosessin ja koen oppineeni kokemuksistani paljon. Tässä opinnäytetyössä haluan syventää ymmärrystäni ohjaajan ja näyttelijän välisestä vuorovaikutuksesta harjoituksissa, erityisesti ammattikentällä.

Keskeisin tutkimuskysymykseni on: Millainen on ohjaajien sosiaalis-käytännöllisten keinojen kirjo näyttelijän turvallisuuden, vastaanottavuuden, tuotteliaisuuden ja luovuuden tukemisessa harjoituksissa. Materiaalisia (esim. harjoitustilat, rahoitus) tai taiteellisia (esim. käsitys teoksesta tai roolihahmosta) olosuhteita kiinnostavampaa opinnäytteen kannalta on ohjaajan ja näyttelijöiden välisen sosiaalisen vuorovaikutuksen ulottuvuus, eli se, miten saavutetaan kanssakäymisen optimaalinen tila laadukkaan teatteritaiteen luomiseksi harjoituksissa.

Seuraavana muutama esimerkki ohjaajantyön synnyttämistä pähkinöistä, joiden pohjalta opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat syntyneet:

Olen aina suunnitellut harjoitustyöskentelyn hyvin, jotta harjoittelu olisi tehokasta ja rajallisessa ajassa ehdittäisiin saamaan esitys valmiiksi. Ei-ammattillisessa kontekstissa sitoutuminen ja harjoitteluun uhrattava aika ei ole ammattityöskentelyyn verrattavissa. Asettamani harjoitteluraamien tiukkuus on aiheuttanut närkästystä näyttelijöissä. Harjoitusaikatauluihin on myös vaikuttanut minulle ominainen aikaoptimismi, minkä vuoksi aikaa ei ole juuri jäänyt yhteiseen ajanviettoon ja jutusteluun. Mielipiteeni on ollut, että raamien selkeys ja yhteisten sääntöjen sopiminen tukee näyttelijän työskentelyä luoden johdonmukaisuutta ja turvallisuutta harjoituksiin. Olenkin siis kysynyt ohjaajilta näkemyksiä harjoitusten suunnittelun ja aikatauluttamisen tarpeeseen ja tärkeyteen näyttelijän olosuhteiden luomisessa.

Olen törmännyt myös oman taiteellisen visioni ja näyttelijälle annettavan luovan vapauden ristiriitaan. Kolmessa itse käsikirjoittamassani ohjauksessa kohtausten idea on usein ollut jo melko pitkällä harjoituksiin tultaessa. Lisäksi olen törmännyt ohjauksellisten työkalujen puutteeseen yrittäessäni kannustaa näyttelijöitä luomaan ja kokeilemaan annetuissa raameissa. Uskon, että ammattinäyttelijän kanssa työskennellessä luovan tilan ja luomisen vastuun antaminen enemmän näyttelijälle tapahtuu luonnollisemmin. Olen aiemmin ohjatesani kokenut, että vastuu kohtausten syntymisestä lepää suurimmalta osin harteillani – mikä lieneekin ohjaajalähtöisessä projektissa jossain määrin oletusarvo. Halusin ensisijaisesti kysyä ohjaajilta siitä, miten paljon he antavat luovaa tilaa näyttelijälle ja miten he rohkaisevat epävarmaa näyttelijää käyttämään annettua tilaa.

Persoonallisuuteni vaikuttaa tietenkin valtavasti ohjaamiseen. Uskon, että vaativuuteni ja periksi antamattomuuteni kääntyvät helposti negatiivisiksi, kun työskentelen luovaa vapautta kaipaavan tai sopimuksia karsastavan näyttelijän kanssa. Vaativuuden rinnalle minun on saatava joustavuutta ja herkkyyttä aistia, milloin on armollisuuden aika. Myös temperamenttini aiheuttaa haasteita, koska ohjaajana ja ryhmän työskentelyn johtajana en voi ilmaista usein nopeasti vaihtelevia ja voimakkaita tunteitani kovinkaan vapaasti. Minua on ahdistanut negatiivisten tunteiden täydellisen pidättelemisen vaatimus, jonka olen yhdistänyt ohjaajuuteen. Miten paljon ohjaajan on siis venyttävä ja tukahdutettava ryhmän ja esityksen parhaaksi? Entä millaisia asioita ohjaaja saa näyttelijöiltä vaatia?

Nopea tekemisen rytmi ja kärsimättömyys ovat myös osoittautuneet haasteekseni ohjaajana. Hitaampirytmiset näyttelijät saattavat kokea etenemisen ahdistavan hektiseksi tai kokea, ettei heille anneta tarpeeksi aikaa luomiseen ja opetteluun. Olen joskus ohjannut harjoituksia sillä logiikalla, että jos olen kertaalleen puhunut jonkin asian ilmoille, ovat kaikki sen myös jo sisäistäneet. Muistikuvieni mukaan tällaisesta nopearytmisyydestä on harjoituksissa ollut tuloksena hämmennystä, väärinymmärryksiä ja näyttelijöiden epävarmuuden kasvua, mikä puolestaan on tehnyt tyhjäksi harjoittelun tuloksia.

Hankalia tilanteita on aiheuttanut myös ajoittainen negatiivinen ilmapiiri, jonka syitä on ajoittain ollut vaikea paikantaa. Olen yrittänyt kääntää negatiivisen harjoitusilmapiirin positiivisemmaksi oman positiivisuuden, energisyyden, ryhmän kannattelun ja omien voimien äärimmillään pinnistelyn kautta. Tämä ei kuitenkaan ole toiminut, jos kyseessä on ollut jonkinlaiseen ratkaisemattomaan konfliktiin liittyvä tilanne. Milloin siis ohjaajan on syytä avoimesti puuttua ilmapiiriin tai konfliktiin kesken harjoitusten? Milloin on kahdenkeskisten keskustelujen paikka? Minusta on äärimmäisen kiinnostavaa, miten ohjaaja



voi sosiaalisen älyn, tarkkaavaisuuden ja arkikielellä ”pelisilmän” avulla tukea hyvää, turvallista ilmapiiriä harjoituksissa.

Myös näyttelijän motivaation ja sitoutumisen puute on huonontanut harjoitusten tuloksia. Huonoja päiviä on kaikilla, mutta entä jos kyseessä onkin huonompi viikko tai kuukausi? Esimerkiksi tiettyjen näyttelijöiden toistuva myöhästely ja sitoutumattomuus harjoituksiin on vaikeuttanut harjoittelua ja harmittanut tunnollisempia työryhmäläisiä. Olen ohjaajana tietenkin puuttunut myöhästelyyn ja poissaoloihin, mutta rajansa silläkin, kun kyseessä on palkaton näyttelijänpesti. Harrastajaryhmässä asioiden ratkaiseminen lienee hyvin erilaista kuin ammattilaisten kesken. Siksi haluanikin valmistumisen kynnyksellä selvittää ammattiohjaajien tapoja ratkaista työmotivaatioon ja -moraaliin liittyviä haasteita.

Koen haasteellisena myös kritiikin ja korjausten viestimisen näyttelijälle. Jos tekemisen tulos ei useista yrityksistä huolimatta ole alkuunkaan hyvää tai edes parane, on kritiikin antaminen mielestäni jo lähes mahdotonta loukkaamatta näyttelijää. Ohjaajan hiljaisuus on myös joidenkin hankala sietää. Joskus hiljaa ollessani koen näyttelijöiden hämmennyvän. Useimmiten pohtimiseni vaikuttaa näyttelijöistä joko siltä, että en yhtään osaa ratkaista käsillä olevaa ongelmaa, tai siltä, että olen epätoivoinen, koska he eivät ole osanneet näytellä tarpeeksi hyvin. He alkavat kuumeisesti ehdotella ratkaisuja ongelmaan tai muuttuvat ahdistuneen ja häpeilevän näköisiksi. On kuitenkin hyvin harvinaista, että kyse olisi kummastakaan edellä mainitusta tilanteesta. Halusin siksi kysyä, miten ohjaajat saottavat hiljaisuuttaan tai vaativat oikeutta pohtia asioita rauhassa.

## 1.2 Opinnäytetyön toteutustapa ja rakenne

Haastattelin keväällä 2016 ohjaajia noin tunnin mittaisin puolistrukturoiduin yksilöhaastatteluin. Haastattelin maaliskuun lopulla Lauri Maijalaa, Linda Wallgrenia ja Janne Reinikaista, huhtikuussa Akse Petterssonia, Milja Sarkolaa ja Sirpa Riuttalaa sekä vielä toukokuussa Saara Turusta. Lähtökohtana haastattelukysymysten asetelulle käytin edellisessä luvussa esittelemiäni ohjaajantyön haasteita. Haastattelukysymykset ovat kokonaisuudessaan opinnäytetyön liitteenä. Käyttämäni kirjallisuus koostuu ohjaajantyön teoriakirjallisuudesta ja aiemmin kirjoihin kootuista ohjaajahaastatteluista.

Haastattelujen näkökulman ytimessä on ohjaajavetoinen harjoitusprosessi ja post auteur -ihanteisen nykyohjaajuuden keinot harjoitusprosessin johtamisessa. En halunnut rajata näkökulmaa enempää ohjaajavetoisuuden lisäksi, sillä juuri ohjaajan roolin määrittely luovan työryhmän johtajaksi aiheuttaa vuorovaikutustilanteiden kiinnostavuuden. Haastattelemani ohjaajat siis ovat työskennelleet sekä teksti- että aihelähtöisesti.

Analysoin haastatteluja teemoittelemalla toimintatapoja ja keinoja tutkimuksen edetessä syntyneisiin luokkiin, joista muodostui hiljalleen työn otsikointi. Päätin jakaa tutkielman kolmeen pääosioon, jotka nousivat haastatteluissa säännöllisesti esiin ohjaajien erityisinä pyrkimyksinä tai uskomuksina. Ohjaajien puheesta erotin pyrkimyksen olla luotettava ja ahkera johtaja, hyvä ja moraalinen ihminen sekä aito ja persoonallinen yksilö.

### 1.3 Aiempi ohjaajankokemus

Oma ohjaajankokemukseni rajoittuu toistaiseksi neljään harrastajien kanssa toteutettuun ohjaustyöhön. Syksyllä 2011 ohjasin Suhe Teatteri -ryhmälle käsikirjoittamani näytelmän Täällä Asuu Kolme plus Yksi. Näytelmä kertoo itseironian sävyttämänä nuorista kristityistä kämppisnaisista. Työryhmä koostui lisäksi kolmesta näyttelijästä, puvustajasta, kahdesta teknikosta ja viidestä muusikosta.

Toinen Suhe Teatterille ohjaamani ja käsikirjoittamani näytelmä oli keväällä 2013 toteutettu Item No 316, joka käsitteli ihmiskauppaa. Helsingin näytöstensä lisäksi poduktio käsitti myös laajan kiertueen. Työryhmä koostui lisäksi kuudesta näyttelijästä, kahdesta tuotantoassistentista, valoteknikosta, video- ja ääniteknikosta sekä neljästä muusikosta.

Kolmas ohjaukseni ja ensimmäinen palkkatyöni oli kesällä 2014 Korvenkylän Kesäteatteriin Kouvolaan ohjaamani kantaesitys Marianne Tikkasen musiikinäytelmästä Kaksi Kitaraa. Näytelmä kertoo Topi Sorsakosken tarinan huumorilla ja musiikilla höystettynä. Työryhmä koostui lisäksi viiden hengen bändistä ja noin 30 näyttelijästä, joista osa kantoi vastuuta myös lavastuksesta, puvustuksesta, tuotannosta, tarpeistosta ja musiikista.

Neljäs ohjaustyöni oli kevään 2017 taiteellinen lopputyöni Kykenemättömät Helsingin Kellariteatterissa. Kipusairauksista kertovan esityksen luomisprosessi oli rankka, mutta

esityskaudella yleisöltä tulvi positiivista palautetta. Työryhmään kuului lisäksi kahdeksan näyttelijää, kaksi muusikkoa, käsikirjoittaja-ohjaajan assistentti, kuvataiteilija, puvustaja sekä ääni- ja valoteknikot.

## 2 Pyrkimys olla hyvä johtaja

Olettakaamme, että ohjaajat pyrkivät olemaan mahdollisimman hyviä ammatissaan; että kukaan ei ole tyytyväinen huonoon ammattitaitoonsa tai työnsä huonoihin tuloksiin. Haastatteluissa kuuluva oman työnteon reflektointi osoittaa, että keskeistä ohjaajille on juuri pyrkimys toimia itse tietyllä, parhaaksi katsomallaan tavalla. Pyrkimys ja ihanne ovat aina olemassa, vaikka niihin ei kaikessa aina yltäisikään. Ohjaajalla onkin oltava myös kykyä tehdä kompromisseja tuotannon hyväksi, koska olosuhteet eivät koskaan tule olemaan aivan täydelliset. (Alberts 1995, 6.)

Ohjaajan perusammattitaitoon kuuluu työtehtävien ymmärrys. Pohjimmiltaan ohjaamisessa on kyse luovasta johtajuudesta ja käytännön johtajuudesta. Ohjaajien käsitykset näistä alueista toki vaihtelevat, mutta joitain yhteisiä nimittäjiä on kuitenkin haastattelu- materiaalista mahdollista löytää. Myös ohjaajan työtä käsittelevä kirjallisuus, sekä suomalaisten ohjaajien näkemyksiä kokoava että ohjaajantyön teoriaa jäsentävä, osoittaa, että tietyt länsimaiset hyvän ohjaajuuden peruskäytännöt ja ihanteet.

Kuten muissakin johtamista sisältävissä työnkuissa, johdonmukaisuus ja kyky saada ryhmä liikkeelle ja kulkemaan johtajan osoittamaan suuntaan, on ohjaajuudessa keskeistä. Menestyneimmät ohjaajat fasilitoivat muiden työtä ja hoitavat hyvin sekä taiteellisen että käytännön järjestelyihin liittyvän johtamisen. Alimman ja perustavimman ruohonjuuritason työn johtaminen hyvin tai huonosti määrittää usein myös taiteellista onnistumista. (Alberts 1995, 1.) Toisaalta, on olemassa ohjaajia, jotka tekevän töitä hiki haussa aamusta iltaan, ja toisia, jotka tekevät itse melko vähän. Paradoksaalista on, että kummankin kategorian ohjaajat saattavat saavuttaa menestystä ammatissaan, tai toisaalta epäonnistua karvaasti. Pääsääntö kuitenkin on, että suurin osa hyvästä teatteritaiteesta syntyy taitavan ohjaajan intensiivisen työskentelyn myötä. (Bloom 2002, 4.)

Hyvään ohjaajuuteen liitetään suomalaisessa keskustelussa esimerkiksi seuraavia asioita taiteellisten arvojen lisäksi: kommunikaation selkeys ja ymmärrettävyys, ohjeistuksen konkreettisuus, työn johtamisen ja harjoituskauden järjestelyjen johdonmukaisuus, lopullisen vastuun kantaminen prosessista ja teoksesta, ryhmäprosessin johtaminen,

työryhmän tarpeisiin vastaaminen ja vaikeiden tilanteiden, sosiaalisten konfliktien ja ympäristöstä nousevien kriisien ratkaiseminen. Haastattelujen perusteella on todettava, että ohjaajat suhtautuvat tällaisiin hyvän ohjaajuuden peruspalikoihin hyvin eri tavoin. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään johdonmukaisen ja sosiaalisesti reilun johtajuuden aineksia.

## 2.1 Johdonmukainen käytännöllisyys

Ohjaajan kokemusmaailman ulkopuolisia, hänelle entuudestaan vieraita asioita tapahtuu joka produktiossa. Ohjaajan kannattaakin valmistautua vastaanottamaan mikä tahansa mahdollisuus tai katastrofi. (Alberts 1995, 11.) Parhaat ohjaajat säilyttävät langat käsissään monimutkaisillakin hetkillä. Teatteriohjaajan suhteellisen nuori työnkuva on kehittynyt hyvin monimutkaiseksi 1900-luvun aikana. Pelkkä ohjaamisen taiteen hallitseminen ei riitä. Nykypäivänä ohjaaminen on taiteellisen johtamisen lisäksi järjestelyyn, motivointiin ja ohjeiden antamiseen liittyvää johtamista. Monissa työryhmissä, etenkin pienissä teattereissa, ohjaaja on moniosaaja, joka tekee vähän kaikkea. Ohjaajan koulutus kuitenkin keskittyy taiteeseen ja taiteilijuuden kehittymiseen, eikä valmenna samalla huolellisuudella käytännön johtamiseen. (Alberts 1995, ix-x.)

Ohjaaja David Alberts toteaaakin: ”Kaikki teatteriesityksen tekemiseen osalliset tietävät, ettei esityksen tekeminen ole parhaimmillaankaan olemukseltaan kovin järjestäytynyt hanke. Jokin järki ja järjestys on pakko asettaa kaaokseen ja näennäisen anarkiaan, ja tämä mahtava ja joskus uuvuttava vastuu lankeaa ohjaajan harteille.” (Alberts 1995, ix.) Johdonmukaisuus ei kuitenkaan ole kaikille ohjaajapersonille itsestään selvää, eikä helppoa.

### 2.1.1 Suunnittelu ja aikataulutus

Luovuus on mielikuvituksellista ja siksi se nähdään usein käytännön ongelmanratkaisukyvyille vastakkaisena. Ohjaajan on taiteilijuudestaan huolimatta vaalittava myös käytännön johtamisen taitojaan. (Alberts 1995, 12.) Työryhmän johtamiseen liittyy tietty suuntien ja ajankohtien osoittaminen, jolla vältetään hajaannusta, epätietoisuutta ja väärinymmärryksiä. Ohjaaja Saara Turunen on taitava ja tarkka suunnittelija. Aamulla töihin tullessa hänellä on selvät sävelet päivän ohjelmasta. Aamupäivällä tehdään vaikeampia juttuja ja iltapäivällä näyttelijöiden väsyttyä käydään läpi hieman helpompia asioita. Teks-

tilähtöisiä teoksia ohjatesaan Turunen on vielä tarkempi, kuin aihelähtöisiä ohjatesaan. Hän toteaa, että ilman tarkkaa suunnittelua hän ei pystyisi tuomaan positiivista energiaa harjoituksiin, vaan toisi mukanaan hätäännystä. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Mun tekotavassa ohjaajan selkeät suunnitelmat auttavat työryhmää. Kun kerran haluan pikkutarkan lopputuloksen, olisi kiusallista ajanhaaskausta, jos tulisin harjoituksiin ilman tarkkoja suunnitelmia. Näyttelijät kyllä tietävät, että olen pikkutarkka. Mun koko elämä on välillä myös yritys kohti rennompaa asennetta. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Pilkuntarkkuudessa oli ainakin aiemmin mukana omaa epävarmuutta, Turunen arvelee. Työnteon varmuuden kehittyessä hänen on yhä helpompi ottaa rennommin. Suomalaisessa kulttuurissa vain tuntuu olevan sellainen ääneenlausumaton paine ajankäytön tehokkuuteen, hän pohtii. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Myös ohjaaja Linda Wallgren on valinnut tietoisesti aloittaa uudet harjoitusprosessit mahdollisimman johdonmukaisesti ja informatiivisesti. Wallgrenin mukaan ensimmäinen viikko on aina hyvin suunniteltu. Hän tietää, mitä harjoitellaan ja millä tavalla. Hän myös kertoo työryhmälle tarkkaan ja avoimesti kaiken jo tiedossaan olevan teoksen maailmasta ja siitä, miksi sen tekeminen on tärkeää. Hän käy läpi aikataulut, taukokäytännöt ja muut käytännön asiat. Myös läpimenojen suunnitellut ajankohdat sekä ensimmäinen yleisöläpimeno ovat jo tiedossa. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Suunnittelu helpottaa omaa jännitystä. Mä haluan, että tiedän mitä me tehdään – ja siitä voi aina poiketa tilanteen vaatiessa. Kyllä se auttaa näyttelijöitäkin, varsinkin vieraampia. Näyttelijöistä on helpottavaa, että on edes joku, joka ainakin teeskentelee tietävänsä, miten homma rakentuu. He voivat sitten rauhassa sopeutua tilanteeseen ja selvittää toisiltaan, millainen heidän keskinäinen dynamiikkansa on. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Ohjaajista löytyy hyvin laaja kirjo erilaisia suunnittelijapersoonia. Vaikka suurissa teattereissa esitysten tuotantoaikataulu tulee monilta osin annettuna talon puolesta ja näyttelijöiden työajat sanelee työehtosopimus, on ohjaajalla kuitenkin aina valtaa harjoituskauden aikatauluihin ja muun työryhmän tiedottamiseen tulevasta prosessista. Esimerkiksi ohjaajat Janne Reinikainen (haastattelu 31.3.2016), Milja Sarkola (haastattelu 6.4.2016) ja Akse Pettersson (haastattelu 1.4.2016) suhtautuvat suunnitteluun huomattavasti Turusta ja Wallgrenia löyhemmin. Harjoituskauden aikataulut menevät Reinikaisen mukaan intuitiivisesti, koska ikinä ei voi tietää, kuinka kauan tietyn asian harjoittaminen vaatii. Asioiden syntyminen vaatii vapauden tehdä niin pitkään kuin on tarvetta. Reinikainen suunnittelee ennen harjoituksia vain suurpiirteisesti, mistä lähdetään ja mitä tehdään:

Se saattaa muuttua yhtäkkiä ja lähteä uuteen suuntaan. Pitää olla herkkä, eikä saa tunkea etukäteen suunniteltua juttua pakolla läpi. Pitää ymmärtää, mitä harjoitustilanteessa ihmisten kanssa tapahtuu. Jonkinlainen lähtökohta pitää tietysti olla – se saattaa tulla mieleen vaikka harjoituksiin kävellessä. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Reinikaisen mukaan vain harvoin näyttelijät ilmaisevat kaipaavansa enemmän suunnitelmallisuutta, vaikka sitäkin tapahtuu. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.) Sarkola taas kertoo harjoituskauden alun ja lopun eroavan toisistaan suuresti suunnittelun osalta. Loppuvaiheen harjoiteltavat kohtaukset Sarkola saattaa suunnitella parikin viikkoa eteenpäin, mutta alku sujuu rennommin: (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Alussa se on sellaista hakemista päivä kerrallaan, koska jokainen harjoitus vaikuttaa aina seuraavaan. Mulla on aika avoimet lähtökohdat, että mitä siellä näyttämöllä olisi. En mene nopeasti yksityiskohtaiseen harjoitteluun, vaan kohtauksia hahmotellaan isolla kädellä. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Akse Petterssonin työtapa pitää sisällään paljon ohjaajan ennakoivaa taiteellista suunnittelutyötä, joka kestää noin pari vuotta. Sen sijaan harjoituksia ja itse kohtauksia hän ei suunnittele tarkasti. Pettersson ei puhu aikatauluista harjoituskauden alussa, sillä useimmiten teatteri-instituution asettamat rajoitteet ovat kaikilla suurin piirtein tiedossa. Läpimenoja hän tekee tekstilähtöisessä harjoitusprosessissa enemmän. Nykydramaturgiaa ja harjoituspainotteista työskentelyä käyttävä prosessi taas ei hänen mukaansa hyödy läpimenoista niin paljoa. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Lähden liikkeelle teemasta ja alustavista ideoista. Ohjaajana reagoin siihen, mitä harjoituksissa alkaa syntyä. En voi etukäteen päättää mitä me harjoitellaan, voin vain päättää, minkä tyyppistä materiaalia toivoisin syntyvän. Harjoituskauden loppupäässä suunnittelen tarkemmin. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Myös ohjaaja Sirpa Riuttala kertoo kokemuksen karttumisen vähentäneen tarkan suunnittelun tarvetta. Muista haastatteleistani ohjaajista poiketen Riuttala työskentelee nuorten ammattilaisiksi tähtäävien harrastajanäyttelijöiden kanssa Helsingin Ylioppilas-teatterissa. Tarkkaa suunnittelua hän käyttää harjoituskauden alkuvaiheessa tai kun aikataulu on erityisen tiukka. Riuttalan mukaan ohjaajan suunnittelun määrä on melko suoraan verrannollinen harjoitustyön etenemisen määrään. Harjoitusten suunnittelu viestii, että ohjaaja on tehnyt työnsä ja välittää työryhmästään. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Jos neuvon jotakuta ohjaajaa tämän työssä, vakuutan kyllä hänet siitä, että läpimenot ja esityksen eri osien deadlinet on tehtävä selväksi työryhmälle.

Ihmiset eivät välttämättä hahmota realistisesti produktioon käytettävää aikaa. Helposti ajatellaan, että jäljellä on vielä paljon aikaa ja niin asiat jäävät viimeiselle viikolle. Ohjaaja on rajojen asettaja ja sitä kautta itseasiassa vapauttaja. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Ohjaaja Lauri Maijala puolestaan virnistää kysymykseen aikatauluista: ”Olispa! Olispa mulla joku aikataulurakenne!” Hän kertoo esitystensä valmistuvan aina todella myöhään, juuri ennen ensi-iltaa. Koko illan teoksen ensimmäinen läpimeno saattaa Maijalan ohjauksessa olla vasta neljä päivää ennen ensi-iltaa. Maijala myöntää, että läpimenoja olisi hyvä pitää enemmän ja että ne tuovat ryhtiä harjoituksiin. Häntä kiinnostaa esityksen teossa eniten käsillä oleva prosessi ja yhdessä työskentelevien ihmisten kokemusmaailmat. Hän kertoo inhoavansa valmistelevan taustatutkimuksen tekemistä, eikä sille kiireisinä vuosina ole myöskään ollut juurikaan aikaa. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Mua ei kiinnosta katsoa vanhoja esitysversioita, eikä mua kiinnosta kirjailijan elämä tai muiden taustavaikutteiden etsiminen. Mielestäni kaikki on vain tässä, minun ja sinun välillä, jos olet näyttelijä pinteessä ja minä ohjaaja. Luotan siihen omaan ideaani niin, että minne vain menen, saan tehtyä hienon kohtauksen, koska olen ohjaaja. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Maijala siis haluaa nähdä asioiden tapahtuvan paikan päällä harjoituksissa, täydessä vapaudessa. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.) Teatteriteoksen tekemisen pohjana olisi oltava se, mitä ohjaaja näkee näyttelijöiden luovan, eli mitä ohjaajan silmien edessä lavalla harjoitustilanteessa tapahtuu – ei suinkaan ohjaajan omat muistiinpanot ja valmistelut. Harjoitustilanne saattaakin yllättää arvaamattomuudellaan. (Bloom 2002, 120.)

Jo 90-luvulla haastatellun ohjaaja Atro Kahiluodon mielestä ohjaaja saattaakin vain huijata itseään suunnittelemalla liian tarkkaan harjoiteltavien kohtausten sisältöjä. Hän kertoo Kaisa Korhosen kirjassa Koirien Ajama Kettu itse suunnittelewansa kohtauksia piirtämällä, mutta jättävänsä piirrokset sivuun ohjaustilanteessa. Yllättävän jumitilanteen syntyessä hän kertoo hakevansa suunnitelmista alkuperäisideoita ratkaisuehdotuksiksi. Kahiluodon mielestä ennakkosuunnitelmat ovat joka tapauksessa harjoitusvaiheessa jo ohjaajan alitajunnassa muistissa. Lisäksi käytännön ohjaustilanne on usein odottamaton: näyttelijä saattaa sanoa repliikistä ensimmäisen lauseen ja tehdä sen aikana toiminnan, jonka ohjaajan ajatuksen mukaan piti riittää koko pitkän tekstin toiminnaksi. (Korhonen 1998, 113–114.) Kahiluoto kuitenkin myös puolustaa suunnittelua: jonkinlainen suunnittelu on ehto sille, että työryhmälle voi jäädä prosessista käteen muutakin kuin vain esitys (Korhonen 1998, 118).

Samassa kirjassa haastateltu ohjaaja Laura Jäntti huomauttaa, että esityksenteko on ennakoimatonta ja siksi vaikeaa aikatauluttaa. Prosessissa saattaa olla usean viikon jumi-  
mittava vaihe, jonka jälkeen tapahtuu yhtäkkiä merkittävä edistysaskel. Laitosteattereiden rakenteet odottavat kuitenkin usein tasaista edistymistä, joka johtaa läpimenoihin ja teknisiin harjoituksiin tietyssä ajassa. Jäntin mukaan ohjaajalta vaatii kanttia antaa asioille tarvittavaa kypsymisaikaa. Voi olla vaikea jättää jumissa olevia asioita hautumaan, jos suuren teatterin tuotantokoneisto hengittää niskaan, Jäntti toteaa. (Korhonen 1998, 93–94.)

Tätä opinnäytettä varten haastateltu ohjaaja Milja Sarkola kertoo puhuvansa erityisesti vieraille näyttelijöille auki kulloinkin meneillään olevaa työprosessia. Hän on huomannut, että etenkin alussa on tärkeä sisäanjaa uudet näyttelijät omaan työtapaansa kertomalla, että ”tänään tehdään tätä ja huomenna on luvassa sitä”. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.) Harjoituskauden aloittamisen tavalla on siis väliä.

### 2.1.2 Harjoituskauden aloitus

”Aloitus on hirveän olennainen, koska siitä se lähtee päin helvettiä, jos on lähteäkseen”, toteaa ohjaaja Annette Arlander (Ollikainen 1986, 13). Harjoitusprosessien aloittamisessa käytetään mitä mielenkiintoisempia tekniikoita. Saatetaan opiskella filosofiaa viikkokaupalla tai huoltaa ja kehittää kehoa tai aisteja (Ollikainen 1986, 13). Hienoinkaan analyysi tai valmistelutyö ei ole minkään arvoista, jos ohjaaja ei osaa välittää esityksen syvimpiä merkityksiä kirkkaasti näyttelijöille (Efros 2006, 104–105). On kiinnostavaa, mitkä pyrkimykset ja valinnat vaikuttavat aloitustapojen taustalla.

Ohjaaja Kari Heiskanen toteaa Korhosen kirjassa, että ohjaajalla on oltava paljon pokkaa lähtiessään alussa perustelemaan, miten työryhmän tulee toimia hyvän tuloksen saavuttamiseksi. Muiden vakuuttaminen vaatii, että todella tietää mitä aikoo sanoa. Varsinkin suuren työryhmän edessä voi mennä luu kurkkuun. (Korhonen 1998, 25.) Riuttala lisää, että ohjaajan on varauduttava myös sen mukaan, millaiseen paikkaan hänet on palkattu. Jos ohjaaja ei ymmärrä työyhteisön realiteetteja, voivat asiat lähteä menemään väärään suuntaan jo alusta alkaen. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Korhosen haastattelema Kahiluotokin on todennut sisäanjon vaikuttavan paljon koko prosessiin. Hän kertoo aloittavansa harjoittelun sellaisesta kohdasta näytelmää, joka pal-



velee esitykseen haluttua tunnelmaa. Jos teoksen yleistunnelman halutaan olevan kiihkeä, hän aloittaa kiihkeimmästä kohdasta ja antaa kiihkeyden tarttua siitä muuallekin. (Korhonen 1998, 114.)

Monet keväällä 2016 haastatelluista ohjaajista toteavat, etteivät he tietoisesti pimitä näyttelijöiltä tietoa tai ajatuksia teoksen maailmasta. Toisaalta he ovat saattaneet havaita, että liika puhuminen alussa ei ole hyväksi. Monet kertovat asioita pikkuhiljaa intuitiivisesti, eivätkä heti kaada tietokuormaa näyttelijöiden niskaan. Wallgren kertoo pyrkivänsä harjoituskauden alun täydellä avoimuudellaan tekemään teoksen työstämisestä merkityksellistä koko työryhmälle:

Kun tulen ensimmäisenä päivänä vilpittömästi itselle tärkeän jutun kanssa, omat motiivini paljastaen ja ehkä itselleni nauraenkin, häviää näyttelijöiltä pelko siitä, että olen tullut arvioimaan heidän suorituksiaan. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Wallgren sanoo aloittavansa läpimenolla jo ensimmäisissä harjoituksissa, jos mahdollista, sillä se vapauttaa kaikki kauhusta, että pitäisi saada aikaan jotain valmista. Wallgren laittaa näyttelijät lavalle heti tekstin lukemisen jälkeen ja pyytää heitä improvisoimaan läpi tekstin tarinan. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Painotan näyttelijöille, ettei se ole mikään testi, eikä siinä voi onnistua tai epäonnistua. Se helpottaa näyttelijöitä, kun he ovat sitten kerran jo joutuneet olemaan yhdessä näyttämöllä heikoilla jäillä. Siinä on sellainen samassa kudessa olemisen tuntu. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Tähän Wallgrenin työtapaan liittyy vahvasti useiden läpimenojen kierrokset ja teoksen kerrostaminen pikkuhiljaa. Alussa hän pyrkii jakamaan ymmärrystä siitä, millaista esitystä aletaan tekemään, jotta ryhmä tuottaisi oikeantyyppistä materiaalia. Hän pyrkii luomaan näyttelijöille vahvan punaisen langan ja siirtämään esityksen mahdollisimman nopeasti näyttelijöiden käsiin. Yksityiskohtiin keskitytään vasta lopussa. Alussa näyttelijän on ymmärrettävä oman roolinsa päämäärä, jotta hän osaa säännöstellä, missä vaiheessa näyttää mitäkin hahmostaan. Yhteisen kokonaiskuvan pohjalta on myös helppompaa keskustella esimerkiksi kohtausten suhteista, Wallgren selventää. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Siinä missä Reinikainen kertoo, että produktion alussa saatetaan puhua kokonainen viikko ja ryhtyä sitten reippaasti lavalla hommiin (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.), Turunen taas kertoo haluavansa mennä mahdollisimman nopeasti alussa lavalle. Hänen

mukaansa keskustelu muuttuu pitkään jatkuessaan koko ajan korkealentoisemmaksi niin, että pitkän keskustelun jälkeen lavalle kapuaminen tuntuu jo tylsältä ja arkiselta keskustelujen suuriin filosofisiin sfääreihin verrattuna. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.) Samaan ratkaisuun on päätynt Pettersson, jonka produktioissa mennään näyttämölle heti ensimmäisenä päivänä. Keskustelemiseen ei hänen mielestään kannata vajota, ei edes tunniksi. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Sanon näyttelijöille, että kaikista asioista voidaan myöhemmin keskustella lisää. Mulle itselle on tärkeää tekemiseen painottuva harjoittelu, ei puhumalla analysointi. En vastusta keskusteluja, mutta koetan pitää ne lyhyinä. Jos joku haluaa keskustella hirveästi, sanon siihen, että näytä mitä tuo voisi tarkoittaa näyttämöllä. Se puhuminen on kivaa, mutta se ei johda mihinkään. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Petterssonin mukaan on itsestään selvää, että teos on ohjaajalle henkilökohtaisesti tärkeä, mutta ei henkilökohtaista suhdettaan esitykseen tarvitse näyttelijöille erityisesti avata. Työryhmälle pitää hänestä riittää, että ohjaaja kertoo teoksen olevan kiinnostava, Pettersson linjaa. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Vielä edellisiäkin radikaalimmin lavatyöskentelyä painottava Maijala kertoo välttelevänsä aloituksessa lukuharjoituksia tai keskusteluja siitä, miksi teos on tärkeä tai miksi se tehdään. Hän on toki itse tietoinen tekemisen syistä, mutta kokee valheelliseksi sanahelelinäksi vellovat keskustelut aiheesta. Maijalan työtavassa syvät teemat selviävät näyttelijöille pikkuhiljaa esitystä tehdessä. Harjoitusten alkuvaiheessa Maijala pyrkii saamaan näyttelijät ideoimaan, jopa kapinoimaan alkutekstiä vastaan. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Mä ahdistun heti, kun monet hyvätkin näyttelijät lukee tekstejä ihan huonosti, hitaasti ja epäkarismaattisesti. Pyrin äkkiä pelästyttämisen kautta saamaan näyttelijät suoraan lavalle. Puhutaan toki, mutta tehdään se niin, että näyttelijä on lavalla ja ohjaaja katsomossa. Haluan heti päästä tekemään, jolloin siitä saadaan nautintoa. Siinä kokeillessa tutkitaan millaisia tyyppisiä, välimatkoja ja kehoja lavalla on. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Ohjaajan alkupuheenvuoro saa Maijalan mukaan kestää maksimissaan kaksi minuuttia. Joka tapauksessa jokainen esitys pitää pystyä tiivistämään yhteen lauseeseen: mistä esityksessä on kyse.

Sarkolan työtavassa lavalle ei ole kiire, vaikka hän mielellään lähestyy materiaalia tekemisen kautta. Valmiin tekstin kanssa työskennellessä Sarkolalla on usein viikon mittainen tekstiharjoitusjakso jo puoli vuotta ennen varsinaisen harjoituskauden alkua. Hän kertoo viihtyvänsä pelkän tekstin lukemisen parissa ainakin kaksi päivää. Sen jälkeenkin

saatetaan istua ja lukea tekstiä pysähtyen keskustelemaan kohtauksista. Tekstin kanssa työskentelyä jatkuu usein viikko tai parikin. Tekstiharjoituksissa tehdään usein myös tekstin itsensä dramaturgista hienosäätöä. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Työskentelyn alussa Sarkola tuo harjoituksiin käsikirjoituksen lisäksi muitakin teoksen maailmaan ohjaavia tekstejä, kuvia tai videoita. Monesti Sarkola on myös pystynyt heti alussa esittelemään työryhmälle lavastajan tekemän pienoismallin. Hän toteaa alun puhumisensa olevan melko vähäistä ja näyttelijöiden ehkä toivovankin hänen puhuvan ajatuksistaan ja suunnitteluprosessistaan enemmän. Hän yrittää kertoa mahdollisimman avoimesti, mitä teoksesta jo tietää, mutta kertoo myös välttävänsä monimutkaisen ja teoreettisen tiedon jakamista.

Jakaessani monimutkaista teoriaa luon painetta näyttelijälle, joka tuntee itsensä tyhmäksi, kun ei välittömästi saa kaikesta tiedosta kiinni. Ymmärrän kyllä tosi hyvin, ettei näyttelijä voi kantaa teoriapakettia mukanaan lavalla. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016)

Korhosen kirjassa Heiskanen muistelee menneiden vuosien produktioita, joissa puhuttiin aluksi valtavasti, keskustellen maailmankuvista ja kaikesta kiinnostavasta. Hän on Ryhmäteatterissa tottunut siihen, että vaellellaan erilaisissa aiheissa, puhutaan ja annetaan asioiden kuplia. Silloin on varaa tehdä harharetkiäkin. (Korhonen 1998, 26.)

### 2.1.3 Yhteinen työskentelytapa

Ammattimaisessa työryhmässä työskentelyyn suhtaudutaan oletusarvoisesti vakavasti ja sitoutuen. Kaikki haastatellut ohjaajat eivät koe tarvetta puhua työryhmälle työskentelyn säännöistä. Joidenkin yhteisten pelisääntöjen luominen voi kuitenkin olla tarpeen työskentelyn alussa, jos ohjaajalla on täsmällisiä, näyttelijöille uusia työskentelyperiaatteita.

Säännöt riippuvat projektista. Vapaissa ryhmissä aikataulut on joustavammat, kun taas laitosteattereissa raamit ovat jäykät. Useimmiten kerron työpäivien pituuden. Tekstin opettelun sääntöjä en aseta. Se tulee haltuun sitten, kun se tulee, milloin kenelläkin. Joskus työryhmässä on tyyppejä, jotka haluavat tosi tarkasti tietää, mitä on tulossa. Loppupuolella onkin hyödyllistä kertoa näyttelijöille tarkemmin missä mennään. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Wallgren kertoo avoimesti työryhmälle, miten haluaa itse työskennellä. Hän esimerkiksi tuo sanallisesti esiin toivovansa näyttelijöiden olevan mahdollisimman paljon läsnä har-

joituksissa, vaikka heitä ei sillä kertaa lavalla tarvittaisikaan. Hänen mukaansa paikalla-olo lisää näyttelijöiden tietoisuutta koko teoksesta, mikä puolestaan auttaa heitä suhteuttamaan oman roolinsa kokonaisuuteen. Wallgren kertoo pyrkivänsä välittämään näyttelijöille vaikutelman siitä, että vastuu teoksesta on kannettava alusta alkaen yhdessä: (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Pyrin olemaan alussa niin selkeä harjoittelun tavasta, että jatkossa minun ei tarvitse paimentaa ketään. Alun jälkeen voin muistuttaa näyttelijöitä työskentely-kulttuurista esimerkiksi hiljentymällä hetkeksi ja odottamalla hulinan rauhoittuvan. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Wallgren pyrkii avaamaan mielipiteitään ja tekemään selväksi keskustelujen kautta millainen ihminen hän on ja millaisesta työskentelystä hän itse pitää. Esimerkiksi näyttelijöiden kielteisiä asenteita voi pehmittää huumorilla ja hyvän tyyppin roolin omaksumalla. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Joillain ohjaajilla saattaa olla tarkat periaatteet käytännön asioista, kuten tauoista. Kii-reettömyyden tunteen voi kokea vaikuttavan ryhmään ja työskentelyn laatuun. Esimerkiksi Riuttala pitää harjoituksissa kiinni kunnon tauoista, eikä pidä näyttelijöitä harjoituk-sissa yliaikaa, mikä vähentää näyttelijöiden turhautumista. Ruokatauoilla hän keskuste-lee suunnittelijoiden ja muiden kanssa siitä, mitä kohtauksissa jo näkyy. Suurien kolmen-kymmenen näyttelijän ryhmien kanssa työskentelyssä on Riuttalan mukaan myös tar-kasti kurin kautta vaalittava työskentelyrauhaa. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Reinikaisen mukaan taas tekemisen kulttuurin tulee syntyä ihan huomaamatta, yhdessä olemalla. Hän ei kerro alussa työtavoistaan tai toiveistaan työryhmän kulttuuriksi. Peli-säännöt syntyvät yhdessä tekemällä ja näkyvät ihmisten suhteissa sekä tuotetussa te-oksessa. Reinikaisen mukaan tämä tapa työskennellä ja kantaa vastuuta luo tilaa kaikille ilmaista itseään omalla persoonallisella tavallaan, ja ottaa toinen toisensa erityislaadut voimavarana huomioon. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.) Turunen on ohjannut myös ulkomailla ja kertoo poimineensa työskentelynsä vaikutteita etenkin Espanjasta.

Espanjassa työskennellessä olen saanut oppia, että myös ilman stressiä voi tehdä esityksiä. Edistystä tapahtuu, vaikka aloitettaisiin puoli tuntia myöhässä ja lopetet-taisiinkin ajoissa. Suomalainen jotenkin ajattelee, että se stressi ikään kuin voitelee työn kunnialla, mutta ehkä se on todellisuudessa jopa päinvastoin. (Turunen, haas-tattelu 11.5.2016.)

#### 2.1.4 Hyvän työryhmän kokoonpano

Teatteriesityksen harjoitteluun vaikuttaa keskeisesti työryhmä ja sen kokoonpano, siksi se on olennainen osa myös suunnittelua. Korhonen esittää kirjassaan Kahiluodon mielihiteen, jonka mukaan näyttelijöiden valinta on niin merkittävä asia, että valinnan epäonnistuttua ei enää ole paljoa tehtävissä, vaan esitys on jo menossa enemmän tai vähemmän pieleen. Jos taas työryhmä on oikein valittu, ei teoskaan voi mennä kovin pieleen, Kahiluoto esittää. (Korhonen 1998, 111–112.) Samassa kirjassa Holmberg sanoo kapi-noineensa kaikenlaista henkilöohjausta ja metodeja vastaan. Hän ei pyri juurikaan ohjaamaan näyttelijäntyötä, sillä tärkein ohjaustyö on tehty jo silloin, kun rooliin on valittu tietty näyttelijä. (Korhonen 1998, 72.)

Tätä opinnäytettä varten haastattelemani ohjaajat toteavat kuin yhdestä suusta, että työskentely on helpompi aloittaa, jos työryhmässä on ainakin muutama tuttu. He kertovat työskentelevänsä mielellään tuttujen näyttelijöiden kanssa, sillä yhteinen kieli ja työskentelyn tapa löytyy silloin helpoiten. (Haastattelut 2016.) Samaa mieltä on myös Kahiluoto, joka kertoo, että erityisesti konfliktien hoito on tuttujen kanssa helpompaa. ”Tutun työryhmän kanssa ne ovat kuin perheen sisäisiä ristiriitoja.” (Korhonen 1998, 115, 123.) Jäntti puolestaan kuvaa, että tuttujen kanssa on usein ehtinyt syntyä yhteisymmärrys, joka takaa esityksen pysyvän raameissaan. Täysin vieraat näyttelijät taas ohjaajan on ensin valloitettava puolelleen. (Korhonen 1998, 92.)

Tuttujen työryhmäläisten kanssa ohjaaja usein kokee voivansa olla aidommin oma itsensä. Esimerkiksi Sarkola kuvaa olevansa täysin tuntemattomien näyttelijöiden kanssa alussa pelokkaampi ja vähän jäykempi. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.) Wallgren huomioi päätöksissään myös näyttelijöiden keskinäiset välit:

Vältän laittamasta tiiviiseen yhteistyöhön näyttelijöitä, joiden välillä tiedän olevan kitkaa. Toisaalta saatan myös olla ylioptimistinen ihmisten suhteen ja ajatella, että kyllä he pärjäävät yhdessä. Ensisijaisesti pyrin muodostamaan työryhmiä, joissa todennäköisimmin olisi hyvä henki. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Turunen toteaa olleensa onnekas, koska hän on saanut usein valita näyttelijänsä itse. Hän pyrkii valitsemaan näyttelijöitä, joiden kanssa tietää tulevansa hyvin toimeen ja jotka ovat valmiita antautumaan Turusen ohjaustyylille. Hän myös kysyy jo mukaan otetuilta näyttelijöiltä, keitä he ehdottaisivat muihin rooleihin.

On kiva ottaa rooleihin näyttelijöitä, joiden kanssa jo valitsemaani näyttelijät haluat tehdä töitä. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Pettersson ja Maijala puolestaan huomauttavat, ettei heidän kokemuksensa mukaan ohjaaja kovin usein edes pääse muodostamaan itse työryhmää, vaan näyttelijät on jo ennalta valittu. He kuitenkin tavoittelevat tilannetta, jossa ainakin yksi näyttelijä työryhmässä tuntee heille ominaisen tyylin ja alkaa automaattisesti työskennellä ohjaajalle ominaisella työtavalla. (Maijala, haastattelu 28.3.2016; Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Se liittyy siihen, että samalla tavalla työskentelevät näyttelijät ovat käyneet kansani samaan aikaan koulua. Ohjaamiseni perustuu siihen, mitä ensimmäisellä vuosikurssilla Teatterikorkeakoulussa opetettiin: suoraan vaan tuleen, ei jäädä arpomaan. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Useimmiten ohjaajan lähtökohta on se, että näyttelijöiden tulee sopeutua ohjaajan työtapaan, eikä toisinpäin. Onkin tärkeä miettiä, mihin ohjaajana vetää rajan oman itsensä muokkaamisessa ja venyttämässä työryhmän tarpeiden ja mielipiteiden edessä. Maijalan mukaan on hyvin toivottavaa, että työryhmä sopeutuu hänen työtapaansa, koska silloin kaikki toimii parhaiten. Pelisääntöjä ei kuitenkaan tarvitse sanoa ääneen.

Kun ollaan jo pisteessä, jossa ohjaajan on muistutettava, että kuka tässä nyt on pomo, niin silloin jo ollaan heikoilla jällä. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

## 2.2 Reilu sosiaalisuus

Pohjimmiltaan ohjaaja on yhteisöjen luoja. Hän tunnistaa lahjakkuuden ja inspiroi taiteilijoita parhaisiin suorituksiin saaden heidät tuntemaan itsensä kumppaneina merkittäviksi. (Bloom 2001, 5.) On ohjaajan vastuulla auttaa kaikkia työryhmäläisiä ymmärtämään täysi luova potentiaalinsa siinä prosessissa, jonka odotetaan olevan uniikki ja palkitseva kokemus ja johtavan taideteoksen syntyyn (Alberts 1995, 1).

Ohjaaja tarvitsee monipuolisia sosiaalisia taitoja johtaessaan työryhmää parhaaseen mahdolliseen työpanokseen. Hänen työssään muut ihmiset ovat olennaisessa asemassa; ohjaaja on sidoksissa työryhmäläisiin ja tulevaan yleisöönsä. Kunnioituksen säilyttäminen näiden ihmisten silmissä on tärkeää. (Korhonen 1998, 7.) Ohjaajan on siis syytä pitää työryhmästään huolta.

### 2.2.1 Terve ryhmäprosessi

Ryhmät ja ryhmäprosessit ovat uniikkeja. Ohjaajalla on työnjohtajana vastuu työryhmän ilmapiiristä ja ryhmäläisten hyvinvoinnista. Jäntti julistaakin: ”Mä en usko, että paras esi-tys syntyy niin, että kerätään tähdet, mä uskon ryhmädynamiikkaan.” Hänen mielestään hyvä ryhmätyö vaatii vain tarpeeksi paljon vetäjä-tyyppejä ja tarpeeksi monta sellaista näyttelijää, joka ylittävät itsensä. (Korhonen 1998, 93.)

Ryhmäprosessin hallinnan keinoja on monia, mutta teatteriharrastukseen usein kuuluva yhteinen rento ajanvietto ja ryhmäytyminen on ohjaajien mukaan tarpeen ammattiryhmässäkin. Esimerkiksi yhteinen kahvinjuonti tuntikaupalla harjoitusaikana saattaa olla ohjaajan tietoinen valinta, kuten ohjaaja Lea Klemola Korhosen kirjassa todistaa: ”Me juotiin sitten kahvia kahdeksan tunnin harjoituksesta ainakin neljä tuntia joka päivä. Haluan, että tulee ensin se pakko mennä lavalle.” (Korhonen 1998, 134) Myös ryhmäprosessia tietoisesti ohjaileva Wallgren haluaa aloittaa päivät yhdessäololla kahvin ääressä. Varsinkin alussa on tarpeellista tietoisesti käyttää aikaa jutusteluun ja ryhmäytymiseen:

Tykkään siinä aistia millaisia tyyppisiä näyttelijät ovat ja miten he keskustelevat keskenään, myös tauoilla. Se on ohjaajan tiedonhankintaa. Kehonkielestäkin huomaa paljon; jos joku on aina poissaoleva ja hiljaa tai jos joku piikittelee ja vie liikaa tilaa. On helpompaa ohjata, kun on vähän aistunut, minkälaista laatua näyttelijät ovat. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Wallgren pyrkii tekemään työskentelystä yhteistä kohottamalla tietoisesti ilmapiiriä ja edistämällä ryhmäytymistä. Jos on mahdollisuus tehdä joku harjoitusten ulkopuolinen yhteinen mukava retki, se voi hänen mukaansa saada paljon aikaan työryhmässä. Toinen keino sisäänajaa näyttelijöitä prosessiin on kertoa jokin henkilökohtainen asia siitä, miksi teos on ohjaajalle tärkeä. Tämä luo myös tilaa muille työryhmäläisille kertoa, millainen heidän henkilökohtainen suhteensa aiheeseen on. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Ohjaajan tehtävä on myös saada syrjäänvetäytyvät ryhmäläiset mukaan ja huomion piiriin. Wallgrenin mukaan ohjaajan on tunnistettava, millaisiin rooleihin näyttelijät yleensä työryhmissä joutuvat ja yritettävä rikkoa näitä tavanomaisia rooleja mahdollisimman paljon. Ohjaajan on kannustettava niitä, jotka eivät vielä ole itsevarmoja tai äänessä. Wallgren pyrkii osoittamaan puheensa kaikille ja kohdistamaan vetäytyvimille näyttelijöille erityishuomiota. Kohtauksen jälkeen hän pyrkii sanomaan jokaiselle jotain, tehdäkseen

tiettäväksi, että näki jokaisen näyttelijän, vaikka kaikki eivät olisi tietyn kohtauksen keskiössä olleetkaan. Wallgren haluaa myös tietoisesti nostaa kaikkien nähtäväksi työryhmäläisiltä nousevat ideat rohkaistakseen koko työryhmää omistamaan teoksen. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Ohjaaja ei saa pelästyä sitä, kun näyttelijät poistuvat hetkeksi ohjaajalle mieluisan työtavan raameista. Esimerkiksi liian rajuun huumoriin on vain tartuttava ja käännettävä se jotenkin positiivisemmaksi. Koitan mennä vähän mukana, etten tuomitse kenenkään tapaa olla. Mutta näytän kuitenkin osaltani selvästi, mikä on minun mielestäni mukavaa ja hyödyllistä. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Myös Sarkola pyrkii luomaan ilmapiiriä, jossa työryhmä alkaa itse kannatella teosta. Hänenä näyttelijöiden tulee ottaa paljon vastuuta luovuutensa tilasta. Siksi hän ei pyri keinoitekoisesti esimerkiksi yhteisellä lämmittelyllä nostamaan näyttelijöiden tunnelmaa tai viritystä. Hän haluaa, että teksti ja aihe synnyttävät mahdollisimman vapaasti impulsseja näyttelijöissä. Sarkola hahmottaa suhteensa näyttelijöihin kahden välisinä, eikä niinkään ohjaajan suhteena ryhmään. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016)

Musta tuntuu, että ryhmä muovautuu ja mä muovaudun ryhmän mukana. Ei siinä tarvita mitään tutustumisleikkejä. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Vähän samantapainen on Reinikaisen käsitys ryhmästä. Hän ei työskentelyä johtaessaan ajattele ryhmää vaan yksilöitä, sillä yksilöiden voidessa hyvin ryhmäkin voi hyvin. Näin ryhmäprosessiin liittyvät kysymykset tulevat ohjaajan ratkottaviksi yksi kerrallaan, kunkin yksilön kohdalla, Reinikainen selittää. Jokaista yksilöä pitää tarpeen mukaan auttaa eteenpäin nostamalla arvoon hänen vahvuuksiaan. Reinikainen uskoo vankasti yksilöiden omiin valintoihin ja mahdollisuuksiin tehdä itsenäistä taiteellista työtä isossakin kollektiivissa. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Nuorten harrastajien kanssa työskentelevä Riuttala taas kertoo ohjaavansa ryhmäytymistä nimenomaan lämmittäväillä harjoitteilla ja teettämällä ryhmätöitä.

Joskus jaan näyttelijät ryhmiin niin, että he saavat vapaasti valita heitä kiinnostavan aiheen, jolloin myös motivaatio syntyy itsestään. Jos joku ei löydä itselleen ryhmää, niin lykkään sen tyyppin mukaan. Sitten annan myös ruokatauoille tehtäviä, jotta kaikki ihmiset olisivat tekemisissä muiden kanssa. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Riuttala myös jakaa sanallisestikin vastuuta ryhmän hyvinvoinnista. Hän kehottaa jokaista työryhmäläistä tervehtimään kaikkia ja kysymään muilta kuulumisia. Näin koko ryhmä on vastuussa ilmapiiristä. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)



Kaikki ohjaajat eivät ole taitavia ryhmäprosessin ohjailemisessa. Turunen toteaa, ettei hänellä ole siihen vaadittavia psykologisia taitoja. Hänen harjoituksissaan tullaan paikalle ja sitten tehdään töitä. Jokainen huolehtii itse itsestään. Ja Riuttalan tapaan Turunenkin ajattelee vastuun kaikkien mukaan ottamisesta lepäävän jokaisen ryhmäläisen harteilla. Toisaalta Turunen kuitenkin toivoisi hallitsevansa ryhmähengen kohottamisen nykyistä paremmin. Toistaiseksi hän antaa ryhmädynamiikan pitkälti olla ja keskittyy työskentelyyn. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Jos työ menee hyvin, niin kaikki menee hyvin. Se on mun kokemus. Eli jos harjoitusprosessi menee hyvin ja lopputulokseenkin ollaan tyytyväisiä, niin se ryhmädynamiikka onnistuu siinä sivussa. Jos taas projekti on kökkö, eivätkä ihmiset tiedä mitä ollaan tekemässä, se nihkeys vuotaa tauoille ja tulee selkkauksia. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Turunen vertaa jälleen suomalaisnäyttelijöitä espanjalaisiin ja toteaa etelässä ihmisten kehuva ja kannustava toisiaan paljon enemmän. Ryhmätyötaidot ovat yksinkertaisesti paremmat. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Ja se ylitsepursuava kehuminen ei ole turhaa! Se parantaa jokaisen suoriutumista ja työn lopputulosta. Huumori ja fyysinen kosketus ovat mahtava lisä rohkaisuun, ja näyttelijät suhtautuvat ohjaajaankin naureskellen ilman jäykkyyttä tai pelkoa. He huolehtivat siitä, että kukaan ei jää ulkopuolelle – ei edes ohjaaja. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

## 2.2.2 Keskinäinen luottamus

Ohjaajan ja näyttelijän hedelmälliseen työskentelyyn vaadittavan luottamuksen taso on huima. Tätä työskentelysuhdetta verrataan usein intiimiin, jopa seksuaaliseen suhteeseen. (Weston 1996, 10.) Alussa näyttelijät tunnustelevatkin osaako ohjaaja ohjata ja tietääkö hän, mitä on tekemässä. Heillä on todennäköisesti jo aiempaa kokemusta osamattomien ja tietämättömien ohjaajien kanssa työskentelystä. (Bloom 2002, 123.) Älykäs ja taitava näyttelijä kyllä huomaa, jos ohjaaja ei kykene tunnistamaan hyvää ja huonoa näyttelijäntyötä toisistaan, saati auttamaan sen tuottamisessa. Jos näyttelijä ei voi luottaa ohjaajaan, hän ryhtyy itse omaksi ohjaajakseen. (Weston 1996, 8.) Luottamus on siis yhteisen työskentelyn ensisijainen mahdollistaja.

Suurin osa haastatelluista ohjaajista kokee, että suurin yksittäinen näyttelijän luottamusta rakentava tekijä on se, että ohjaaja tietää mitä tekee ja on tehnyt ”kotiläksynsä”, kuten Reinikainen teroittaa:

Pyrin synnyttämään luottamusta valmistautumalla mahdollisimman hyvin ja välittämällä teoksesta laajan ja uskottavan kuvan. Luottamusta ei pysty saavuttamaan millään tempuilla tai keinoilla. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Korhosen kirjassa Kahiluoto mainitsee parhaaksi ominaisuudekseen sen, ettei jätä näyttelijälle ohjaajalle kuuluvia töitä. Hänen mukaansa luottamuksen menetyks on verrattavissa koko pelin menetykseen. Ohjaajan täytyy olla ahkera; hänen näkemykseensä täytyy voida muiden luottaa. (Korhonen 1998, 117.) Wallgrenin mukaan pätevyyden osoittamisen lisäksi luottamuksen rakentumisen toinen osa on henkilökohtaisten suhteiden rakentaminen. Käytännössä se tarkoittaa, että työryhmässä jaetaan henkilökohtaisia kuulumisia ja kertomuksia. Siinä pyritään luomaan yhteistä jokapäiväistä keskustelua, Wallgren toteaa. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Näyttelijöissä voi synnyttää luottamusta myös pitämällä kiinni sovituista rajoista, kertomalla heille mitä on tapahtumassa ja kertomalla avoimesti myös omasta tietämättömyydestään, Riuttala puolestaan listaa. Hänenkin mielestään henkilökohtaisten asioiden jakaminen työryhmälle harjoituksissa on suuri luottamuksen osoitus. Toisaalta ketään ei voi painostaa kertomaan henkilökohtaisista asioistaan avoimesti. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Sarkola painottaa hauskuuden tärkeyttä olennaisena luottamuksen rakentajana harjoituksissa. Hän kirjoittaa teoksensa vakavista aiheista, mutta reagoi teksteihin harjoituksissa hakemalla humoristisia näkökulmia. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.) Myös Korhosen haastatteleman Jäntin mukaan luottamusta rakentaa huumori. Hänen mielestään näyttelijöillä on oltava oikeus olla hölmö tai huono harjoituksissa. Näyttelijä kykenee tuottamaan luovasti, kun harjoituksista riisutaan arvokkuus ja vakavuus, ikään kuin tilanteen liian tärkeäksi kokeminen. Kun on vapaus hölmöillä, kaikki on mahdollista, Jäntti julistaa. (Korhonen 1998, 92.)

Turunen kertoo turvautuneensa luottamuksen rakentamisessa myös ulkopuoliseen apuun: Kun näyttelijät viime produktiossa vaikuttivat epävarmoilta siitä, ollaanko tekemässä hyvää esitystä, Turunen päätti pitää ”palauteillan”. Katsomoon sai kutsua kave-

reita ja kaverit antoivat palautetta muutamasta alun kohtauksesta kesken harjoituskauden. Eräs pitkän uran tehnyt miesnäyttelijä tuli lopuksi kertomaan, että kohtaukset olivat loistavia: (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Hän kehotti näyttelijöitä luottamaan siihen, että ”vähemmän on enemmän”. Tämä auktoriteettilausunto teki ihmeitä ja näyttelijät yhtäkkiä luottivat täysillä teoksen tyyliin. Olin ohjaajana sanonut heille samaa joka päivä, mutta vasta ulkopuolinen mielipide avasi näyttelijöiden silmät. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

### 2.2.3 Kiukuttelu ja konflikti

Konflikti on suomalaisessa kulttuurissa pelätty asia. Teatterityössä sitä on kuitenkin mahdollon täysin välttää. Tunnettu amerikkalaisohjaaja Anne Bogart kuvaa teatteriseurueen tilaa alituisesti, mutta kokemisen arvoiseksi kriisitilaksi (Bogart 2004, 29). Kaikkialla missä on taidetta, on myös erimielisyyksiä ja ristiriitoja, hän linjaa (Bogart 2004, 65). Ryhmä ihmisiä voi Bogartin mukaan oppia olemaan eri mieltä keskenään myös ilman vihamielisyyttä tai negatiivista konfliktia. Mielipiteiden ja valitsemisen väkivaltaa on myös mahdollista oppia käyttämään myötätuntoisesti. (Bogart 2004, 69.) Monet ohjaajat kuitenkin taistelevat konfliktiaiheen kanssa, eikä esityksen luomisen prosessi useinkaan ole aivan helppo, saati sitten harmoninen.

Korhosen 90-luvulla haastattelema ohjaaja Hilda Hellwig toteaa, että hyvin dramaattinen konflikti kesken harjoitusprosessin voi hyvinkin saada ohjaajan horjumaan; ”miksi näyttelijät eivät luota yhteistyöhön, mitä olen tehnyt väärin, olenko huono ohjaaja”. Kun kukaan ei kuitenkaan toimi aina täydellisesti, konflikteja syntyy väkisin. ”Jos ristiriita on syntynyt, ei pidä uskoa, että se järjestyy. Pitää selvittää se.” Ristiriitojen ratkaisemisessa ei ole kyse valtataistelusta, vaan toimimisesta työtavoitteen ja kokonaisuuden ehdoilla. Ohjaaja on vastuussa prosessin kokonaisuudesta ja tuloksesta, minkä vuoksi ristiriitojen ratkaiseminen on osa hänen työnkuvaansa. (Korhonen 1998, 51.)

Lähes kaikki haastattelemani ohjaajat vakuuttavat pahojen konfliktien olevan ammattilaisryhmissä hyvin harvinaisia. Paras ratkaisutapa pahaan konfliktiin on ohjaajien mukaan jutteleminen kahden kesken. Konfliktien ratkaisutavat ja yleinen suhtautuminen niihin ovat nekin kuitenkin pitkälti persoonallisuuskysymyksiä. Konfliktin todellista syytä voi myös olla vaikea paikantaa, jos kyse on perustavaa laatua olevasta maailmankatsomusten erosta (Bogart 2004, 66).

Pettersson kertoo suhtautuvansa konflikteihin kiinnostuksella. Hän kuitenkin pyrkii purkamaan konfliktit puhumalla mahdollisimman nopeasti, eikä mielellään anna näyttelijöille paljoakaan aikaa ja tilaa tunteiden purkamiseen. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

En ole konfliktipelkoinen ihminen. Mutta en ole konfliktihakuinenkaan. Haluan lähteä ratkaisemaan konfliktin syytä ja purkaa sen loogisesti ja rationaalisesti pois. Se ei kyllä tunnu olevan hirveän toimiva tapa. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Konflikteissa näkee paljon myös sellaista, että näyttelijät haluavat omaa merkitystään korostettavan, Pettersson jatkaa. Ongelmien kautta haetaan itselle jotain vahvistusta. Pettersson toteaa antavansa konfliktissa näyttelijälle vahvistavaa huomiota helposti, mikä on hänen mukaansa ehkä vahingollinenkin tapa. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.) Ehkä ohjaajakin yrittää joskus päästä helpolla:

Haluaisin olla monien asioiden suhteen paljon tylmpi kuin mitä nyt olen. Ehkä pelkään, että suoruudesta seuraavat ongelmat olisivat paljon suurempia kuin se näyttelijän nostama alkuperäinen ongelma. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Jos työryhmässä on yksi tyyppi, jonka toiminta provosoi konflikteja, Pettersson koittaa kohdistaa häneen positiivista energiaa ja huomiota. Hän kuitenkin miettii, pitäisikö energia kohdistaa paremminkin niihin näyttelijöihin, jotka työskentelevät hyvin, provosoivien tapausten sijaan.

Kyllä näyttelijän löysyyteen voisi ja ehkä pitäisikin reagoida vähän kärkeämmin. Harvoin ongelmat ovat mihinkään kadonneet pelkällä huomion antamisella. Ehkä napakka "mikä sua vaivaa, tee duunisi kunnolla" asenne toimisi paremmin. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Myös Reinikainen on huomannut, että jos näyttelijä temppuilee, hän todennäköisesti hakee huomiota ja tilaa. Reinikaisen mukaan ohjaajan ei pidä lähteä mukaan lietsomaan näyttelijän kiukuttelua tai hyväksyä kiukuttelua keinona hakea huomiota. Ongelmia ei kannata peitellä, mutta välillä huono käytös kannattaa jättää omaan arvoonsa. Joskus näyttelijän kanssa on myös keskusteltava kahden kesken.

Näytän kiukuttelijalle, että tuohon mä en lähde mukaan. Toivottavasti kukaan muukaan ei lähde tuohon mukaan. Ne ovat usein uran alkutaipaleella olevia näyttelijöitä tai muuten haasteellisia persoonia, joiden kanssa pitää käydä asiasta keskustelua. Saatan myös konfliktien välttämiseksi kysyä välillä koko porukalta, että mitä ajatuksia on ja mikä meininki, onko jotain hampaankolossa. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Reinikaisen mukaan on pääasia, että keskustelulle antaa tilaa ja mahdollisuuden. Harjoituksissa jännitteitä syntyy ja se on luonnollista. Vaikka ryhmä vakuuttaisi kaiken olevan kunnossa, saattaa joku näyttelijä yhteisen keskustelulle avoimen tilanteen jälkeen tulla kahden kesken kertomaan, mikä oli vialla. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Ohjaajan on pidettävä huolta siitä, ettei heikompaa tallata konflikteissa. Reinikaisen mielestä kukaan ei saa jyrätä, eikä kukaan saa tuntea oloaan ohitetuksi. Ristiriidat pitää ratkaista niin, että jokainen voi lähteä niistä arvokkaasti ulos. Myös teatterin johtajalla on viime kädessä vastuu pahojen konfliktien selvittämisestä. Tällaisessa tilanteessa kyse voi olla täysin teoksen ulkopuolisista asioista, kuten vaikka työpaikkakiusaamisesta. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Myös Maijala jättää huomiotta näyttelijän epävarmuudesta johtuvan kiukuttelun, sillä se saattaa aiheuttaa hänessä itsessäänkin ahdistusta. Hän ohittaa tilanteen lisäämällä omaa energiaansa ja osoittamalla Petterssonista poiketen huomionsa ja kehunsa juuri niille näyttelijöille, joiden työskentely toimii. Maijala yrittää saada hankalan näyttelijän tajuamaan, ettei hänen kipuilunsa auta, vaan hänen ainoa vaihtoehtonsa on mennä mukaan muiden energiseen tekemiseen. Jos joku näyttelijä jää jälkeen kiukuttelun vuoksi, se tietää hänelle kaksinkertaisesti työtä. Jos tämä hyvään työskentelyyn kannustaminen ei toimi, niin jäljellä on enää Maijalan inhoama keino – asiasta puhuminen.

Jos tilanne jatkuu tosi pitkään, niin sitten siitä joutuu näyttelijälle sanomaan, jopa työryhmän kuullen. Muuten hankala näyttelijä myrkyttää ilmapiiriä ja käytös ei vaikuta vain minuun, vaan koko työryhmään. Sitten siitä puhutaan ja sitten halataan lopussa ja se yleensä auttaa. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Maijalan mukaan ongelmia aiheuttaa useimmiten yksi näyttelijä. Muut näyttelijät saattavat myös tulla valittamaan yhden hankalan tyypin käytöksestä. Koskaan ei koko työryhmä ole kääntynyt häntä vastaan. Eikä Maijalakaan ole vihannut työryhmää sydämensä pohjasta – ainakaan pitkään. Joidenkin näyttelijöiden kanssa on kuitenkin saatanut syntyä sanaton sopimus, että ei ehkä vähään aikaan ryhdytä yhteistyöproduktioihin.

Välillä tulee sellaisia tunteita kuin, että ”miksette saatana tee työtänne!” Olisi kamalaa jos joutuisin aina sanomaan ääneen niitä ajatuksia, mitä minulla on mielessä. Saatan ajatella vaikka, että koska sinä et osaa tekstiäsi, niin mikään ei toimi. Sen ääneen sanominen ei auttaisi ketään. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Sarkola ei ole törmännyt työskennellessään suurempiin konflikteihin. Hän arvelee kohdalleen osuneen mukavia ja helppoja näyttelijöitä. Todella negatiiviseen käytökseen Sarkola uskoo reagoivansa Petterssonin tapaan kehumalla, sillä Sarkolan mukaan kehut toimivat aseena ärsytystä ja motivaation puutetta vastaan. Toki tilanteen kärjistyessä Sarkolakin siirtyisi suoraan puheeseen. Erityisesti hän haluaa puuttua tilanteisiin, joissa yksi näyttelijä vie muiden tilan. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Jos yksi näyttelijä esimerkiksi keskeyttää toisen jatkuvasti, niin yritän palata siihen, mitä keskeytetty oli sanomassa. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Nuorten ammattilaisiksi haluavien näyttelijöiden kanssa työskentelevä Riuttala ei ole joutunut puuttumaan näyttelijöiden väliseen ilkeyteen tai kiusaamiseen, koska sellaista ei hänen mukaansa Ylioppilasteatterissa ilmene. Jos kiusaamista tulisi Riuttalan tietoon, hän keskustelisi ensin kiusaajan kanssa, koska kiusatun lähestymisen saattaisi tuntua nöyryyttävältä. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.) Näyttelijöiden muunlaisiin protesteihin Riuttala suhtautuu suoraviivaisesti:

Jos näyttelijä protestoi selvästi, vaikka heti ensimmäisissä harjoituksissa juttua tai työtapaa vastaan, ei ole muuta vaihtoehtoa kuin vaihtaa se näyttelijä. Jos taas näyttelijällä on selvästi jotain mua itseäni vastaan, käyn jossain kohtaa kysymässä asiasta suoraan. Näyttelijä, jolla on ongelma, rimpuilee yleensä harjoituksissa aikansa ja tulee sitten sanomaan haluavansa jäädä pois produktiosta. Useimmiten se johtuu liian pienestä roolista tai siitä, että teatterin tekeminen ei vain kiinnosta tarpeeksi. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Joskus taas pelkkä nähdyksi ja kuulluksi tuleminen saattaa auttaa harmistunutta näyttelijää niin paljon, että konfliktin kehitys pysähtyy alkuunsa. Pahinta Riuttalan mielestä on, jos näyttelijät kääntyvät ryhmänä ohjaajan vastaan. Hänen mielestään hyvä näyttelijä ja ohjaaja ovat yhteisymmärryksessä, luottavat toisiinsa, antavat toisilleen ja tekevät töitä yhdessä. Ja vaikka jompikumpi olisi välillä ihan hukassa, puhalletaan silti yhteen hiileen, Riuttala linjaa.

Olen kerran jopa itkenyt tilanteessa, jossa näyttelijöiden asettuminen joukolla minua vastaan tuntui niin paskalta. Siinä tilanteessa oli kyse ulkopuolisista auktoriteeteista, jotka saivat näyttelijät epäilemään minua ohjaajana. Siinä kriisissä näyttelijät lopettivat myös leikkimisen. He lopettivat ihan kaiken. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Turunen sanoo jälleen olevansa ohjaajana onnekas, sillä hänellä ei ole koskaan ollut ohjattavanaan epämotivoitunutta näyttelijää. Hänen kauhukuvansa on, että joku menetäisi motivaationsa juuri ensi-illan alla. Sen ehkäisemiseksi Turunen arvelisi kysyvän epämotivoituneen oloiselta näyttelijältä mahdollisimman varhain, että haluaako näyttelijä varmasti olla mukana. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Mä en usko riitelyyn, enkä ihmisille huutamisen tai ihmisten loukkaamiseen. Mun mielestä se ei ole tarpeellista koskaan, missään elämäntilanteessa. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Kahiluodon näkemyksessä konfliktit tuntuvat rinnastuvan jonkinlaiseen valtataisteluun. Hänen mukaansa välittömissä konflikteissa ohjaajan on paras hyökätä takaisin, sillä menetettyjä asemia ei saada takaisin, mutta myöhemmin voi aina perääntyä ja pyydellä anteeksi. Ohjaamisen kannalta konflikteissa kyse on siitä, miten puolustetaan luottamusta itseän ja estetään epävarmuuden leviäminen työryhmään: ”Kun joku tuollainen kiihkeä tilanne tulee, pitää tehdä jotakin heti, ennen kuin ehtii ajatellakaan. Jos sieltä näyttämön puolelta tullaan silmille, pitää heti lyödä takaisin.” Kahiluodon mielestä on vaikeampi saada ihmiset vakuuttumaan teoksen laadusta sen jälkeen, kun on antanut työryhmän epäilyn syntyä ja tulee vasta seuraavana aamuna sanomaan teoksen olevan laadultaan hyvä. ”Mutta jos sanoo heti, että ei se ole paska, sinä olet paska, tee nyt, niin silloin tilanne pelastetaan”, Kahiluoto kiivailee. (Korhonen 1998, 123–124.)

Lievempien konfliktien ratkaisumallit vaihtelevat paljon. Wallgren esimerkiksi pyrkii johdattelemaan tilanteen positiiviseksi kannustamisen kautta ja yhteistyöhön pakottaen:

Huomatessani lavalla vaikka jotain julkista piikittelyä, teen tietäväksi, että tajusin kyllä piikin, mutta sitten käänän huomion muualle. Osoitan sillä, että tuollaiseen me ei nyt lähdetä ollenkaan, vaan tehdäänkin jotain ihan muuta. Jos hämmennys jatkuu minun ja näyttelijän välillä, jonkun pieleen menneen vuorovaikutustilanteen vuoksi, menen harjoitusten jälkeen juttelemaan niitä näitä. Pysin vaikuttamaan tällöin vaarattomalta ja olemaan läsnä ihmisenä ihmiselle. Vaikka työtilanteissa olen johtaja ja hoidan sitä tonttia, niin muuten voidaan olla sosiaalisesti ihan mutkattomasti. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Bogartin, mukaan teatterialan työryhmä saattaa olettaa, että luova yhteistyö edellyttää yksimielisyyttä. Monien teatteriyhteisöjen arvomaailma onkin hyvin homogeeninen. Liian suuri yksimielisyys voi kuitenkin luoda ympäröivästä todellisuudesta irrallisia esityksiä vailla elinvoimaa ja totuutta. Bogartin mielestä pohdiskelematon yksimielisyys turruttaa harjoitusten energian, sillä ilman vastustusta ei ole luomisen paloa tai ponnistelua. (Bogart 2004, 98.) Bogartin näkemyksen mukaan vaikeasti määriteltävä totuus, eli totuudellinen kokemus, löytyy kahden vastakohtan väliltä. Tullakseen näkyväksi totuus tarvitsee ideoiden tai kuvien ristiriitoja. (Bogart 2004, 66.)

Samankielisyys ja rentous tuottavat onnellisen harjoitusympäristön, mutta parhaat teokset saavat alkunsa tilanteissa, joissa ihmiset joutuvat asettamaan itsensä muista erilleen

luomisprosessissa. Se tarkoittaa toisten ideoiden ja ehdotusten huomioimista ilman, että päästetään välittömästi omasta lähestymistavasta ja mielipiteestä irti. Tällainen työtapaa saattaa Bogartin mukaan olla täynnä ärhäkkääkin epäilyä ja sinnikästä tutkimista, mutta se luo eloisan, vaihtoehtoille ja erehdyksille avoimen työilmapiirin. Työryhmäläisten ollessa aktiivisia luovia toimijoita sokeiden tottelijoiden sijaan, saattaa ohjaajana usein joutua tuntemaan itseni typeräksikin. (Bogart 2004, 99.)

Myöskään Kahiluodon mielestä ohjaajat eivät saisi pelätä konflikteja, sillä taiteen luonteeseen eivät kuulu kompromissit. Riidan välttely vain pyöristää ohjaajan näkemyksiä, minkä vuoksi ohjaajilla pitäisi olla kanttia riidellä enemmän. (Korhonen 1998, 124.) Bogartin kuvaamassa konfliktitilassa saattaa kuitenkin olla kyse mielipiteiden konfliktista, eikä niinkään riidoista ja loukkaantumisista. Itse asiassa, hän kuvaa nimenomaan tilannetta, jossa työryhmässä ei lähdetä riitelemään tai loukkaantumaan erimielisyyksiä kohdattaessa, vaan päinvastoin pyritään kuulemaan ja kuuntelemaan kunnioituksen ilmapiirissä, äänien ja näkökulmien moninaisuudessa. Varmasti olisi hienoa työskennellä ryhmässä, joka onnistuisi mielipiteiden moninaisuudessa ilman riitelyä tai loukkaantumisia.

### **3 Pyrkimys olla hyvä ihminen**

Monien haastattelemieni ohjaajien vastauksissa hyvän ohjaajuuden ja hyvän taiteen tekemisen rinnalle nousee voimakkaana myös toisenlainen pyrkimys: olla hyvä ihminen tai hyvä tyyppi. Korhonen toteaaakin ohjaajien olevan ihmisriippuvaisia: ”Elleivät he olisi niin riippuvaisia aistikontaktista ja kommunikaatiosta, he olisivat kirjailijoita, maalareita tai jonkin muun yksinäisen toimen harjoittajia” (Korhonen 1998, 7).

Tämä ohjaajille ominainen riippuvuus työryhmän hyväksynnästä näkyikin tavoitteina löytää työtapoja, jotka sallivat työryhmän tehokkaan johtamisen menettämättä positiivista tunnesidettä ryhmäläisiin. Siihen liittyy ihanteita toisten kunnioittamisesta, kaikkien yksilöiden tasavertaisuudesta, ohjaajan omien virheiden ja erehtyvyyden auliista tunnustamisesta, tilan antamisesta työryhmäläisten luovuudelle ja tarpeille, kaikkien ideoiden yhtäläisestä vastaanottamisesta, lähtökohtaisesti avoimesta ja positiivisesta suhtautumisesta ryhmäläisiin, sekä omien voimavarojen venyttämistä työryhmän palvelemiseksi.

Tämä hyvän ihmisyyden pyrkimys usein myös painottaa yhdessä koetun prosessin tärkeyttä, eikä mittaa onnistumista vain taiteellisen tai taloudellisen lopputuloksen perus-



teella. Ohjaaja saattaa pyrkiä vastaamaan kaikkiin näyttelijän taholta nouseviin tarpeisiin, kommunikoimaan helposti vastaanotettavalla tavalla, motivoimaan ja rohkaisemaan näyttelijöitä aktiivisesti sekä sopeuttamaan omaa käyttäytymistään ja tinkimään omista tarpeistaan valtavasti – tai etsimään jonkin muun tavan vastata tarpeeseen olla sosiaalisesti tunnustettu ”kunnioitettava ohjaaja” tai ”hyvä tyyppi”.

Korhosen haastattelema ohjaaja Hellwig sanallistaa hyvän ihmisyyden pyrkimyksiään suoraselkäisen ”kunniallisen ihmisen” käsitteellä. Hänen mukaansa ohjaaja ei saa pelätä ajaa läpi visiotaan, hänen ei tule sietää kenenkään työryhmäläisen huonoa käytöstä, hän puhuu suunsa puhtaaksi, hän ei salli ketään alistettavan. ”Ettei minun aamuisin tarvitse sylkeä, kun katson peiliin. Pyrin saavuttamaan kunnioitusta ja rakkautta. Mutta ellen ole varuillani annan piut paut kaikelle, sillä kunnan ihmisenä oleminen vaatii jatkuvaa työtä.” (Korhonen 1998, 52.) Hellwigin mukaan ohjaajien harjoittama humanismi on hyvin työllästä ja vaativaa. Kyse on ihmisen itse valitsemasta vastuusta, joka velvoittaa toimimaan käytännön työssä valintaa vastaavalla tavalla. Jos vastuuta ei kannaa, ei voi tulla menestyksekkääksi ohjaajaksi. Hellwig ajattelee, että teatterityön johtamisen on vastattava koko teatterialaa kannattavia humaaneja arvoja. (Korhonen 1998, 52.)

Taiteilijan työ on aina intuitiivista ja ohjaaminen on ennen kaikkea tuntemista ja toisten ihmisten kanssa samassa veneessä olemista. Käsillä olevaan tilanteeseen pitää pystyä sukeltamaan ja vastaamaan täysillä. On oltava tuntuma elettyään hetkeen ja omaan olemassaoloon sekä rohkaistava muitakin sukeltamaan tuntemattomaan oikealla hetkellä. (Bogart 2004, 95.)

### 3.1 Kunnioittava väkivalta

Teatterillisen muodon ja näyttelijän luomisvapauden välisen jännitteen säätteleminen on ohjaajan työtä. Ohjaajat suhtautuvat näyttelijälle annettavaan vapauteen hyvin eri tavoin – aivan kuten näyttelijätkin. Lukemieni 80- ja 90-lukujen haastattelujen perusteella sain vaikutelman, että ohjaajien mielipidehajonta on aiemmin ollut laajempaa. Nykyinen itseohjautuvan näyttelijän ihanne asettaa auteur-ohjaajuuden mielellään kyseenalaiseksi.

Auteur-ohjaajuuden käsite on peräisin 50-luvun elokuvateoriasta ja tarkoittaa ohjaajan olevan taideteoksen päätekijä, varsinainen luoja. Toisaalta esimerkiksi Holmbergin mielestä ohjaaja on aina auteur, ja sellaisena joko hyvä tai huono (Korhonen 1998, 77).

Kyseenalaistaisin koko auteur-termin ja käsittelisin asiaa mieluummin työnjaon näkökulmasta. Seuraavaksi käsittelenkin kysymystä siitä, miten ohjaajat suhtautuvat työnjakoon ja näyttelijän työskentelytilan joustavuuteen esitystä luotaessa.

### 3.1.1 Tilan antaminen

Teatterityön tavoite on saavuttaa mahdollisimman suuri määrä luovuutta mahdollisimman vähäisellä kontrolloinnilla, tiettyjen selvästi määriteltyjen rajojen sisällä (Alberts 1995, 2). Bogart harmittelee etenkin nuorten ohjaajien olettavan usein, että ohjaamisessa on kyse kontrollista, hallinnasta, omista ideoista ja ohjeiden antamisesta muille. Kontrolloiminen ei kuitenkaan tee kenestäkään hyvää ohjaajaa. (Bogart 2004, 95.) Myös Korhosen mukaan teatterityössä on pohjimmiltaan kyse enemmän vapaudesta kuin kontrollista. Työtilanteiden toimiessa oikein ilmapiiri on teatterissa avoimempi kuin missään muualla. Työskentely on vapaata, jännittävää ja täynnä iloa – ikään kuin suojattu potentiaalisten ideoiden ja oivallusten pilvellä. (Korhonen 1998, 7.)

Harjoituksissa työryhmä rakentaa muodon eli yhteisen viitekehyksen teokselle ja kohtauksille. Tämän viitekehyksen sisällä näyttelijät kohtaavat toisensa ja luovat loputtomasti uusia yhteyksiä ja emotionaalisia tilanteita. Teatterissa juuri rajoitus on luovan vapauden paradoksaalinen mahdollistaja. Muoto toimii luovuuden säiliönä. (Bogart 2004, 55–56.) Ohjaajan tulisi luottaa vastuu roolityöstä ja koko rooli sinänsä näyttelijän käsiin heti roolituksen tapahduttua. Seuraavaksi ohjaajan on elettävä näyttelijän roolityössä tämän rinnalla ja pidättäytyttävä tuomitsemasta näyttelijän työtulosta. (Weston 1996, 10.)

On selvää, että näyttelemine ja ohjaaminen ovat hyvin erilaisia työtehtäviä. Siksi näyttelijöiden ja ohjaajien onkin tärkeä ymmärtää toinen toistensa työnkuva. Molempinpuolisen ymmärryksen turvin kummatkin saavat tehdä työtään vapaudessa. (Efros 2006, 8; Weston 1996, 7.) Monet ohjaajat painottavatkin haastatteluissa näyttelijän vapauden tärkeyttä. Näyttelijä-ohjaaja Reinikaisen mielestä näyttelijän on saatava tuoda vapaasti esille omat ajatuksensa ja taiteelliset valmiutensa:

Näyttelijällä on oltava ryhmässä sellainen yksilöllinen tila, johon ei ole kellään mitään asiaa. Ei ohjaajallakaan. Oman tontin sisällä pitää olla vapaus tehdä päätöksiä ratkaisuja. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Reinikainen sanelee teoksen kokonaisuuteen ja suuriin linjoihin liittyviä asioita, eikä puutu niin paljoa näyttelijän työhön. Hän itse pitää äärimmäisestä vapaudesta näyttelijäntyössä.

Ryhmässä on aina erilaisia tyyppisiä. Jotkut vaativat tiukempia raameja ja tiukempaa otetta. On tunnistettava, mitä näyttelijä tarvitsee, eikä siinä aina ohjaajan intuitio täysin onnistu. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Korhosen haastatteleman Holmberginkin mukaan näyttelijäntyö on näyttelijän tonttia. Hän aloittaa ohjaamisen tilanteen luomisesta, minkä vuoksi näyttelijät eivät voi odottaa roolinsa työstämisen aloittamisessa henkilöohjauksen saamiseen asti. Jos he eivät alusta asti itse hoida tonttiaan, näyttelijäntyö ei valmistu. Holmbergin mukaan hänen tehtävänsä ohjaajana on rakentaa draaman sisäiset tilanteet, joiden kautta näyttelijä kykenee rakentamaan hahmolleen kaaren. (Korhonen 1998, 74.)

Myös Jäntti kertoo Korhosen kirjassa välttävänsä näyttelijän tunkemista ohjaajan muottiin. Hän lähtee liikkeelle löysistä raameista ja luo ensimmäisenä näyttelijöiden kanssa teoksesta suurpiirteisen pikaluonnoksen, joka sallii näyttelijöille suuren vapauden. Hän puhuu ”kaaoksen tekemisestä”, kun materiaalia kahlataan läpi luonnoksessa juurikaan miettimättä. Esitys saa alkeellisen hahmon, jota sitten ruvetaan pikkuhiljaa viemään kohti varsinaista muotoa. (Korhonen 1998, 92–93.)

Edelleen Korhosen haastattelema näyttelijä-ohjaaja Heiskanen puolestaan kertoo, että näyttelijänä hän ei halua vastaanottaa ohjausta, mutta ohjaajana hän taas haluaisi puuttua kaikkeen. Ohjaajan läsnäolon oikeutus tulee hänestä selväksi viimeistään tiukassa paikassa, kun todella kaivataan katsetta, kysymyksiä ja ehdotuksia. (Korhonen 1998, 28.) Heiskanen mukaan myös hänen ohjaamisensa tapa on näyttelijätaustan vuoksi erilainen. Hän pyrkii ohjaamaan muita näyttelijöitä niin kuin itse tekisi. ”En minä sille mitään voi. Jos on itsenäisempi näyttelijä, joka sanoo, että älä huuda koko ajan siellä, anna mä näyttelen vähän aikaa rauhassa, niin minä yritän olla huutamatta.” (Korhonen 1998, 26.)

Vaikka ohjaaja pitäisi punaiset langat tiukasti käsissään, hän voi sallia prosessin eri vaiheissa erilaista tilanottoa. Parhaat tulokset saavutetaan, kun näyttelijä työskentelee ohjaajan kanssa eikä vain tätä varten. Myös erimielisyyksien ja niistä seuraavan keskustelun kautta näyttelijät voivat saada lisätilaa vaikuttaa esityksen. (Rees & Staniunas 2002, 1.) Esimerkiksi Wallgren näkee, että johdonmukaisen aloituksen ja harjoituskauden loppuvaiheen hullunmyllyn välissä on aina sellainen osa harjoituskautta, jossa voidaan ”elää hetkessä”. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Ohjaaja Milja Sarkola toteaa sovittavansa ohjaustyyliään kunkin näyttelijän toivomaksi. Hän ohjaa paljon näyttelijöitä, jotka tarvitsevat paljon ohjausta ja välttää puuttumasta liikaa itseohjautuvien ja idearikkaiden näyttelijöiden työhön. Hän kertoo etenkin alussa antavansa näyttelijöille vapaita ohjia. Hän kyselee paljon näyttelijöiden mielipiteitä ja toivoo näyttelijöiltä ehdotuksia. Loppua kohden hän kiristää kontrollia. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Mä pidän kiinni työnjohdollisesta roolistani. On mun vastuulla, miten me käytetään aikaa ja miten tiivistä meidän työskentely on. Mutta sitten se, mitä treeneissä ideoidaan ja mitä näyttämölle syntyy, on enemmän ryhmätyötä. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Atro Kahiluoto taas tunnustaa Korhosen kirjassa avoimesti olevansa huono vastaanottamaan näyttelijältä. (Korhonen 1998, 117.) Hänkin toki toteaa, että ehdotuksia on otettava vastaan, mutta kieltäytyy samaan hengenvetoon kompromissien tekemisestä (Korhonen 1998, 124). Kahiluoto saattaa oman vahvan visionsa vuoksi olla reagoimatta tilanteessa syntyviin asioihin. Joskus hän on myös antavinaan näyttelijöille vapautta löytää asioita, mutta lähteekin itse vetämään tilannetta jo ennen, kuin ehdotuksia on syntynyt. (Korhonen 1998, 117.) Kahiluoto sanoo asettuvansa aidosti muiden varaan vasta, kun hänellä ei todellakaan ole vaihtoehtoja. ”Minä inhoan sitä tilannetta, minä haluaisin, että minulla olisi päämäärä tiedossa. Tunnen jotenkin syyllisyyttä siitä, ettei minulla ole sitä. (Korhonen 1998, 117.)

Klemola taas kertoo oman näyttelijäntyönsä vaikuttaneen tapaansa ohjata. Hän muistelee joutuneensa näyttelijänä liian ahtaalle ja halunneensa käskeä ohjaajan luottamaan häneen ja antamaan vapautta harjoitella, kuten itse parhaaksi näkee. Ohjaajana Klemola on antanut näyttelijöiden harjoitella esimerkiksi intiimejä kohtauksia rauhassa kotonaan, koska on uskonut näyttelijöille mieluisan harjoittelun tuottavan hyvän tuloksen. (Korhonen 1998, 132; 138–139.)

Pettersson kertoo haastattelussa ottavansa mielellään vastaan ehdotuksia näyttelijöiltä, mutta ottaa esiin ohjaajan hiljentymisen ongelman. Pettersson turhautuu, jos hänen pohitivaa hiljaisuuttaan tulkitaan epävarmuutena ja kyvyttömyytenä löytää ratkaisuja. Tällöin näyttelijät luulevat ohjaajan tarvitsevan apua ja alkavat ehdotella ratkaisuja astuen huomaamattaan ohjaajan tontille. Pettersson haluaa tehdä ratkaisut itse tai haluaa ratkaisujen syntyvän yhteisen tekemisen kautta.

Kyse ei ole siitä, että se näyttelijän ehdotus olisi huono. Se on vain väärä ehdotus, koska se ei ole mun ehdotus. Kuulostaa ehkä itsekeskeiseltä, mutta se on psykologiaa. Mun on joka tapauksessa käytettävä kaikki ideat mun ajatteluprosessin läpi. Ja se mun prosessi on ainoa, joka pitää siinä esityksessä asiat loogisesti kiinni toisissaan. Sanon näyttelijöille ihan suoraan, että mä en tarvitse apua, mä vaan mietin. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Hiljentymisen ei ole kaikille ongelmallista. Riuttala kertoo vastaavanlaisen hiljentymisen onnistuvan häneltä ongelmitta, näyttelijät antavat hänen rauhassa olla hiljaa ja pohtia (Riuttala, haastattelu 13.4.2016). Leppäkoski kertoo Korhoselle, että hän ei pelkää pysäyttää harjoituksia. Hän antaa tilanteen pysähtyä ja suostuu jatkamaan vasta, kun on keksinyt, miten todella päästään eteenpäin. (Korhonen 1998, 170.)

Pettersson antaa näyttelijöille tilaa sen mukaan, miten nämä käyttävät heille annettua tilaa. Työskentelytilaa voi siis ansaita työskentelemällä hyvin ja tällöin ansaitsee myös ohjaajan kehuja ja kannustuksen. Etenkin harjoituskauden alkupuolella näyttelijöitä voi kannustaa ratkaisemaan asioita myös itse. Jos näyttelijä ei vapaudesta huolimatta kykene tuottamaan, kyselee Pettersson, onko jokin vialla ja jos tilanne ei helpotu, hän ratkaisee tilanteen ohjaamalla. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Maijala antaa vaikka koko esityksen luonteen muuttua jonkin näyttelijän nerokkaan idean seurauksena. Hänellä on kuitenkin yksi vankka ehto näyttelijöiden tarjousten vastaanottamiseen: Kaiken pitää syntyä konkreettisen tekemisen kautta. Hän haluaa tulla näyttelijöiden yllättämäksi harjoitustilanteessa.

Nimenomaan toivon, että mulle tarjotaan ideoita. Sanon: ”Tee se, äläkä höpötä”. Ja sitten valitsen tarjouksista parhaat. Mua alkaa todella ahdistaa, jos näyttelijä alkaa lavalta käsin pohtia ääneen kokonaisuuksia. Silloin tulee mun tontilleni. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Ottaakseen vastaan näyttelijöiden ideoita, Riuttala panostaa ryhmittöihin, pieniin luonnoksiin, joita näyttelijät tekevät pienissä porukoissa harjoituksissa.

Yritän saada ne tekemään itse luovaa työtä, enkä ole aikoihin tehnyt sellaista näyttelmää, jossa olisi valmis käsikirjoitus. Parhaat ideat on usein jonkun muun, kuin mun omia. Lähdän demojen pohjalta ohjaamaan sitten esitystä eteenpäin. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Turunen antaa näyttelijöille luomisvapautta lähinnä harjoituskauden alussa. Hän on kuitenkin kirjoittanut kohtausideansa tarkasti ylös. Ideat sitten muuttuvat näyttelijöiden käsissä: Loistoideat saatetaan heittää roskeen ja keskinkertaisista saattaa tulla timantteja. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Aina välillä mietin, väsykö näyttelijät siihen loppupuolen tarkkuuteen. Mutta se on ihmistyyppikysymys. Näyttelijöiden erilaisuuden huomaa luonnosvaiheessa hyvin: jotkut heti kokeilevat ja toiset haluavat suunnitella kohtauksen perusraamit ennen tekemistä. Hyvin näyttelijät kyllä ottavat multa ne yksityiskohtaiset kritiikit vastaan. Mutta kyllä niitä myös ärsyttää, että eivät saa näytellä vapaammin ja enemmän. Ja mun ohjeet on usein, että ”näyttele vähemmän ja hitaammin”. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Näyttelijöiden vapautta ja oman alueen suojaa kannattaa ohjaajana miettiä myös itse harjoitustilanteen ulkopuolella. Turunen pohtii esimerkiksi, että onko hänen sopivaa mennä näyttelijöiden pukuhuoneeseen esimerkiksi esityksen jälkeen antamaan palautetta. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

### 3.1.2 Sopiva vaativuus

Yksityiskohtaisuudesta ja näyttelijöiden kunnioittamisen halustaan huolimatta Turunen haluaa uskaltaa vaatia. Hän luottaa siihen, että jos hän ohjaajana on kiinnostunut produktiostaan ja tietää, mitä haluaa, niin hän voi myös näyttelijöiltä vaatia niin paljon kuin haluaa. Kyse on työnsä takana seisomisesta, sillä ohjaajan mielentila tarttuu kyllä näyttelijöihin. Eräs tuttu näyttelijä ohjeistikin Turusta kerran: ”Hyvä ohjaaja ei koskaan pelkää vaatia. Ohjaajan ei tarvitse vaatimistaan pyydellä anteeksi ja mitä suuremmin vaatii, sitä helpompaa se on kaikille.” (Turunen, haastattelu 11.5.2016.) Silti Turusta harmittaa sama asia, kuin suurinta osaa ohjaajista:

En ole hyvä antamaan positiivista palautetta. Aina nostan enemmän esiin juttuja, missä on vielä parannettavaa. Se saattaa aiheuttaa turhaa epävarmuutta kokemattomille näyttelijöille. Mun pitäisi opetella enemmän armollisuutta ja hyväksymistä ja ihmisten hyvien puolien näkemistä ja kehumista. On silti ihana työskennellä itsevarman näyttelijän kanssa, jolta saa pyytää mitä vaan ja näyttelijä vastaa ”okei kokeillaan”. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Tiettyjä näyttelijän henkilökohtaiselle alueelle meneviä käytännön juttuja Turunen kysyy hyvin pehmeästi. Suomessa ollaan hänen mukaansa todella tarkkoja esimerkiksi lavalla syömisestä, etenkin jos näytöksiä on monta. Suomessa on ryhmässä myös täysin kiellettyä vaatia kehuja. Turunen vertaa, että jos espanjalaista näyttelijä ei kehu, tämä tulee harjoitusten jälkeen kysymään ohjaajalta, miten meni ja tykkäsikö ohjaaja tämän työskentelystä? Ohjaajalle voi olla todella raskasta, jos näyttelijä ahdistuu siitä, mitä ohjaaja pyytää. Sellaisessa tilanteessa Turunen peruttaa vaatimukset ja ehkä yrittää myöhemmin uudelleen paremmalla hetkellä. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Näyttelijä pelkää minua silloin, kun ei tunne minua tarpeeksi hyvin, eikä luota itseensä. Hän ehkä ajattelee, että ”apua mä en riitä, enkä osaa ja ohjaaja ei pidä musta”. Oli onni saada viimeksi tehdä töitä kolmen tutun näyttelijän kanssa. He kutsuvat mua natsiksi, rakkautella. Mutta lopulta kuitenkin näyttelijät ehkä tykkää raameista. Ainakin niille on silloin selvää, mitä mä haluan. Ja jos esitys on paskaa, niin vastuu on varmasti silloin ohjaajalla. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Toiset ohjaajat painottavat voimakkaan vaatimisen olevan ongelmallista, koska näyttelijä on aina hauras suhteessa ohjaajaan. Sarkola yrittää paljon rohkaista näyttelijää, koska hän tunnistaa selkeän valta-asemansa. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Minun katseeni jotenkin määrittelee, mikä toimii ja mikä ei, mikä on hyvää ja mikä ei. Siksi näyttelijöillä on minusta tilaa olla kiukkuisia tai vaativiakin. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Sarkolan mielestä ohjaaja voi olla vaativa vain näyttelijän oman ominaislaadun sisällä. Toisin sanoen ohjaaja ei voi olettaa tai vaatia, että joku näyttelisi ihan muulla tavalla kuin mitä hän on. Mutta näyttelijälle mahdollisen ilmaisun kentällä, sen rajoissa, voi olla vaativa ja haastaa, jotta näyttelijä ei menisi siitä missä aita on matalin, Sarkola selittää. Tavallaan ohjaajan on hyväksyttävä roolitettun näyttelijän lähtökohta roolille. Mitä paremmin näyttelijän tuntee, sitä suuremmin voi vaatia. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Pettersson kertoo vaativuudestaan, että työskentelee parhaiten sellaisten näyttelijöiden kanssa, jotka itse ovat vaativia itselleen ja haluavat tehdä esitystä eteenpäin. Hän tunnustaa olevansa huono potkimaan jotakuta eteenpäin tai näyttämään kädestä pitäen. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Ohjaaja on vähän kuin se tyyppi, joka kuntosalilla seisoo vieressä vahtimassa ja tsemppaa. Jos näyttelijä tarvitsee ulkopuolista vaatijaa tehdäkseen hyvää työtä, silloin ohjaajan tehtävä on vaatia ja käskeä tekemään uudelleen. Tämän toteutuminen riippuu ohjaajan persoonallisuudesta. Joillakin näyttelijöillä ei ole mitään ongelmaa yltää itse loistaviin suorituksiin, mutta toiset tarvitsevat jatkuvaa ohjeistamista ja vaatimuksia. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Wallgren puhuu vaativuudestaan kahdella eri tasolla. Hän kertoo työryhmätasolla vaatimuksistaan lopputuloksen suhteen pitkin matkaa: Kyseessä voi olla, että esityksen on välitettävä kirkkaana tietty ajatus, tai että esityksestä ei ainakaan saa tulla tietynlainen, tai että näyttelijät säästelevät ensi-illan alla vielä liikaa ilmaisussaan. Näyttelijäkohtaisesti Wallgren puhuu vaativuutta kunkin hahmon tarpeiden kautta: Hän saattaa sanoa hahmon tarvitsevan enemmän jotain suuntaa tai huomauttaa, että näyttelijä voisi vaatia hahmoltaan enemmän. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Reinikaisen vaativuus on suhteessa näyttelijöiden yksilöllisyyteen ja heidän rajoitteidensa ymmärtämiseen. Hän huomauttaa, että näyttelijöiden työn tulos saattaa kypsyä hyvin eri vaiheessa prosessia. Hitaammin kypsyvää näyttelijää ei saa painostaa liialla vaativuudella, sillä myöhään kypsyminen ei ole automaattisesti paha asia. Nopeasti roolityönsä ratkaissut näyttelijä saattaa yhtä hyvin jämähtää loppuajaksi jo saavutetulle tasolle, kun taas hitaampi saattaa kehittyä loppuun asti. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Maijala näkee työn etenemisen vähemmän yksilöllisesti. Hän kuvaa itse rynnistävänsä eteenpäin ja odottavansa, että koko työryhmä seuraa perässä. Tällöin näyttelijät pakotautuvat epävarmuksiensa läpi ohjaajan perässä.

Ikään kuin pelästyttän ihmiset liikkeelle. Yleensä positiivisuuteni riittää hirveän pitkälle, sillä rohkaisen ja huomioin jatkuvasti. En kuitenkaan kehu turhasta vaan oikeasti innostun. Se on kamalaa, jos joku alkaa sanoa, että ”nyt ei kyllä lähde” tai ”me ei olla mitään koiria”. Parhaimmillaan työtapani saa näyttelijät innostumaan valtavasti. Ei siinä ole kysymys koirista, vaan siitä että luotetaan, vaikka ei tiedetä mitä tapahtuu kokonaisuudessa. Se vaatii näyttelijältä heittäytymistä. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Maijalan vaativuus on myös tilannekohtaista. Hän myöntää sen olevan ohjaajana haasteellista, jos näyttelijä lähtee työskentelemään jotain ohjaajalle aivan vierasta reittiä. Hän pyrkii löytämään jonkin konkreettisen tehtävissä olevan asian, jonka suhteen voi olla vaativa. Harjoitustilanne on Maijalan mukaan aina poikkeustilanne, sillä eiväthän ihmiset normaalisti ota vastaan jatkuvia ohjeita keneltäkään. Jos jossain, niin teatterin näyttämöllä voidaan olla mustavalkoisia. Ja pitää olla. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.) Se näkyy Maijan puheessakin:

Kiroilen ja käytän alatyylisiä ilmauksia. En pehmennä sanomisiani. Treenien lopussa sitten sanon, että ”loistavaa jälkeä” tai ”tätä kautta tämä ratkesi”. Riehuminen ei tietenkään toimi pohdiskeluvammassa esityksissä. Oman villin työtapani äärellä kuitenkin nautin eniten ammatistani. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Maijala kertoo olevansa ekstrovertti ja ronski persoonallisuus. Hän ei voi sietää näpertelyä tai matalaenergisiä ihmisiä edes siviilissä, vaan ikävystyy välittömästi. Maijala ohjauksessa usein näyttelijöiden energiaa suuremmaksi käskemällä puhumaan kovaa kuin valtaavan suurelle salille. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Käsken niin kauan, kunnes näyttelijä puhuu kovempaa, sitten häntä vituttaa ohjaaja, mutta sitten hän alkaa näyttellä oikein. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)



Teatterikorkeakoulussa Maijala sai kuulla vaativansa ihan liikaa, minkä jälkeen näyttelijöiltä vaatimiseen on liittynyt pelkoa. Pelko oman työtavan ”fasistisuudesta” lieveni kuitenkin pikkuhiljaa kouluaikana, koska näyttelijäopiskelijoiden työtapa oli yhtä antautuva. Näyttelijät tarttuivat kaikkiin, jopa absurdeimpiin ohjeisiin ja toteuttivat ne. Maijalan mielestä antautuminen on ammattitaitoa. Näyttelijät tekevät asioita, jotka eivät ole helppoja, eivätkä palvele heidän henkilökohtaisia tavoitteitaan. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Joskus näyttelijä on myöntäväinen vaikka alastomuuteen, kun asiasta puhutaan suoraan harjoitustilanteessa, mutta sama näyttelijä saattaa tulla jälkikäteen sanomaan, että alastomuus tuntui pahalta. Ja minä ihmettelen, miksi hän ei tullut ajoissa puhumaan. En voinut tietää ahdistuksesta, koska se ei näkynyt harjoitustilanteessa. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

### 3.1.3 Päättäväinen valitseminen

Ohjaajan työssä kaikkeen päätöksentekoon liittyy välttämätön julmuus tai väkivalta, oli sitten vaativa tai ei. Väkivaltainen teko on välttämätön ehto taiteen synnylle. Taide ja päätös ovat luonteeltaan väkivaltaisia. (Bogart 2004, 55.) Varsinaisia ideoita tärkeämpää on sitoutuminen selkeisiin valintoihin ja niiden kommunikointiin. Ohjaajan tulee olla laadultaan päättäväinen. (Bogart 2004, 69.) Miten siis ohjaaja kykenee tasapainottelemaan valintojen, päätösten ja humanistisen reiluuden välillä? Miten ohjaaja hyvittelee näyttelijöille päätöksissään käyttämänsä väkivaltaa?

Pettersson toteaa näyttelijän yksinkertaisesti tarvitsevan jonkun, joka tekee valintoja. Siksi valintojen aiheuttamaa väkivaltaa on hänestä turhaa pahoitella kovin vuolaasti, sillä valintojen takana on seistävä. On itsekeskeistä marttyyriyttä olla todella pahoillaan siitä, että tekee poistoja, kun ne joutuu tekemään joka tapauksessa. Siinä ohjaaja tulee luoneeksi ongelman. Ohjaajan valinnat eivät välttämättä alun perin olisi kenellekään ongelma. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Jos otan kohtauksen pois, otan sen pois siksi, että se ei toimi. Sehän on silloin kaikille hyväksi. Näyttelijät ovat käyttäneet siihen kohtaukseen aikaa, mutta niin minäkin. Tottakai se valitseminen voi joitain ärsyttää, mutta kuka niillä ohjaajan selityksillä mitään kuitenkaan tekee? Riittää kun sanoo, että ”olen tehnyt dramaturgisia valintoja ja tämä leikataan pois siitä ja siitä syystä”. Sekä huumori että pahoittelu ovat väistöliikkeitä. Pyrkimyksenä pitää olla suoruus ja rehellisyys. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Näyttelijöiden keskeyttäminen, sopimusten tekeminen ja tilanteeseen puuttuminen saattavat olla nuorelle ohjaajalle vaikeita asioita. Sopimukset on kuitenkin tehtävä harjoitusprosessin aikana, jotta näyttelijöillä on jotain pysyvää mistä ponnistaa. (Bogart 2004, 60–61.)

Korhosen haastattelema Klemola on kuitenkin aivan eri mieltä ja pukee kapinansa ohjaajan väkivaltaa vastaan sanoiksi seuraavasti: ”Mitä vähemmän autoritäärinen rakenne on, sen parempi.” (Korhonen 1998, 138.) Ohjaaja on vallankäyttäjä, joka pääsee sanomaan, mikä kelpaa ja mikä hylätään. Se on valtava vastuu, jota moni ohjaaja ei ymmärrä ilman, että on itse ollut näyttelijän saappaissa. Ohjaaja onkin itse asiassa näyttelijöiden suojelija: hänen tulee nähdä, koska esitys ja näyttelijät näyttävät hyvältä. Ohjaaja on tavallaan olemassa, jotta näyttelijän ei tarvitsisi pelätä kasvojensa menetystä. (Weston 1996, 8.) Ohjaaja voi määritellä näyttelijän työskentelyn millaiseksi tahansa sen nähtyään, eikä näyttelijä voi sitä kumota. Klemolan mielestä näyttelijällä tulee olla oikeus olla rauhassa huono, ja harjoittelu on olemassa näyttelijän epävarmuutta varten. Näyttelijän ei tarvitse perustella, määritellä tai lyödä lukkoon tekemistään. Hänen tulee siis saada mahdollisimman pitkään harjoitella luottamuksellisessa tilassa, ilman valmiin materiaalin tuottamisen painetta. (Korhonen 1998, 138.)

Sarkola kertoo pelkäävänsä itse suurten poistojen tai muutosten tekoa näyttelijöitä enemmän ja huomaavansa tilanteen jälkeen näyttelijöiden ymmärtävän hänen päätöksensä hyvin. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.) Molemmat ohjaajat Sarkola ja Reinikainen perustelevat suuret muutoksensa kokonaisuuden kautta. Kaikki ymmärtävät kyllä ohjaajan suuret ratkaisut ja niiden ennalta-arvaamattomuuden, ohjaaja Reinikainen toteaa luottavaisesti. Loppuvaiheen muutokset johtuvat yleensä isoista rakenteellisista kysymyksistä, minkä takia ne on helppo kommunikoida näyttelijöille osana ohjaajan ydintehdävää. Reinikainen pitää oma tonttinsa selkeästi itsellään. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Mulla on ohjaajana hyvä itsetunto. Saa harjoituksissa kaikenlaista keskustelua olla, eikä se tuota mulle ongelmia lopullisen päätöksenteon suhteen. En mä siitä paniikkiin mene. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Ongelmallisia kohtauksia tehtäessä Maijala saattaa puhalttaa pelin poikki ja jättää kohtauksen hautumaan. Huonot kokeilut hän kuittaa seuraavasti:

”Hei nyt mä luulen, että me heitetään vittuun koko tää äskeinen. Pyydän kaikilta henkilökohtaisesti anteeksi, että olen ikinä edes yrittänyt tehdä näin. Ja nyt tämän sijaan tehdäänkin näin.” (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Suuret muutokset Maijala selittää myös oman mokailun kautta ja ohjaa poikkeuksellisen rauhallisesti ja määrätietoisesti tilannetta eteenpäin. Muutosjohtaminen poikkeaa siis selvästi Maijalan ominaistyylistä. Hän pidättää oikeuden suuriinkin muutoksiin vielä juuri ennen ensi-iltaa. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Vaikka päivää ennen ensi-iltaa saattaa lähteä neljä kohtausta pois, koska mä tarvitsen, ja usein myös näyttelijät tarvitsevat sen paineen, että nyt on pakko näyttää osaavansa! (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Oman oikeutensa muutosten tekemiseen pidättää myös Wallgren. Hän saattaa kehittää ikään kuin varasuunnitelman epäonnistumisen varalle: ”Sitten ensi viikolla jos tämä ei toimi, meidän on tehtävä jokin muu versio kohtauksesta, ja se varaversio on tällainen.” Tämä tekniikka auttaa häntä stressaavassa tilanteessa, koska kaiken mennessä pieleen on aina varalla jotain muuta. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Bogartin kokemuksen mukaan ohjaaja toimii hengissä pysyäkseen aivan erityisen henkilökohtaisen impulssin, selviytymisvietin, mukaan. Vietin ei kuitenkaan saa antaa ottaa täysin valtaansa, sillä useimmat selviytymisvaihteilla tehdyt valinnat syntyvät turvallisuuden ja etenemisen tarpeesta. Turvallisuushakuisuus avaa pääsyn vain hyvin pieneen osaan luovista mahdollisuuksistamme. (Bogart 2004, 14.) Tätä paineen kasvamisen tilannetta ja siinä tapahtuvaa turvallisten valintojen hakemista Turunen kuvaa seuraavasti:

Nauran alussa paljon, silloin kun kokeillaan uutta materiaalia. Se on häpeän sekaista naurua ja hirveän hauskaa. Sitten alkaa materiaalin valitseminen ja hiominen. Tässä vaiheessa nauru vähenee ja hankaluus lisääntyy. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

#### 3.1.4 Virheiden myöntäminen

”Jos samurain täytyy elää sopusoinnussa sen ajatuksen kanssa, että hän kuolee, niin ohjaajan varmaan pitäisi olla sinut epäonnistumisen kanssa. Jos produktio kannatti tehdä sen onnistuessa, mutta sitä ei kannattanut tehdä sen epäonnistuessa, ei sitä kannata tehdä ollenkaan.” Näin järkeilee ohjaaja Atro Kahiluoto. (Korhonen 1998, 121–122.)

Virheiden, oman rajallisuuden ja tietämättömyyden myöntäminen on osa ohjaajantyötä. Moni ohjaaja päättää tietoisesti sanoa ääneen kirvelevät sanat ”en tiedä”. Klemolan mielestä se on vain järkevää, koska jos sen jättää sanomatta ajaa itsensä pulaan (Korhonen

1998, 134). Ohjaajan tietämättömyyden tunnustaminen on koko työryhmälle vapauttava kokemus, joka todistaa, että ollaan oikeiden kysymysten äärellä ja on mahdollisuus löytää mielenkiintoisia vastauksia, Klemola jatkaa (Korhonen 1998, 142). Aloitteleva ohjaaja saattaa intuitiivisesti välttää tietämättömyyden tunnustamista, mutta kokeillessaan sitä huomata vain jakavansa näyttelijöille mahdollisuuden keksimisen riemuun, arvioi puolestaan Heiskanen (Korhonen 1998, 31).

Toisaalta Kahiluoto painottaa, että ”en tiedä” -vastauksesta voi joutua maksamaan. Jos ohjaaja jatkuvasti tunnustaa tietämättömyytensä, luottamus ja ilmapiiri saattavat kärsiä. Mutta vaikea asiasta on valehdellakaan. Joka tapauksessa luottamuksen murtuessa näyttelijän on raskasta tehdä produktiota, kun ohjaajasta ei tiedä, puhuuko hän asioita puhumisen ilosta vai yksinkertaisesti hädissään. Näyttelijää kuormittaa pitkään jatkunut epävarmuus, etenkin jos esityksen kaaret loksativat kohdalleen vasta ihan viime tingassa. (Korhonen 1998, 124–125.) Ehkä juuri tämän vuoksi on kunnioitettavaa ja rohkeaa, kun ohjaaja ei esitä tietävänsä, silloin kun ei todellakaan tiedä. Wallgren kuvaa erehtymisensä myöntämistä näin:

Pyrin sanomaan suoraan, jos olen ohjannut väärään suuntaan ja ilmoitan, että tämä ei liity näyttelijöiden työhön, vaan tämä on minun ohjaajan virheeni. Näytän myös, että minulle tämä on tärkeä asia ja harmittaa, että nyt se menee pieleen. Työtä tehdään niin omalla persoonalla, että on tärkeää näyttää, etten ole erehtymätön. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Wallgrenin mielestä huumori on myös virheiden käsittelyssä tärkeää. Hänen on voitava nauraa omille valinnoilleen ja virheilleen.

Se vapauttaa, kun nauraa niille kaikille pelloilleen, jotka ovat todellisia. Ja nauran myös kaikille mahdollisuuksille, kuinka monella tavalla juttu voi mennä pieleen. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Wallgren kertoo luottavansa työryhmään heti alussa näyttäen itsestään jotain herkkää tai heikkoa. Täysin vastakohtaisesti ajattelee Maijala, joka ei välitä kertoa henkilökohtaisia kokemuksiaan varsinkaan alussa, ja myöhemmissäkin vaiheissa vain, jos ne liittyvät työskentelyyn.

Ihmiset ihmettelevät miksi tähän henkilökohtaiseen nyt mentiin. Kutsun tällaisia paljastuksia manipulaatioksi, koska tunnistan, että nyt on hyvä hetki olla avoin ja nyt sitä tarvitaan. Se on minulta todella selkeä valinta liikuttua. Toinen tilanne taas saattaa vaatia avautumisesta pidättäytymistä. Jos sitä energiaa ja tunnelmaa, joka vaikka näyttelijän muistoista nousee, tarvitaan vielä seuraavassa kohtauksessa, ei sitä silloin kannata purkaa puhumalla. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Pettyminen omaan ohjaajansuoritukseen on epämiellyttävää ja raskasta. Hellwigin mielestä sitä ei kuitenkaan kannata pelätä, koska erehdykset ja pettyminen tuovat myös kasvua. ”Jos uskaltaa sanoa: tämän verran osaan tällä hetkellä, tässä seison, sen vain sanoo eikä siinä ole mitään pelättävää.” (Korhonen 1998, 50.) Myöskään Kahiluodon mielestä epäonnistuminen ei tee produktioista turhia, vaan kannattavuus on prosessin mielekkyydessä: ”Jos tietää, että ne ihmiset ovat prosessin aikana saaneet jotakin, ei tunne itseään niiden edessä niin syylliseksi tai kehnoksi.” (Korhonen 1998, 122.)

Sarkola tunnustaa ottavansa harjoituksissa todella paljon syytä niskoilleen huonoista ideoistaan, erehdyksistään ja kohtausten poistamisista. Hän saattaa myös ehdottaa jotain ja huomattuaan idean huonoksi, poistaa sen heti pahoitellen. Hän ei kuitenkaan ole huomannut sen häiritsevän näyttelijöitä.

Hyvin usein ohjaan kielteiset asiat itseni kautta. Välillä tuntuu, että voisin soimata itseäni vähemmän ja seistä työni takana enemmän. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

### 3.2 Toimiva kommunikaatio

Eri näyttelijöiden kanssa on kommunikoidava eri tavoin, toteavat Reinikainen, Riuttala, Wallgren ja Pettersson kuin yhdestä suusta (Ohjaajahaastattelut 28.3.-11.5.2016). Tässä kappaleessa ruoditaan kommunikaation merkitystä ja laatua näyttelijä-ohjaaja -suhteessa puheen, kehonkielen ja kritiikin alueiden osalta.

Ohjaajalle on olennaista yrittää sanoa näyttelijöiden kohtausyhteyden jälkeen edes jotain, vaikka ei jatkuvien muutosten tilassa tietäisi tarkalleen mitä sanoo. Monille näyttelijöille ohjaajan kommentin älyllinen laatu ei olekaan ratkaisevaa, vaan näyttelijän on tarpeellista kuulla katselemisvastuussa olevalta ohjaajalta edes jonkinlainen havainto, minkä ympärille hän voi järjestää seuraavan yrityksensä. Jos ohjaaja vain vaikenee kohtausyhteyden jälkeen, hänellä on toki pienempi riski henkilökohtaiseen epäonnistumiseen harjoituksissa, mutta välttämättä valitsemisen väkivaltaa ohjaaja luopuu myös edistymisen mahdollisuudesta. (Bogart 2004, 59.)

#### 3.2.1 Puhumisen tapa

Ohjaajan tulisi miettiä tarkasti, mikä on parhaiten näyttelijää palveleva puheen määrä harjoituksissa (Efros 2006, 42). Ohjaaja Kalle Holmberg kuuluu ohjaajiin, joiden puhe luistaa liiankin liukkaasti. ”Minä puhun niin saatanan paljon, minä puhun itseni lääkäriksi harjoituksissa useinkin, olen siitä tietoinen ja yritän sitä välttää” (Korhonen 1998, 75).

Puheen tasolla kommunikaation sovittaminen tarkoittaa näyttelijän olemuksen vaistamista ja oman kielen sovittamista hänelle helposti vastaanotettavaksi, Reinikainen erittelee. Joskus se tarkoittaa jopa ravistelevaa, voimakasta tai johonkin suuntaan työntävää ilmaisua. Reinikainen säättää ilmaisuaan läpänheitosta karjumisen kautta innostavaan positiivisuuteen.

Näyttämö on kuin peili, johon oma vireystaso heijastuu. Oman laiskuutensa huomaa kyllä heti näyttämöllä. Jos haluaa voimakasta ilmaisua, niin se vaatii ohjaajaltakin sitä. Onhan se aika laaja skaala. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Myös Wallgren kertoo puhuvansa aina tilannetta tai kohdehenkilöä vastaavalla tyyllillä. Toki hänellä on kommunikaatiossaan tiettyjä omia pyrkimyksiä, esimerkiksi päiväkohtaisia yhdessä puhuttavia asioita, mutta joustoa tai suunnitelmien muutoksia joutuu tekemään, jos tilanne vaatiikin jotain muuta.

Kun joku tarvitsee perusteellista analyysiä, niin pyrin antamaan sen ja sitten perään heittämään läppää vastapainoksi niille, jotka taas tylsistyvät pitkistä pohdinnoista. Pyrin pitämään näyttelijät hereillä kommunikoimalla yllättävän osuvasti juuri heille. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Ohjaajat myös hyväksyvät eri näyttelijöiltä erilaista ohjaajaan kohdistuvaa kommunikaatiota. Pettersson kuvaa ohjaajan ja näyttelijän välille syntyvän sanattoman kommunikaatiosopimuksen määrittelevän millaiseen sävyyn kahden välisessä suhteessa voi itseään ilmaista.

Saako näyttelijä sanoa mulle rumasti tai vittuilla, riippuu tyylistä. Jos tuntematon tyyppi tulee vittuilemaan niin enhän mä sellaista kuuntele. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Petterssonin johtotähtenä on miettiä, mikä on tarpeellista ja mikä on hyödyllistä. Hän ajattelee ohjaamisesta funktionaalisesti.

En halua raskauttaa ihmisiä sellaisilla asioilla, jotka eivät heille kuulu, enkä jakaa heille asioita, jotka eivät heitä auta. Toki koetan pitää ihmisiä osallisina ja puhun siitä, missä ohjaajana menen. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Ohjaaja voi myös lähteä liikkeelle yltiöpositiivisena ja kivana, rakentaen näin luottamusta ja sallivaa ilmapiiriä. Maijala välttää etenkin alussa sanomasta ”ei noin”. Hän yksinkertaisesti jättää huomiotta kaiken huonon ja alleviivaa lavalla näkemiään hyviä hetkiä.

Sanon, että ”tuo on helvetin hyvä, miten sä teit, ja ennen kaikkea toi hetki”. Kun näyttelijä tekee kohtauksia, niin vaikka me molemmat oltaisiin ihan pihalla, niin sieltä löytyy aina jokin hetki, joka on menossa oikeaan suuntaan. Se saattaa olla ihan erilainen hetki, kuin mitä mä odotin. Siksi on vaikea valmistautua. Sitä hetkeä lähdetään sitten kasvattamaan. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Maijala myös eläytyy ennen näkemättömän voimakkaasti ohjatesaan. Hän huutaa valtavalla energialla innostuessaan ja tekee kaiken suuresti ja häpeämättömästi saattaakseen näyttelijät tilaan, jossa he unohtavat oman epävarmuutensa ja uskaltavat vapautua. Maijala kuvailee kutsuvansa näyttelijöitä olemaan mahdollisimman irti kaikesta itsestä tai kokonaisuuteen keskittymisestä ja pitämään hauskaa. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.) Toiset ohjaajat taas eivät huuda koskaan ja Milja Sarkola kuuluu ehdottomasti heihin. Hän ei muuta tietoisesti puhetapaansa eri näyttelijöiden kohdalla, mutta pohdittuaan hetken huomaa niin tapahtuvan automaattisesti ja intuitiivisesti. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Vahvasti positiivisen kautta pyrkii ohjaamaan myös Wallgren. Hän panostaa kannustukseen ja kehuihin erityisesti silloin kun näyttelijä ylittää mukavuusalueensa.

Kannustus ja kannustava nauru tulevat minulta luonnostaan, kun innostun siitä mitä lavalla tapahtuu. Reagoin asioihin sillä hetkellä, kun ne tapahtuvat, ja pyrin harjoituksen jälkeen muistamaan mainita hyviä asioita. Jälkeenpäin mainitseminen tuo tunteen, ettei hyvä materiaali ja hyvin tehty työ vain katoa jonnekin. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Yleiset keskusteluhetket ja näyttelijöiden kanssa puhuminen harjoituksissa jakavat mielipiteitä. Maijalalle keskustelu ja analysoiminen harjoituksissa on vastenmielistä, mitä hän pitää heikkoutenaan. Jos kuitenkin näyttelijä tarvitsee ja pyytää keskustelua, niin Maijala taipuu pyyntöön.

Vaikka usein keskustelu ei ole mikään ratkaisu. Näyttelijän konkreettinen tekeminen ja kokeileminen ratkaisevat asioita paljon paremmin. Näyttelijän pitää uskaltaa kokeilla, vaikka ohjaajalla ei olisi valmiita vastauksia. Sitten parhaasta kokeilusta päästään jatkamaan eteenpäin. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Toisaalta oikeanlaisessa tilanteessa ja tunnelmassa Maijalakin luottaa syvään ja pitkään keskusteluun.

Kun kerron jotain henkilökohtaista itsestäni, olen vilpitön, mutta jälkikäteen analysoiden huomaan, että olen siinä tilanteessa kokenut, että voin saada aikaan jotain suurta kertomalla omasta itsestäni jotain tällaista. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Myös Reinikaisen mielestä tekeminen tai aika voi poistaa ongelmia keskustelua tehokkaammin. Joissain tilanteissa on turha jäädä kuuntelemaan pitkäksi aikaa yhden ihmisen analyysiä. Vaikka ohjaajaa turhauttaisi, keskustelu on kestettävä, jos se auttaa näyttelijää epävarmuudessa tai omassa tekemisessä. Reinikainen kokee kyllä kuuntelevansa paljon, vaikka ei anna harjoitustilanteiden valua filosofointiin tai ringissä juttelemiseen.

On tosi tärkeää, että näyttelijä kokee tulevansa kuulluksi ja että jokaisen omalla idealla ja mielipiteellä on merkitystä. Se ei tarkoita, että kaikki ideat olisi hyviä. Kuuntelusta näyttelijöille syntyy tunne, että oma paikka on oikeasti olemassa ryhmässä. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Käytännön kokemus kuitenkin paljastaa ansan: kun todellinen merkitys on löytynyt keskustelun avulla, ei ketään enää huvita etsiä tätä todellista merkitystä harjoittelun, näyttämöllä tehtävien luovien tekojen, kautta. Puhuminen voi olla mukavampaa, mutta produktiossa tulee aina päivä, jolloin pelkkä puhuminen ei riitä, vaan lavalla on myös oltava jotain katsojia varten. Silloin kaikki puhuttu saattaakin yhtäkkiä kadota savuna ilmaan. (Efros 2006, 24.)

Riuttalan mielestä näyttelijällä pitää olla lavalla kaikki tarvittava aika tekemiseen – ja myös puhumiseen. Jos näyttelijä haluaa kertoa, miltä tekeminen tuntuu, on siihen jokin syy ja ohjaajan tulee kuunnella. Riuttala kokee kuitenkin hieman raskaana, jos näyttelijä haluaa ”länkyttää” eli vaatii ohjaajaa vuolaasti analysoimaan kohtausta ja näyttelijän tehtävää siinä. Ohjaajan tulee kuitenkin niellä ärsytyksensä ja kertoa näyttelijän tarvitsema tieto. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Vaikka ihmisillä on käytössään ainutlaatuisen monimutkainen viestintäväline, kieli, monien arvioiden mukaan valtaosa (70–90 %) ihmisten viestinnästä on sanatonta viestintää. Etenkin teatterityössä, kun kehot ovat jatkuvasti lavalla esillä ja suhteessa toisiinsa, sanaton viestintä toimii tehokkaasti.

### 3.2.2 Kehon kieli



Monet ohjaajista kertovat väsyvänsä ohjaamisesta myös kehollisesti, vaikka istuisivat ohjatessaan. Heiskasen mukaan sitä ei työn tohinassa tajuakaan kuinka paljon voimankäyttöä ja ponnistelua ohjaajankin työ vaatii. ”Kyllähän se etukeno on siinä aikamoinen.” (Korhonen 1998, 31).

Osa ohjaajista ei juuri itse käy lavalla. He kokevat ohjaajan työnsä eduksi katsomon puolella pysymisen. Wallgren on itsekin liikkeessä ohjatessaan, mutta pysyy katsomon puolella. Hän käyttää paljon käsiään ja pyrkii ohjaamaan kaiken sanallisesti, jotta näyttelijä saa itse luoda ohjeen perusteella ilmaisunsa.

Pyrin välttämään viimeiseen asti eteen näyttämistä, koska päässäni oleva mielikuva ei koskaan tule välittymään sellaisena kuin haluaisin. Elän kehollisesti mukana ja pyrin viestimään olemuksellani kohtauksen jännitettä tai tunnelmaa. Säätelen ohjaamiseni energiaa ja rytmiä kannatellen samalla lavan energiaa. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Mukana eläminen ja kannattelu on toki Wallgrenin mielestä välillä raskas työtapa. Hän kertoo kuitenkin olevansa fyysisesti ilmaiseva ihminen, minkä vuoksi näyttelijöiden koskettaminen tulee automaattisesti. Kosketus tapahtuu tauoilla ja ikään kuin privaatisissa tilassa, eikä lavalla. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Haastattelemistani seitsemästä ohjaajasta enemmistö kuitenkin käy tai jopa oleilee itsekin lavalla ohjatessaan. Bogart painottaakin, ettei kerta kaikkiaan voi istua, kun näyttämöllä tapahtuu. Istuessaan hän turtuu, kadottaa yhteyden itseensä ja näyttämöön, eikä pysty kehonsa impulssien perusteella spontaanisti vastaamaan näyttelijöiden kehoihin tai haluihin. (Bogart 2004, 96.)

Kehollista myötäilemistä ja ohjaamisen kokonaisvaltaisuutta alleviivaa myös Jäntti, jonka mukaan ohjaamisen mielentilat tapahtuvat koko ajan myös kehossa. Ensimmäisissä harjoituksissa hikoilee paljon, se on adrenaliinia. Harjoituksissa alkaa käydä kovemmilla kierroksilla ja väsymys tulee sitten myöhemmin. Etenkin alkuvaiheessa Jäntti ohjaa lavalta käsin, koska hänen täytyy päästä lähikontaktiin näyttelijöiden kanssa. Jos hänellä on ohjattavanaan liian monta näyttelijää, hän ei pysty näkemään vaivaa todellisen kontaktin eteen. Silloin jotain elintärkeää jää puuttumaan. (Korhonen 1998, 100–101.)

Haastattelemistani ohjaajista moni käyttää sekä lavalla oloa että katsomosta katsomista työvälineinään harjoituksissa. Reinikainen ja Maijala ovat jatkuvassa liikkeessä, sillä kaikkia asioita ei pysty sanallisesti ilmaisemaan.

En pysty istumaan enkä katsomaan käsistä kuin silloin tällöin. Pysin löytämään kohtaukseen liittyviä asioita itsestäni fyysisesti, hahmottamaan mitä tapahtuu, jotta pystyn niitä ilmaisemaan. Haluan kyetä itse fyysisesti lavalla näyttämään mihin suuntaan juttu tulee viedä voidakseni tulla ymmärretyksi. Kosketan myös ja menen mukaan tilanteisiin. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

On ihan normaalia, että ohjaaja riehuu, juoksee portaita ylös ja alas ja ravaa näyttämöllä, toteaa Maijala vetämistään harjoituksista. Remuamisesta tulee hyvä tunnelma, jota Maijala pyrkii levittämään näyttelijöihin. Hän ei ole omimmillaan katsomossa tekstiä tuijottamassa.

Keskusteleva ja analysoiva työskentelytapa tappaa tapani olla, vapaa assosiointi tulee mahdottomaksi. Mä uskon, että kun olen lukenut tekstin ja mulla on joku intuitiivinen asia mistä kiinnostun, vaikka ihan perus ristiriita, niin se riittää. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Sarkola taas käyttää kehoaan rauhallisemmin ja jakaa ohjaamisensa kahteen osioon: hän joko istuu rauhassa katsomossa katsomiseen keskittyen tai nousee lavalle keskustelemaan ja ohjaamaan läheltä tiettyjä näyttelijöitä. Hän ei kuitenkaan kosketa juuri koskaan, eikä ikinä riehu.

Mun positio on katsojan positio. Yritän huomata kaiken, mitä näyttämöllä tapahtuu ja reagoida siihen antaen sille merkityksiä. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Pettersson kertoo olevansa tietoinen työtapansa toistuvasta kehollisesta kaavasta: hän istuu katsomossa ja siirtyy välillä näyttämölle koskemaan näyttelijöitä ja puhuttelemaan heitä silmiin katsoen. Sarkolan tavoin hän panostaa katsomisensa intensiteettiin katsomossa istuessaan. Ohjeiden antamisessa keho on hänelle tärkeä työkalu, sillä joskus kehollinen tekeminen on vain paras selitys.

Kyllä näytän joskus eteen. Se on hirveä klisee, että niin ei saisi tehdä. Usein sanon, että "mä en halua että teet näin, mutta mä selitän ikään kuin tämä oman tekemiseni kautta". Siinä lienee joku peilisolujuttu, että asioita on helpompi ratkaista lavalta käsin kehollisen intuition kautta. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Turunen ohjaa istuen katsomosta käsin. Hän ei ikinä näytä eteen, mutta saattaa silloin tällöin käydä lavalla. Sen sijaan harjoitteiden tekeminen tai lämmittelyn vetäminen ei tule kuuloonkaan. Näyttelijöiden koskeminen riippuu siitä, miten läheiset välit Turusella näyttelijään on. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Tuntemattomia miesnäyttelijöitä en mene lääppimään. Uskon, että näyttelijöillä on tarve myös omaan yksityiseen keholliseen tilaan, koska ohjaajana käytän jo paljon

valtaa heihin. En halua valloittaa sitä kehollisuuden aluettakin. Suomalaiset kuitenkin ovat aika tarkkoja kosketuksesta. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

### 3.2.3 Tehokas kritiikki

Näyttelijän vapautta painottava Klemola kertoo Korhosen haastattelemana omasta kokemuksestaan kritiikin vastaanottajana, että ohjaajan käyttämä kieli paljastaa hänelle aina, millä silmällä ohjaaja häntä katsoo. Klemola oli mennyt aivan voimattomaksi, kun ohjaaja oli kerran arvioinut hänen olevan ikään kuin kaulasta poikki, ilman mitään yhteyttä pään ja kehon välillä, ja lisäksi puhuvan aivan liian nopeasti. Vastaavan tyrmäyksen jälkeen on näyttelijän lähes mahdoton jatkaa työskentelyä tai ottaa omaa tilaa, vaikka näennäisesti ohjaaja on vain kertonut mitä lavalla näki. (Korhonen 1998, 132.) Ikävien kokemustensa vuoksi Klemola päätti ohjaajana aina ensin kysyä, miltä näyttelijästä tuntui tehdä kohtausta, ja vasta sitten kertoa, mitä hän ohjaajana näki. Aina kun näyttelijästä tuntuu huonolta, niin ohjaajan on otettava se vakavasti, vaikka ulospäin tekeminen näyttäisikin hyvältä. (Korhonen 1998, 133.)

Ohjaajan kannattaa myös tarkoin miettiä, onko näyttelijä varmasti valmis vastaanottamaan tietyn palautteen. Palautetta ei kannata antaa liian aikaisessa vaiheessa, jolloin näyttelijä vielä tarvitse aikaa tutustuakseen roolinsa ja hakee yhteyttä siihen. Palautetta ei myöskään kannata antaa liikaa kerrallaan, sillä näyttelijän vastaanottokyky on rajallinen, etenkin korjaustoimenpiteitä vaativan kritiikin suhteen. (Rees & Staniunas 2002, 2.) Palautteen antaminen on oma taiteen lajinsa ja kokemattomalta ohjaajalta voikin viedä useita vuosia luoda oma toimiva palautteenantomenetelmänsä. (Rees & Staniunas 2002, 1.)

Hienotunteisuuden aste kritiikin kommunikoimisessa riippuu täysin ohjaajan persoonasta ja näyttelijän ja ohjaajan välisestä sanattomasta kommunikaatiosopimuksesta. Monet ohjaajat välttävät negatiivista palautetta, etenkin harjoituskauden alussa. Esimerkiksi Pettersson välttää sosiaalisesti epämukavia tilanteita. Jos näyttelijällä on hänen mielestään joku ongelma, se vaatii käsittelyyn kahdenkeskisen tilanteen.

Jos kohtaus on huono siksi, että mielestäni joku näytteli huonosti, niin sellaisia en puhu porukan kuullen. Ryhmän edessä niistä tulee todella helposti nöyryyttäviä hetkiä. Jos vaikka pitää oppia teksti, sen sanominen julkisesti on ikään kuin rankaisemista. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Wallgrenin mielestä joskus näyttelijän ojentaminen koko ryhmän edessä voi olla hyödyksikin. Sovittujen työskentelytapojen rikkomisesta, kuten toistuvasta myöhästelystä, ohjaajan kuuluukin puhua kaikkien kuullen. Työryhmä tarvitsee varmuuden siitä, että ohjaaja näkee mitä ryhmässä tapahtuu eikä anna kenenkään vapaasti luistaa vastuusta tai rikkoa sääntöjä. Samoin ohjaajan kannattaa tehdä tiettäväksi, että hän on huomannut jonkun voivan pahoin ja aikoo tehdä asialle jotain. Näin työryhmä rauhoittuu. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Alun varovaisuudessa voi olla kyse myös halusta lähteä yhteiseen työskentelyyn mahdollistamisen, eikä poissulkemisen kautta, kuten Sarkola kuvaa. Positiivisuus korostuu, jos ohjaaja ei tunne näyttelijöitä ennestään.

Tuntuu tyhmältä lähteä kieltämään asioita, kun en edes vielä tiedä, mihin ne ovat menossa. Harjoituskauden lopussa saatan kritisoida hyvin yksityiskohtaisesti, enkä enää edes kehu sitä mikä toimii, käyn vain läpi epäkohdat. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Alun ja lopun palautteenanto on siis usein todella erilaista. Harjoituskauden lopussa Sarkola ei myöskään halua puuttua näyttelijöiden roolityöhön kovin voimakkaasti. Ammattinäyttelijän huolella tekemään työhön voi saada suuriakin muutoksia ohjaamalla hyvin pienin impulssein. Sarkolan kokemuksen mukaan liian voimakkailla ohjeilla voi pilata näyttelijän työtä ja ikävästi kyseenalaistaa tämän tekemää työtä. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Kun kohtaaminen on vielä raaka luonnos, Turunen keskittyy siihen, mikä näyttelijöiden tekemässä luonnoksessa toimii. Kun kohtaukset on päätetty ja niitä aletaan hioa, ohjeistus alkaa olla todella yksityiskohtaista ja kritiikki suoraa ja teknistä. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Pyrin sanomaan kritiikin aina ohjeen kautta, eli ehdotan miten tehdä paremmin. Sorrun kyllä siihenkin, että sanon ”älä tee noin” tai ”toi ja toi ei toimi”. Mutta mun mielestä palautteen pitäisi aina olla sellaista, että siitä saa jotain irti. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Omasta mielestään Turunen ei koskaan anna ymmärtää, että joku suoritus on huono, mutta varmasti hänen ilmeensä kielii, mitä hän ajattelee. Hän yrittää sitten löytää jonkun hyvän puolen, mistä olisi hyvä jatkaa työskentelyä. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.) Sarkola puolestaan kertoo antavansa palautetta paljon kahden kesken tai osallisten näyttelijöiden kesken. Hän menee usein näyttelijän luo kehuaan tai ohjeistamaan, eikä

välitä siitä, että muut ovat ympärillä. Näyttelijät hienotunteisesti antavat ohjaajan henkilökohtaisille juttuhetkille tilaa ja juttelevat keskenään sivussa muuta. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Tottakai sanon myös paljon asioita, jotka kaikki kuulevat, mutta intuitiivisesti pyrin sanomaan henkilökohtaiset asiat, varsinkin kritiikin, kahden kesken. Mielestäni palaute on helpompi ottaa vastaan, kun en huuda kaukaa yleisöstä, että ”sun suoritus oli ihan mahtava”. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Sarkola huomauttaa myös, että kritiikin kohdentaminen kannattaa. Vaikka rehellisyys, selkeys ja suoruus eivät olisi ohjaajalle helppoa, henkilökohtaisen kritiikin antamisella säästyy usein lisävaikeuksilta. Näyttelijä harvoin tunnistaa yleisestä kritiikistä itseään. Sarkola pelkää näyttelijöiden pahoittavan mielensä ja tunnistaa tarpeen suurempaan kritiikkiin. Monet näyttelijät toivovat suoruutta ja alkavat luottaa ohjaajaan juuri suoruuden kautta. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Olen tehnyt paljon sitä virhettä, että puhun jostain ongelmasta yleisesti, esimerkiksi läpimenon jälkeen kaikille, vaikka ongelma koskisi vain yhtä näyttelijää. Kuvittelin viestin menevän perille oikealle henkilölle kohdentamattakin, mutta ihan väärät tyytit ottivatkin siitä palautteesta kiinni ja alkoivat muuttaa asioita, joita en edes tarkoittanut muutettavaksi. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Suoruudesta ollaan montaa mieltä. Epäsuorempana ilmaisuna toimivat hyvin myös ”minä tykkään” ja ”minä vierastan” -muodot, tai ”esityksen tarpeista” puhuminen. Esimerkiksi Wallgren tietoisesti ulkoistaa kritiikin ja ilmaisee sen kohtauksen dramaturgisten tarpeiden kautta. Hän sanallistaa näkemästään saadun vaikutelman ja kertoo, miksi se ei palvele kohtauksen tavoitetta. Eräs hänen kehittämänsä kritisoinnin keino on luoda esitettävästä hahmosta ikään kuin kolmas persoona, eli kertoa esimerkiksi Hamletin hahmon tarvitsevan tuskaisempaa kehollista ilmaisua. Toki Wallgren uskaltaa olla suora tutujen näyttelijöiden seurassa. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Vältän reaktioita ”ei” tai ”älä tee noin” sekä kohtauksen katkaisemista kesken kaiken. Välitön suoruus ja töksähtävyys kritiikissä aiheuttaa näyttelijälle puolustusreaktion. Kohtauksen ollessa meneillään kannustan ja rohkaisen tiettyyn suuntaan menemistä. Jos haluan kritisoida, teen sen vasta kohtauksen jälkeen. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Klassinen keino kritiikin pehmentämiseen on myös kritiikin ilmaiseminen ohjaajan itsensä kautta. Esimerkiksi Reinikainen saattaa selittää näyttelijälle, että kohtaus ei toimi koska hän ei ole onnistunut jossain asiassa. Näin näyttelijän on tiukassakin tilanteessa helpompi hyväksyä kritiikki. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Niin se usein onkin, että en ole ohjaajana itse onnistunut viemään jotain ideaa läpi. On tietysti se sellaisiakin hetkiä, että joku ei vain suostu ymmärtämään. Eikä yritämään. Se on tosi hankala tilanne ja silloin pitää nimenomaan antaa näyttelijälle aikaa ja tilaa päästä mukaan siihen ideaan. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Reinikainen välttää kritiikin kohdistamista yhteen henkilöön. Ohjausta on helpompi vastaanottaa, jos kahden hengen kohtauksessa sanoo molemmille jotain, mielellään huumorin sävyttämänä. Huumorin avulla pystyy käyttämään kovempaa kieltä ilman, että se suoraan loukkaa ketään. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Maijalakin käyttää Turusen työskentelystä tuttua suojaa, eli kritiikin ilmaisemista teknisenä muutoksena. Hän ei korjaa löysää energiaa pyytämällä enemmän energiaa tekemiseen. Tekninen ohje on konkreettinen ohje, josta näyttelijän on helppo saada kiinni loukkaantumatta. Turusesta poiketen Maijala kuitenkin pyrkii pitämään teknisetkin ohjeensa suurilinjaisina. Hän kertoo pitävänsä näyttelijöistä, joihin tehoaa yksi yksinkertainen kehollinen ohje. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Tykkään kuitailusta ja vittuilun ilmapiiristä. Heitän härskiä ja alatyylisiä läppää, jolla pyrin saamaan harjoituksiin sellaisen kiiman. Se ei ole seksuaalista kiimaa, vaan yksinkertaisesti ronski ja sievistelemätön tunnelma. Pyrin törkeällä kielenkäytölle näyttämään, ettei meillä voi olla mitään lukkoja, eikä mitään aiheita joista ei voisi heittää läppää. Myöskin kehon on oltava siellä vastaavanlaisella uskaltamisen alueella. Pitää uskaltaa olla ruma. Minähän olen ohjaajana itsekkin suorastaan groteski. Joskus jos sanon jonkun läpän vähän sivu suun, tajuan sanoneeni väärin, koska sanoin jotain sellaista, mistä itsekkin olisin mennyt paskaksi. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Vaikka Maijalan tyyli on ronski, hän uskoo tunnistavansa ihmisissä tietyn haurauden, joka viestii, ettei näyttelijä kestä esimerkiksi kovaa huutamista (Maijala, haastattelu 28.3.2016). Hän pyrkii skannaamaan ihmisiä:

Itse koulukiusattuna kyllä tunnistan hyvin ihmisten traumoja. Sellaiset teot, joissa näyttelijä joutuu ylittämään itsensä, ovat herkkiä paikkoja ja niistä puhutaan kahden kesken hellästi. Monesti näyttelijää ahdistaa esimerkiksi pelko siitä, että joutuu näyttelemään alasti. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Myös positiivisten asioiden kommunikointi saattaa olla haaste. Varsinkin jos ohjaaja on persoonallisuudeltaan erityisen suorasukainen, saattaa kommunikaatioon näyttelijöiden kanssa joutua kiinnittämään erityistä huomiota. Riuttala kertoo kuulleensa monelta olevansa ilmaisussaan hyvin suora. Hän ei kuitenkaan itse koe puhuvansa erityisen suoraan, vaan ajattelee ehkä olevansa paremminkin vähäsanainen. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Jos mä sanoisin, että ”toihan on ihan paskaa”, niin se on tarkoitettu huumoriksi. Ei, en mä nyt ihan noin sano ikinä. Tai siis useimmitenhan mä en sano mitään. Paitsi ”kiitos”. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Moni ohjaaja arvioi antavansa liian vähän hyvää ja rohkaisevaa palautetta. Riuttala esimerkiksi kertoo olevansa kohtauksia tehtäessä hyvä sivusta kannustaja. Mutta hän joutuu asettamaan muun positiivisen palautteen, kuten ystävällisyyden ja näyttelijöiden rohkaisemisen, erityistavoitteekseen monissa produktioissa. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Mun pitäisi ohjaajana olla ystävällinen koko ajan, mutta koen sen usein raskaana. Kyllä luon toisaalta suuriakin lempeitä tilanteita, joissa voidaan keskustella tavoitteista ja peloista. Mutta mun oma läsnäolo voisi mielellään olla pehmeämpää, ystävällisempää, kannustavampaa ja riehakkaampaa. Olen ehkä vähän estynyt, koska minuakin jännittää. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Riuttala toivoisi pystyvänsä kommunikoimaan paremmin, että näyttelijät tekevät hyvää työtä, meininki on hyvä, hän on ohjaajana tyytyväinen ja vaikka onkin johtajan roolissa, hän ei koe olevansa näyttelijöitä ylempänä. Jonkin aikaa yhdessä Riuttalan kanssa työskenneltyään näyttelijät oppivat aavistamaan ohjaajan tyytyväisyyden. Riuttala ei suorudesta huolimatta laita kohtausta poikki sanomalla ”ei”. Hänkin välttelee negatiivisia ilmaisuja, eikä anna paljoa huonoa palautetta. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Mun armollisuus näkyy siinä, että vaikka olen kuinka suora, niin en kyllä hauku ikinä ketään. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

### 3.3 Tarpeisiin vastaaminen

Ohjaajantyöhön kuuluu työryhmäläisten, erityisesti näyttelijöiden, tiettyihin tarpeisiin vastaaminen. Sen, mitä nämä ”tiedetyt tarpeet” ovat, määrittelee kukin ohjaaja itse kaikessa hiljaisuudessa. Monien haastateltujen mielestä näyttelijä saa tarvita vaikka kuun tai vaalta, mutta on ohjaajan vastuu rajata, mihin tarpeisiin hän kykenee vastaamaan ja mitkä tarpeet ylittävät hänen kantokykynsä tai halunsa kantaa.

Korhosen kirjassa Hellwig pohtii ohjaajan vaikutusta näyttelijän tyytyväisyyteen. Hänen mukaansa vain hyvin harvat näyttelijät uskaltavat antaa todellista palautetta ohjaajalle. Ohjaajan on itse tiedostettava vastuunsa näyttelijää kohtaan. Hellwigin mukaan ohjaaja ei voi sanoa, että ihania näyttelijöitä ovat vain ne, jotka ovat innostuneita, sillä näyttelijän

innostumattomuus on ohjaajan vika. Ohjaajan tulee vietellä näyttelijä sekä älyn että tunteen tasolla. (Korhonen 1998, 49.) Missä määrin tämä on totta haastateltujen mielestä, selviää seuraavissa kappaleissa.

### 3.3.1 Motivointi ja kannustus

Näyttelijällä tulee jo ammatinvalintansa puolesta olla oma voimakas intohimonsa teatterin tekemiseen. Monien haastattelemini ohjaajien mukaan into työskentelyyn on näyttelijän paras ja tärkein ominaisuus. Sen sijaan paras motivoiva tekijä, mihin ohjaaja voi vaikuttaa, on luottavainen ja positiivinen ilmapiiri, sekä huomion antaminen. Ohjaajan on houkuteltava näyttelijöitä rakkauden, lempeyden, huumorin ja raudanlujan kurin sekoituksella (Efros 2006, 39).

Turunen kertoo näyttelijöille mukavan ilmapiirin olevan ensisijaista. Hän toteaa välttävänsä näyttelijöiden kanssa konflikteja paljon enemmän, kuin esimerkiksi taiteellisten suunnittelijoiden kanssa. Hänellä on voimakas tarve saada suunnittelijoilta haluamansa tulos, vaikka väentämällä, kun taas näyttelijöitä hän ei halua työskentelyssä painostaa. Turusen mukaan näyttelijäntyössä on oltava mukana näyttelijän oma halu, eikä sitä siksi kannata liikaa ohjaajan sanella. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Riuttala kertoo motivoivansa myös sosiaalisen median kautta kirjoittamalla palauteviestejä tai kysymällä, mitä mieltä eri työryhmän jäsenet ovat tehdyistä kohtauksista. Riuttalan mukaan huomio toimii aina motivoijana ja pahan mielen karkottajana, oli kyse sitten minkälaisesta viestinnästä tahansa. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.) Myös Reinikaisen mielestä ohjaajan kannatta tietoisesti jakaa huomiotaan. Epävarman näyttelijän itsevarmuutta voi helposti vahvistaa kiittämällä ja rohkaisemalla hänen ominaislaatuun näyttelijänä. Reinikainen myös luottaa, että näyttelijä osaa kyllä ilmaista huomion tarpeensa, kunhan ohjaaja on kuulolla. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Näyttelijän motivaatio kannattaa Reinikaisen mukaan jutella läpi jo alussa, jotta yhdessä tekeminen on etukäteen sovittu. Myöhemmin ei motivaatiota pohdita, vaan silloin tehdään töitä. Reinikaisen mielestä näyttelijää on motivoitava antamalla kiinnostavia haasteita ja tekemällä selväksi, että näyttelijän paikka on tärkeä ja hänen työnsä on arvostettua. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)



Huomion antamisessa tärkeää on korostaa niitä näyttelijäntyön osia, jotka toimivat ja joissa näyttelijä työskentelee parhaiten. Motivoida voi myös selittämällä, miksi esitys on tärkeä. Jos ohjaaja sanoo produktion olevan mahtava, niin se innostus motivoi näyttelijääkin. Pettersson ei välttä sanomasta ”älä tee noin”, sillä hän haluaa olla näyttelijöille rehellinen.

En kehu silloin, jos joku on tehnyt työnsä huonosti, vaikka näkisinkin, että hän tarvitsee kehuja. Mutta kehun aina silloin, kun kehumiseen on aihetta. Kehuminen on tosi yksinkertaista: jaan vain sen mitä koin ja näin. Ongelmallinen näyttelijä-ohjaaja-suhde on sitten asia erikseen. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Wallgrenille on sietämätöntä, jos joku näyttelijä epäilee produktiota ja sen lopputulosta harjoitusvaiheessa. Hänen on pakko saada epäilijä vakuuttumaan. Näyttelijän kesken-eräisenkin työn arvostaminen vaatii Wallgrenin mielestä ohjaajalta luottamuksen siihen, että näyttelijä tulee vielä saattamaan työnsä valmiiksi ja hyväksi. Epämotivoituneen näyttelijän kohdalla Wallgren pyrkii viestimään arvostustaan erityisen paljon ja keskustelemaan analyttisesti tilanteesta. Jos tämä ei tehoa, on aika sanoa tiukasti, että työ on tehtävä, vaikka miltä tuntuisi. Näiden vaiheiden kautta Wallgren saa esiin epämotivoituneisuuden todellisen syyn, joka voi johtua esimerkiksi siitä, että näyttelijä ei ymmärrä mitä häneltä odotetaan. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Kerron ymmärtäväni näyttelijän vaikeuden roolityössä. Ja että juuri roolin epämiellyttävyys luo näyttelijässä hienon toisen tason, jota voi näyttelijäntyössä hyödyntää. Kannustan luottamaan oman tekemisen lopputulokseen. Yritän tuoda esiin sen, että vaikka tuntuu pahalta, niin näyttää hyvältä. Saatan myös sanoa, että on koko produktiolle hyödyksi, että juuri tietty näyttelijä tekee sen hankalan roolin. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Maijalan mielestä huomion käyttäminen suostuttelun ja motivoinnin keinona on valitettavaa ja ärsyttävää kaikille. Erityisen riskialtista se on silloin, jos ryhmässä on joku häirikkö. Ohjaajan tehtävä on tietysti selvittää, mistä kiukuttelu johtuu.

Vaikka näyttelijä ansaitsisi turpaan vedon kaikkien mielestä, niin ei se toimi. Muut näyttelijät sitten ahdistuvat, jos yhtä näyttelijää huomioidaan, vaikka se ei ansaitse sitä. On hankalaa, jos ohjaaja kehuu ongelmallista näyttelijää jo riman ylityksestä, eikä huomiota riitä muiden aidosti hienoille suorituksille. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Koska on kuitenkin tärkeää, että koko ryhmä pääsee riman yli, on ohjaajan mentävä ikään kuin heikoimman mukaan. Näyttelijöille, jotka työskentelevät hyvin ja tekevät hienoa jälkeä, voi Maijalan kokemuksen mukaan riittää, että ohjaaja kehaisee käytävässä

ja pahoittelee, että ei pysty hankalan tilanteen takia ohjaamaan niin paljoa näyttelijöitä joiden työskentely jo sujuu. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

### 3.3.2 Joustavuuden raja

Kysyin haastattelemiltani ohjaajilta myös, millaisiin näyttelijöiden tarpeisiin he ovat valmiita vastaamaan ja mitä näyttelijän on kohtuullista odottaa ohjaajalta. Klemola pohtii aihetta monipuolisen kokemuksensa kannalta seuraavasti: rajat, luottamus, näkemyksen kommunikoiminen, luovuuden ja heittäytymisen mahdollistaminen, impulsseihin tarttuminen ja niiden ruokkiminen ovat normaaleja näyttelijän tarpeita. Lisäksi ohjaajalta voi odottaa, että hän on tietoinen pelkän katseensa vallasta. (Korhonen 1998, 141.)

Ohjaaja voi vaikutuksellaan rohkaista näyttelijöitä seilaamaan vaarallisemmille vesille ja kauemmas, koska heidän turvansa on se, että joku vartioi rannalla, Klemola kuvailee. ”Olen kiitollinen ohjaajalle, kun ohjaaja näkee minussa jotakin jo pienestä idusta ja viestittää, että jatka vain siihen suuntaan.” Klemola kertoo olevansa näyttelijänä usein epävarma, sillä harjoitusvaiheessa näyttelijän ulottuvilla on monia yhtä vahvoja asioita. Ohjaaja pystyy valitsemaan, mikä niistä on kiinnostavin tie lähteä seikkailemaan. (Korhonen 1998, 141.)

Reinikaisen työryhmässä näyttelijä saa tarvita suuren linjan asioita, kuten aiheen ja reitin mitä pitkin sitä lähestytään. Ohjaaja on velkaa näyttelijälle vahvan idean siitä, mitä ollaan tekemässä. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.) Pettersson luetteli näyttelijöiden tarvitsevan ohjaajilta ainakin selityksiä ja syitä kohtausten logiikkaan, psykologista tukea ja ymmärrystä, armollisuutta työvaikeuksia kohdatessaan, lohtua emotionaalisessa kriisissä tai piiskaa laiskuuden karkottamiseen. Se, mikä on kunkin ohjaajan mielestä hyväksyttävää tarvitsevuutta, riippuu ohjaajan itsensä asettamista rajoista.

Usein on niitä, jotka tarvitsevat liikaa ja niitä, jotka eivät tarvitse melkein mitään. Se mitä näyttelijä ensisijaisesti saa tarvita, on katsoja, joka katsoo, kommentoi ja kertoo mihin näyttämöllinen tilanne voisi vielä mennä ja mitä ei ainakaan kannata tehdä. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Wallgren jatkaa Petterssonin luetteloita toteamalla antavansa näyttelijöille huomionsa sekä vastauksia kysymyksiin, vaikkakin joskus vastaus on muotoa ”en tiedä vielä”. Jos näyttelijä kysyy, miksi jokin asia tehdään, ohjaajalta riittää vastaukseksi ainakin tilapäisesti, että ”se vain näyttää hyvältä, kerron tarkemmin, kun tiedän lisää”. Ohjaajan on

kyettävä kertomaan, miksi tietty produktio on oleellinen ja miksi se tehdään. Wallgrenin mielestä näyttelijä saa tarvita myös turvallisuuden tunteen. Myös käytännön kysymyksissä, kuten aikatauluissa, ohjaajan on oltava valmis kuuntelemaan ja reagoimaan ainakin jotenkin.

Saa tarvita myös pienempiä tapauskohtaisia asioita. Mulla on varaa myös vastata joihinkin erityistarpeisiin, vaikka en voi olla kaikille kaikkea. Usein saatan myös näyttelijän kysymään joltain toiselta, jolla on parempaa tietoa tai paremmat resurssit. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Turusen mielestä on ihan hyväksyttävää kenen tahansa sanoa ”hei, tänään olen surullinen ja mulla on huono päivä”. On silti kaikille helpompaa, jos omat murheet jätetään harjoitusten ulkopuolelle. Yhden näyttelijän huono mieliala vaikuttaa Turusen omaan mielialaan heti voimakkaasti. Hän ei halua lähteä kannattelemaan muiden henkilökohtaisia taakkoja yhtään. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Siinä helposti mennään suoraan suohon, kun aletaan kuuntelemaan jonkun ihmisen pahoinvointia. Ihmiset varmaankin aistivat minusta sen, että en halua työtilanteeseen tuotavan niitä omia taakkoja. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Taiteeseen väkisinkin sekoittuu yksityiselämä. Turusen mukaan näyttelijä saa tarvita ohjaajalta ihan mitä vaan, mikä liittyy työhön. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.) Riuttalaakaan ei halua tuhlata aikaansa kuuntelemalla kenenkään monologia yksityiselämän aikatauluttamisen ongelmallisuudesta.

Jotkut vain haluavat länkyttää ohjaajalle. Mä en lähde siihen. Olisin epätasavertainen näyttelijöitä kohtaan, jos kuuntelisin joitain ihmisiä, eikä aikaa jäisi kaikkien kuunteluun. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Maijala on Turusen kanssa samaa mieltä siitä, että harjoituksissa tehdään töitä. Kenenkään tehtävä ei ole kannatella jotakuta toista. Työryhmällä ei ole aikaa kannatella ohjaajaa, eikä toisinpäin. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Jos näyttelijällä on huono päivä, tai huono viikko, niin sitten on pidettävä huolta, että seuraavan kerran kun tulee lavalle, niin tekee ihan helvetin hyvällä energialla. Ei tarvitse pyytää anteeksi, mutta omalla toiminnalla voi näyttää, että on korjannut tilanteen. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Maijalan mukaan on ammattitaitokysymys, kuinka paljon ja mitä näyttelijä tarvitsee ohjaajalta. Ohjaajan on kyettävä antamaan konkreettisia ohjeita, kuten mistä näyttelijä tulee sisään tai mihin suuntaan poistuu. Toiselle näyttelijälle riittää saada yhdestä langanpäästä kiinni ja jos se ei jonain päivänä harjoituksissa onnistu, ahkera näyttelijä pohtii

illan ja tarjoaa itse vastauksen seuraavana päivänä. Maijalan on vaikea sietää sitä, että näyttelijä vaatii ohjaajaa ratkaisemaan oman näyttelijäntyönsä. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.) Sarkolakaan ei halua, eikä voi tehdä roolityötä näyttelijän puolesta, joten hän saattaa usein heittää pallon takaisin näyttelijälle ja pyytää tätä kokeilemaan itsenäisesti eri ratkaisuvaihtoehtoja. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Pettersson on valmis tulemaan omalta mukavuusalueeltaan vastaan ihan liikaakin, kun hän näkee näyttelijöiden tarpeita. Hän on yrittänyt rajata tarpeisiin vastaamistaan oman hyvinvointinsa vuoksi. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Kuitenkin monet ovat huomionkipeitä ja epävarmoja, kun tätä ammattia tekevät. Tällä alalla sen joutuu kohtaamaan. Myös itsessään. Vaikka mulla ei ole näyttelijöihin nähden mitään ylemmyyden tunnetta, välillä kyllä hämmästyin sitä tiettyä röyhkeyttä pyytää itselleen huomiota ja rohkaisua. Näyttelijät ottavat tilaa ja näyttävät tunteitaan ja ovat vaikeita. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Ärsyyntyminen ja huomionhaku kohdistetaan aina enemmän ohjaajaan, kuin muuhun työryhmään. Petterssonin mukaan on ymmärrettävääkin, että ohjaaja on se, joka näyttelijöitä yleensä ”vituttaa”. Ohjaajan olisi hyvä oppia sietämään näyttelijöiden tarpeita ja tunteita ilman, että lähtee joustamaan omien rajojensa yli, Pettersson suosittelee. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Ei mulla ole sen kanssa ongelmia, että ihmisillä on kohtuuttomia tarpeita. Mun ongelma on se, etten pysty suhtautumaan niihin tarpeeksi selkeästi. Toki kaikenlainen kohtuuttomuus on ärsyttävää, mutta on vaikea sanoa, että sellainen käytös ei kerta kaikkiaan käy. On ollut näyttelijöitä, jotka tulevat humalassa harjoitukseen, tai myöhässä, tai ovat vihaisia mulle ja purkavat aggressiotaan, eikä mikään siitä tavallaan ei ole hyväksyttävää. Mutta onhan sitä myös välillä kysyttävä, missä määrin pystyy sietämään omaakaan tarvitsevuuttaan? (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Pettersson jatkaa pohdintaa sanomalla, että usein väkisinkin tulee mieleen, että ohjaajan pitää olla yli-inhimillinen suhteessa omiin tarpeisiinsa. Ohjaaja ei hetkahda mistään, on valmiina kaikkeen, on selkeärajainen, tarvittaessa vaativa ja tarvittaessa kannustava. Pettersson jatkaa vaatimusten listaa ohjaajan näkökulmasta kohtuuttoman pitkäksi. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

#### **4 Pyrkimys olla oma itsensä**

Kolmas tekemistäni haastatteluista selkeästi nouseva aihealue on ohjaajien tarve autouteen ja omana itsenään työskentelyyn. Monet ohjaajat torjuvat ajatuksen tietoisesta

hyvän johtajan roolin omaksumisesta tai tietoisesta toimintatapojen valitsemisesta näyttelijöihin vaikuttamiseksi. He vakuuttavat kaiken sopeuttamisen tulevan harjoituksissa luonnostaan. Toiset taas myöntävät erilaisten tietoisien strategioiden käytön olevan ilman muuta tarpeellista. Lähes kaikki ohjaajat kuitenkin painottavat pyrkivänsä työskentelemään omasta persoonastaan käsin, vilpittömän aitona itsenään.

#### 4.1 Persoonallisuus ja vastuu

Ohjaajantyö ei edellytä tietynlaista persoonaa eikä tarkasti määriteltyä lahjakkuutta, vaan ammattiohjaajista löytyy laaja persoonallisuuksien kirjo. Yksi yhteinen tekijä ohjaajilla kuitenkin on; ihmisten kanssa olemisen tarve. Toinen ihmisiä ohjaajiksi ajava piirre on maailman selittämisen ja parantamisen vietti. (Korhonen 1998, 8.)

Monille ohjaajille harjoituksissa vallitseva hyvä henki on välttämätön työskentelyn ehto. Etenkin jos ohjaajan itseluottamus ei ole raudanluja, kaikenlainen kyräileminen tai ohjaajan vastustus saattaa viedä ohjaajalta kaikki voimat, kuten Holmberg toteaa. (Korhonen 1998, 75.) Pettersson kuvaa ohjaajan painetta hyvän hengen luojana ja ristiriitaa tietynlaisen ”hyvän tyylin” ja oman aidon persoonan välillä.

Helposti alkaa luetella, että itsellä pitäisi olla tällaisia ja tällaisia sosiaalisia piirteitä, jotta hyvä ilmapiiri olisi mahdollinen. Jos ja kun niitä piirteitä ei ole, niin sitten niitä voi alkaa toteuttaa ulkokohtaisesti. Siitä syntyy ristiriitainen tila. Että pitäisi olla todella läsnä ja sosiaalinen, mutta sitten pitäisi samalla olla sitä ja tätä ja näiden kahden samanaikainen toteuttaminen on hirveän vaikeaa. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

##### 4.1.1 Aitous ja itseluottamus

Kun nuori ohjaaja ymmärtää, ettei hänestä koskaan tule toista tai perustavanlaatuisesti toisenlaista ihmistä, ei esimerkiksi ihailemansa huippuohjaajan kaltaista, hän alkaa oikeasti työskennellä omasta persoonastaan käsin. Jäntin kokemuksen mukaan juuri oman persoonallisuuden hyväksyvä työskentely karkottaa pelon sekä ohjaajasta että ympärillä olevista näyttelijöistä. (Korhonen 1998, 88.) Ohjaaja Pettersson pohtii ohjaajan kunnollisuuden vaatimusta suhteessa omaan aitoon keskeneräisyyteen:

Kuinka oma itsensä saa olla? Miten työskentelisi ystävien tai veljen kanssa? Olin kerran Ylioppilasteatterilla aivan hirvittävässä krapulassa treeneissä. Törkeää käytöstä! Mutta entä jos se lopulta oli sittenkin hyvä? Ehkä tuli näyttäytyttyä keskeneräisenä tyyppinä, eli sellaisena kuin on. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Bogartin mukaan ohjaajan on otettava pelottavia askeleita kohti tuntematonta epäroimättä, vaikka hän kokisi epävarmuutta, horjumista, haavoittuvuutta tai pelkoa. On kyettävä luottamaan itseensä, kykyihinsä, työryhmäänsä ja prosessin kantavuuteen, vaikka työskentely tapahtuu kauhun äärellä. Ohjaajan suhtautumisesta riippuen harjoitusten ilmapiiri voi muotoutua joko pelon tai luottamuksen hallitsemaksi. Työryhmän on tietoisesti keskityttävä hyvään; ystävyys, rakkaus taiteeseen, luottamus, huumori ja luomisteon voima pelastavat mahdollottoman tehtävän edessä. (Bogart 2004, 93.) ”Joka kerta, kun alan työstää uutta tuotantoa minusta tuntuu, että olen oman reviirini ulkopuolella. Ajattelen, että jonkun itsevarman, jonkun toisen, pitäisi tehdä minun työni.” Bogart tunnustaa tuntevansa itsensä epävarmaksi, epäammattimaiseksi, tasapainottomaksi, epämukavaksi ja sopimattomaksi ohjaamisen kauhun edessä. (Bogart 2004, 94.) Hänet pelastaa hetki, jolloin näyttelijät alkavat muuttaa heikkoa näyttämöllepanoa joksikin, josta ohjaaja voi olla haltioissaan. Bogart pakottaa silloin itsensä hyppäämään tuntemattomaan, luomaan omista rajoitteistaan, kauhustaan ja epäroinnistään huolimatta. (Bogart 2004, 96.)

Itseluottamusta voi ohjaajalla olla myös liikaa. Ohjaaja voi olla liian röyhkeä ilman, että ymmärtää sen vaikuttavan näyttelijöihin, ennen kuin on liian myöhäistä. Hellwig kertoo kerran kuvitelleensa hoitavansa homman kotiin joka tapauksessa, ja kun se ei onnistunutkaan, seurasi hänen mukaansa tila, jota hän kutsui terveelliseksi tyytymättömyydeksi. (Korhonen 1998, 51.)

Wallgren pitää hyvänä tiettyä ammattimaista roolia ohjaajana työskennellessään. Hän käyttää omaa persoonallisuuttaan tuon ammattiohjaajan roolin luomassa kehikossa, mutta ei pyri olemaan täysin vapaasti oma itsensä, ainakaan harjoituskauden alussa. Wallgren on herkkänä myös sille, milloin vaaditaan tiukkuutta ja asioiden tekemistä napakasti, ja milloin on parempi vain heittää läppää ja ottaa rennommin. Koko ajan hän pitelee naruja ja tekee hienosäätöä persoonallisuudellaan. Tämä tapahtuu kuitenkin intuitiivisesti ryhmän ja päivän mukana. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Kun olen tehnyt ammattilaisuuden selväksi, voin rennommin olla loppuvaiheessa myös oma itseni. Jossain vaiheessa tapahtuu myös ikään kuin sinun kaupat tai murros jonka jälkeen saatan olla liiankin oma itseni. Pyrin viestimään, että olen kiva tyyppi, mutta osaan myös hommani. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Maijalalla on joskus työskentelyn alussa ”mukavan jätjän” rooli. Hän on siitä johtuen saanut näyttelijöiltä palautetta, että hän tuntuu pelkäävän ohjata henkilökohtaisesti. Joskus Maijalan äkillinen muutos hyvästä tyylistä tiukemmaksi ohjaajaksi aiheuttaa hämmennystä:

Yhtäkkiä saattaa tulla outo hetki, kun ohjaaja ei enää vain kehukaan. Jos liian varhaisessa vaiheessa lakkaan olemasta hyvä jätkä, lopetan luovan hulluuden kuin seinään, niin se saattaa olla ongelma. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Muuttaessaan toimintaansa näyttelijöiden tarpeisiin Maijala kokee ”äärimmäistä väkivaltaa itseään kohtaan”. Hän toivoisi työryhmän sopeutuvan omaan tyyliinsä, eikä toisinpäin. Maijala haluaa olla uskollinen itselleen myös teoksen sisällössä. Hetki, jolloin syntyy juuri hänen mielestään oikeanlaista materiaalia, on mahtava. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Jos se ei kiinnosta yleisöä niin painukoot vittuun. Parasta on tehdä teatteria hybridissä. Osaan kyllä rauhoittua ja sopeutua, mutta se on raskasta, eikä sovi minulle. Minun pitäisi tietenkin oppia sitä ja kaikkihan me olemme keskeneräisiä. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Raja ammattimaisen kevyen ja hyödyllisen johtajan roolin ja persoonallisuuteen vaikuttavan paineista syntyvän teeskentelyroolin välillä voi joskus olla hiuksen hieno. Ylimääräiset roolit näkyvät aika nopeasti läpi, toteaa Reinikainen. Hänen mielestään ohjaaja menettää kunnioituksen ja uskottavuuden, jos jää kiinni roolin esittämisestä. Reinikainen käyttää itsetuntemustaan ja ihmistuntemustaan vaistoten näyttelijöiden suhtautumistapoja. Hän kertoo suurimmaksi esteekseen liiallisen itsepäisyyden. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.) Riuttala kertoo olevansa persoonaltaan samaan aikaan hyvin suora ja hieman varautunut tai ujo. Hänen pitää muistuttaa ja rohkaista itseään ennen harjoituksia lämpimään ohjaajuuteen, eli esimerkiksi näyttelijöiden halaamiseen ja kuulumisten kyselemiseen. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Ohjaajilla juuri itsetuntemus vaikuttaa olevan erityisen tärkeää. Turunen on aina tykännyt määräämisestä hirveän paljon. Ohjaajan työssä hän nauttii siitä, että hänen aito dominoiva persoonallisuutensa voikin olla hyödyksi. Näyttelijät saattavat antaa siitä paljon positiivista palautetta ja tulla kiittelemään, että ohjaajana tiedän mitä haluan. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Mietin välillä, olenko liian vaativa ja ankara. Se ehkä liittyy mun sukupuoleen. Jos nainen on määräälevä, niin siitä saa aika paljon negatiivista palautetta kaikkialla. Mutta ohjatessa se yhtäkkiä voikin olla hyöty. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Myös Wallgren tunnistaa naiseuden vaikuttavan ohjaajan rooliinsa. Hän kokee tulevansa kyseenalaistetuksi esimerkiksi mennessään uuteen laitosteatteeriin. Naisen on helpompi vakuuttaa työryhmä pätevyydestään, kun suunnittelu ja valmistelu on tehty hyvin.

Tietty kunnollisuus ja tunnollisuus siis liittyy ohjaajana myös sukupuolirooleihin. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

#### 4.1.2 Vastuu ja syyllisyys

Teatterin tekeminen on ensisijaisesti näyttelemistä, viimeistään ensi-illasta alkaen. Ohjaaja on siis lopulta tehtävässään yksinäinen ihminen, kuten johtajat usein ovat. (Korhonen 1998, 76.) Yksinäisyys haasteiden edessä kuuluu myös haastatteluissa siinä, ettei ohjaajalla useinkaan ole työryhmässä ketään, jolle todella purkaa työpaineitaan tai harmitustaan. Ohjaajan odotetaan pysyvän pystyssä yksin, vaikka sitten pinnistellen. Paineen alla ohjaaja joutuu valitsemaan, mistä asioista suostuu kantamaan vastuuta, kuten Riuttalan lausumasta käy ilmi:

Miten voisin muka ohjaajana kantaa vastuuta siitä, jos näyttelijä on lukossa tai ei pysty työskentelemään luovasti? Totta kai kannan vastuuta, jos olen ollut huono ohjaaja, enkä ole antanut katsettani näyttelijälle, ja näyttelijä puhuu asiasta minulle. Silloin yritän ottaa hänet jatkossa paremmin huomioon. Jos joku ei tuota mitään, en voi valheellisesti kehua häntä. Vastuun kantaminen riippuu siitä, mikä on se huonon tekemisen lähtösy. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Ohjaajien vastuun kokemus työryhmästä ja erityisesti näyttelijöiden hyvinvoinnista ja työskentelyn laadusta vaihtelee valtavasti. Eri ohjaajat myös syyllistyvät tai syyttävät itseään eri tavoin. Esimerkiksi Pettersson kantaa vastuuta näyttelijöiden epäonnistumisista vain jossain määrin. Yhtä lailla näyttelijän onnistumisesta vain osa on ohjaajan ansiota.

Mun mielestä on näyttelijän oma valinta olla lavalla ja näyttelemiseenhän kuuluu epävarmuutta. Siksi en ole mitenkään paskana, jos näyttelijä on lavalla kuset housussa. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Monien ohjaajien, kuten Turusen, mielestä vastuunkanto näyttelijöiden huonosta työskentelystä on ärsyttävää. Siitä huolimatta Turunen sanoo kantavansa vastuuta ihan produktion loppuun asti. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.) Ohjaajankoulutuksessa viestittää voimakkaasti ohjaajan vastuuta. Eli kun joku ei toimi, niin se on aina ohjaajan vika. Ohjaaja ei ehkä ole onnistunut kommunikoimaan jotain olennaista sisältöä, ja on hänen vastuullaan ohjaamalla muuttaa näyttelijän huono tekeminen hyväksi. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)



Laitan energiani siihen, että näyttelijä onnistuisi. En halua, että kokonaisuus epäonnistuu, joten en halua että yksittäinen näyttelijäkään epäonnistuu. Se menee kuitenkin omaan piikkiin. Joskus on vain pakko sietää, ettei näyttelijä päässyt siihen asti mihin itse olisi halunnut hänen pääsevän. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Joillekin ohjaajille vastuun ja syyllisyyden tunteet iskevät vasta kun esitys on jo valmis. Maijala kertoo syyllistävänsä itseään ihan kaikesta, kun ensi-illan jälkeen alkaa tulla kritiikkiä ja palautetta.

Oikeastaan olen vähän pettynyt kaikkeen, mitä mä teen. Sitten mietin, miksi olen roolittanut näin tai miksi olen tehnyt tällaisessa työryhmässä töitä ja epäonnistunut. Syyllisyys liittyy yleensä ammatilliseen ja taiteelliseen puoleen, en niinkään pelkää olevani huono ihminen. Ja kyllä se on niin, että monesti ohjaajana salaa oman inhonsa näyttelijöitä kohtaan. Ajattelee, että vittu täällä kaikki muut ymmärtävät ja tekevät. Että tämä on sun ammattitaidottomuutta ja sellaista paskaa, mitä en halua katsoa. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Ohjaaja kantaa paljon vastuuta myös työskentelyilmapiiristä. Sarkola kokee kantavansa vastuuta aivan liikaa. Hän kannattelee näyttelijöiden tunnelmia ja epävarmuutta, ja toivoisi onnistuvansa muuttamaan vastuun ottamistaan. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.) Ohjaajat yrittävät omalla vireellään luoda ja kannatella näyttelijäryhmän virettä. ”Täytyy yrittää viedä juttua eteenpäin myös omalla olemisella. Täytyy yrittää itse olla sen tuotannon näköinen.” (Korhonen 1998, 114.)

Joskus ohjaajan vilpittömän moraalinen vastuuntunne laajenee koskemaan myös ympäristöä tai jopa koko maailmaa. Ohjaajantyötä on tehtävä jonkin muun, kuin oman tyytyväisyyden, saavuttamiseksi. Yksi tapa rajat ohjaajan vastuu ja työn tekemisen syy, on työskennellä sen kollektiivin parhaaksi, jossa elää. ”Jos en tee vain itselleni ja jos en muuttaakseni maailmaa, niin miksi sitten”, pohtii Leppäkoski. Hän tähtää oman yhteisönsä hyvinvointiin, sillä se ei ole liian suuri tavoite, eikä toisaalta liian pieni ja itsekeskeinenkään. (Korhonen 1998, 164.)

Pettersson nostaa esiin myös ohjaajan vastuun itsensä kehittämisestä. Hän muistuttaa, että on mahdollista yrittää tulla paremmaksi ohjaajaksi, jolloin näyttelijöiden on tietenkin helpompi tehdä työtään. Jos ohjaaja huomaa ongelmia prosessissa, niin hän voi valita kehittää itseään juuri ongelmallisten piirteidensä suhteen. Asiasta voi puhua esimerkiksi terapiassa. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Toisaalta ohjaaja voi myös iloita ja kokea helpotusta ja ylpeyttä valmiista esityksestä, joka on saavutettu päämäärä. Holmberg kertoo olevansa työryhmistään ylpeä samaan tapaan kuin vanhemmat ovat ylpeitä lapsistaan. (Korhonen 1998, 75.)

Ohjaajan suhtautuminen omaan vastuuseensa joko tukee tai syö luottamusta. Ohjaaja Helka Hellwig arvioi kykenevänsä toimimaan rauhallisesti juuri suuren vastuunsa vuoksi. Hän tekee yksinkertaisesti parhaansa. Jos jokin asia ei toimi, hän tietää sen olevan tavalla tai toisella omaa syytään, eikä pakene vastuuta. (Korhonen 1998, 49.)

Kyllä ohjaaja on vastuussa kaikesta teoksessa, ihan jokaisesta alueesta. Kaikki epäonnistumiset ja onnistumiset on laskettavissa ohjaajan piikkiin. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

## 4.2 Tunteet ja intuitio

Luovat teot kumpuavat lahjan antamisen impulssista, joka kutsuu meitä kohtaamaan toisemme empaattisesti. Tämä impulssi määrää myös, miten harjoitteleme näytelmän. Teatteri edellyttää empaattisuutta ja anteliaisuutta, jotka uusi globaali yhteisömme torjuu keskittyen sen sijaan kilpailuun ja kaupankäyntiin. Bogart kysyykin: ”Miten voimme elää tässä nopeassa ja kilpailuhenkisessä ympäristössä ja silti mennä harjoituksiin ja kutsua esiin meissä asuvan villin väkivaltaisen lapsen, joka tekee taiteesta runollista ja suuremoista ja vaarallista ja kauhistuttavaa?” (Bogart 2004, 14–15.)

Ohjaaminen on sataprosenttisen intuitiivista, toteaa Bogart. Vasemman aivopuoliskon eli analyysin, kritiikin ja teorian alueelle on oma aikansa ja paikkansa. Harjoituksissa tulee kuitenkin keskittyä intuition kautta käsillä olevan toiminnan kriisiin. (Bogart 2004, 61–62.) Ohjaajan on kyettävä hyvin nopeaan reagointiin intuitionsa kautta – hänen on aistittava lavatilanne ja tartuttava heti oikeisiin lankoihin. Ohjaustilanteessa on olemassa vain yhteys näyttelijöiden ja ohjaajan välillä, eikä siinä ole varaa katkaista linjaa voidakseen jäädä pohdiskelemaan. (Bogart 2004, 60.)

Ohjaajan täytyy uskaltaa paljastaa oma todellinen itsensä, koska teatterin tekeminen on antamista ja läsnäoloa, Holmberg linjaa. Hän pyrkii jokaisessa produktiossa olemaan sataprosenttisesti läsnä kaiken sen ajan, minkä viettää työryhmän kanssa. Se on vuorovaikutusta kaikkine heikkoine ja vahvoine puolineen. (Korhonen 1998, 77.)

#### 4.2.1 Tunteiden ilmaisu

Keskimäärin haastatteleman ohjaajat ovat hyvin pidättyväisiä negatiivisten tunteiden ilmaisussaan. Ehdottomasti vaikeimpina tunteina pidetään kiukkua ja vihaa. Suuttuminen on vältettävien asioiden listalla korkealla. Esimerkiksi Pettersson kertoo nauravansa paljon ja hiljentyvänsä liikituksen tai pohdinnan seurauksena. Hän on kuitenkin melko pidättyväinen eikä yritä siirtää omaa tunnettaan näyttelijöihin. Tunteiden näkymisen tarkoitus on lähinnä viestittää, mitä hän on katsojana kohtauksen aikana kokenut. Petterssonin suuttumiset harjoituksissa voi laskea yhden käden sormilla, eivätkä tilanteet ole olleet hänelle mieluisia, koska hän haluaisi käsitellä asiat rationaalisesti keskustellen. Hänen mielestään viha on tunteista vaikein, koska se on niin henkilökohtaista. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Joskus se, mitä minä puhun, ei ole mennyt perille ennen kuin olen ollut itse suuressa tunnetilassa. Ne näyttelijän kanssa syntyneet ongelmat voivat usein olla emotionaalisia ongelmia jo lähtökohdiltaan. Emotionaalisia ongelmia ei voida ratkaista rationaalisesti. Itse taas en haluaisi mennä tunteiden kautta siihen tilanteeseen, sen ei pitäisi olla tarpeellista. Olen sen kuitenkin tehnyt ja siinä on ollut tietoinen valinnan hetki ennen suuttumista. Olen sitten ilmaissut vihaa huutamalla ja ehkä heittämällä jonkun käsikirjoituksen johonkin. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Suuttumista pelkäämätön ohjaaja saattaa käyttää tunneilmaisuaan näyttelijöiden herättelemiseksi ja osana hyvän työskentelyn vaatimista. Maijala kertoo räjähtävänsä noin joka toisessa produktiossaan – isosti. Suuttumista edeltää useimmiten jakso, jonka aikana hän jaksaa juuri ja juuri vielä hymyillä, ja menee kotiin aivan uupuneena:

Eräässä produktiossa en koskaan räjähtänyt, ja se ahdistaa minua edelleen. Se prosessi oli miinusmerkkinen ja siinä olisi ehkä pitänyt räjähtää. Joskus puran vähän epäreilusti ahdistustani sisällöstä tai teknisestä toteutuksesta työryhmän niskaan. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Maijala kertoo, että pahimman rasituksen vaihe vaikuttaa koko elämään. Silti aina töihin mennessä hän yrittää aloittaa positiivisella energialla ja innokkaasti. Jossain kohtaa ei enää jaksa.

Se auttaa, kun saa huutaa: ”Saatana, luuletteko et mä olen luonnostani tällainen? Luuletteko, että mua ei ahdistaa olla se positiivinen täällä? Tulen joka aamu tänne teidän eteen ja yritän kehua teitä joka asiasta. Ja te saatana kehtaatte valittaa. Mieti kuule, jos kaikki täällä toimisivat, kuten sinä toimit. Täällä ei vittu tapahtuisi mitään.” Sitten mä lähdän pois, koska on ihan turha yrittää jatkaa, kun sydän on kurkussa ja on pakko saada se fyysinen tunne purettua. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Maijalan mukaan räjähtämisen myötä työryhmä tajuaa, että positiivisuus ja energisyys ovat Maijalalta vaivannäköä vaativa valinta. Hänen mielestään kriisille ei saa antaa sel-laista valtaa, että sen jälkeen puhutaan kokonainen päivä. Harjoituksia jatketaan muina miehinä, ohjaaja saattaa sanoa ”kiitos, nyt jatketaan” ja sitten annetaan mennä. Maijala ahdistuu analyttisistä keskusteluista konfliktin jälkeen, koska hänen mielestään niihin voidaan upota liian syvälle. Sitten käydään monen vuoden psykoterapiaa, johon ei ole aikaa kahden kuukauden prosessin aikana. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Turunen, Sarkola ja Riuttala eivät kerta kaikkiaan ikinä huuda suuttumustaan. Riuttala vierastaa ajatusta ryhmälle suuttumisesta, koska näyttelijät kuitenkin yrittävät parhaansa. Hän voisi suuttua harjoituksissa vain, jos joku näyttelijä käyttäytyisi todella törkeästi, kuten esimerkiksi räpeltäisi kännykkäänsä kesken harjoituksen. Hän toteaa, että jos ohjaaja joutuu suuttumaan, on joku isompi ongelma ollut vireillä jo pitkään. Eihän ohjaaja murru, jollei hänen ruuveja kiristetä. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Monet eivät näytä paljoa muitakaan tunteitaan näyttelijöiden edessä. Sarkola kertoo omaavansa korkean provosoitumiskynnyksen. Vaikka itsehillinnässä on toki hyviä puolia, on siinä mukana myös konfliktin pelkoa. Ensi-illan alla Sarkolan ärtymys saattaa tulla läpi äänen korottamisena tai sarkasmina, joka saa välittömästi työryhmän varpailleen. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

En ole itse hyvä heittämään läppää, mutta jos olen itse ollut suuttunut niin sovitte-len vitsailemalla itseni kustannuksella. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Turusen mukaan se, että hän ei ikinä voisi esimerkiksi itkeä harjoituksissa, voi olla vain suomalaisuutta. Myös heikkouden näyttäminen on hänestä vaikeaa, koska hyvään joh-tajaan liitetään vahvuus. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.) Wallgren pyrkii etenkin harjoituskauden loppuvaiheessa siihen, että hänen stressinsä ei kaatuisi näyttelijöiden nis-kaan. Tunteiden pidättelyn vuoksi se kuppi saattaa kaatua sitten yksityiselämän puolella. Harjoituksissakin hän huomaa olevansa tiukempi, napakampi ja kuuntelevansa vähem-män. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Epävarmuuden ja heikkouden näyttäminen on Petterssonin mielestä vähän helpompaa ja joskus positiivistakin. Hän ei kuitenkaan halua jakaa näyttelijöille suuria epätoivon het-kiä, vaikka niitä tulisi. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.) Riuttalakin pitää omana tietoa-naan, jos ei tiedä mitä on tekemässä, jos ei ole valmistautunut tai jos ei ymmärrä, miksi

on koskaan edes aloittanut tekemään sitä, mitä on tekemässä. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

En näytä heikkouttani tahallisesti, pelkästä näyttämisen ilosta. Se olisi huomion kerjäämistä. Silti on väärin sanoa, että ohjaaja ei saisi näyttää tunteitaan ollenkaan. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Vaikka ohjaaja on johtaja, voi hänkin loukkaantua tai suuttua asioista, linjaa Wallgren. Tunteiden näyttäminen osoittaa myös luottamusta ryhmään. Johtajanakin voi näyttää, että ”kyllä mä selviän mistä vain, mutta tuo oli silti loukkaus”. Wallgrenin mielestä negatiivisten tunteiden ilmaiseminen on tarpeen vain hyvin erityisessä tilanteessa. Raivotessa usein häviää paljon enemmän kuin voittoa. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Kyllä se vaatii tosi paljon itsehillintää ja omien tuntemusten sekä tilanteen analysointia. Tarvitaan myös humoristinen suodatin. Jos totaalisesti menettää hermonsa, niin on menettänyt kyllä pelin. Täytyy osata pysyä tiettyjen asioiden yläpuolella. Pohjavireenä on välityttävä, että mä välitän produktiosta ja ihmisistä. Työryhmälle saattaa syntyä helposti suuren hylkäämisen tunne, jos ohjaaja menettää kontrollinsa. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Wallgren painottaa ohjaajan tunnereaktioiden tärkeyttä suhteessa työstettävään kohtaukseen. Hänestä on tärkeää, että ohjaaja näyttää esityksen aiheuttamia tunteita, koska ne ovat todennäköisesti saman tyyppisiä, kuin tulevan yleisön tunteet. Näin näyttelijät saavat kokea, että heidän tekemisensä vaikuttaa yleisöön. Hän myös pyrkii osoittamaan tunteita melko vapaasti, jotta näyttelijätkin tajuavat oikeutensa ilmaista tunteitaan. Se on välittämistä: että tunteet ja ilma liikkuvat.

Ohjaajien mukaan näyttelijät saavat ilmaista tunteitaan paljon ohjaajia vapaammin. Ohjaajan on kestettävä näyttelijän suru ja suuttumus. Avoin viha ja turhautuminen omaan tekemiseen on Riuttalan mukaan hyväkin juttu, jos tunne on perusteltu.

Kiukuttelu ja mielen osoittaminen on rasittavinta, mutta sitä on pakko vain kestää. Otan usein kiukuttelijan pois näyttämöltä. Jos häntä ei kerran kiinnosta olla siellä. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Wallgreninkin mielestä näyttelijä saa suuttua, mutta kesken kohtauksen ei kuitenkaan voi alkaa räyhätä oman epävarmuuden vuoksi.

Reagoida saa, mutta muiden työtä ei saa sabotoida. Hyväksyn tunteen ilmaisun, mutta en suostu jäämään siihen kiinni. Kysyn usein treenin jälkeen, että haluaisiko näyttelijä puhua asiasta. Itse harjoitustilanteessa tunteissa vellominen ei kuitenkaan auta mitään. (Wallgren, haastattelu 28.3.2016.)

Joskus suurilla näyttelijöillä on tapana ilmaista myös harjoituksissa suuria tunteita. Hellwig kertoo ihailemastaan näyttelijästä, joka on näyttämöllä valovoimainen, mutta tunneelämältään ailahteleva. ”Joka tauolla hän saa hermoromahduksen. Mutta se on sen arvoista ja olen oppinut häneltä paljon.” (Korhonen 1998, 48.) Sarkola antaa kiukuttelevalle näyttelijälle tilaa, mutta se ei tarkoita, että hän pitäisi kiukuttelusta. Eikä tilan antaminen tarkoita sitä, että kiukuttelulla ei olisi seurauksia.

Saatan ottaa sen vastaan, ymmärtää, myötäillä ja niellä. Mutta se saattaa johtaa siihen, että uuvun yhteistyöstä ja otan etäisyyttä, enkä halua enää työskennellä kiukuttelijan kanssa. Ohjaajaan kohdistuvan kiukuttelun olen kerran katkaissut ja tehnyt selväksi, että se ei käy. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Jotkut ohjaajat suhtautuvat näyttelijän suuttumiseen hieman vähemmän sallivasti. Reinikaisen produktioissa näyttelijän tunneilmaisua koskee samat hyvän käytöksen ja kanssakäymisen rajat kuin ohjaajaakin. Reinikainen myös haluaa puhumalla selvittää negatiivisten tunteiden syyn niiden ilmaannuttua. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.)

Pettersson hyväksyy kaiken, mikä liittyy kohtauksiin, eikä vähennä näyttelijän halua työskennellä ja ymmärtää. Teokseen tai työtapaan liittyvää asenneongelmaa hän ei kuitenkaan hyväksy. Myöskään henkilökohtaisista ongelmista ei harjoitustilanteissa ole mitään hyötyä. Kaikenlainen tunnemössö, esteet ja henkilökohtaiset kriisit ovat osa elämää, mutta ei Pettersson niitä ohjaamiinsa harjoituksiin toivo. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Ohjaaja voi myös omalla esimerkillään sekä vaativalla ja kovalla olemuksellaan viestiä, että pahan mielen ilmaisut eivät ole tervetulleita. Esimerkiksi Turunen arvelee oman tunnepidättyvyytensä vaikuttavan näyttelijöihin niin, että kaikki ymmärtävät purra hammasta ja itkeä vasta kotona. Hän arvelee, että voisi olla hyvä olla pehmeämpi ja antaa mahdollisuus myös henkilökohtaisista asioista puhumiseen vapaammin. Etenkin, kun taiteellisessa työssä ei henkilökohtaisen ja työhön liittyvän rajaa voida kovin tarkasti vetää. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

En tiedä olisiko se joillekin näyttelijöille jopa helpottavaa, jos ohjaaja itkisi. Itselläni vaan tulisi hirveän kiusallinen olo. Heikkouden salliminen on vähän vaikeaa: epävarmalta tai aralta näyttävä näyttelijä alkaa helposti ärsyttää. Vaadin kyllä ihmisiltä, että he keräävät itsensä. Ehkä se on vähän fasistista ja pitäisi sallia enemmän heikkoutta. (Turunen, haastattelu 11.5.2016.)

Maijala pyrkii huomaamaan kiristyvän tilanteen ajoissa ja käskemään näyttelijän tauolle ennen, kuin negatiivinen tunne avataan lavalla. Hän painottaa, että työryhmässä kukaan ei ole toisensa terapeutti, vaan kaikki ovat teatterissa töissä. Jos suuttuja on ohjaajan tuttu tai kaveri, niin silloin asian voi ottaa vakavammin ja pohtia, pitäisikö ohjaajana toimia jotenkin toisin. Mutta jos joku on vaan niin ahdistunut, että ei saa pidettyä tunteitaan sivussa, eikä kykene työskentelyyn, silloin kuuluu Maijalan mukaan sairauslomalle. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Pinnallinen ärtymys kuona on pakko ottaa pois tilanteesta, ettei se laukea jonkun muun päälle. Ja sitten joku näyttelijä kokeekin sen niin, että eikö tästä nyt voida puhua, pakkohan minun on saada sanoa miltä minusta tuntuu. Sellaista näyttelijä yritän sitten vain kuunnella ja minua ärsyttää ihan kauheasti. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Maijalan mielestäni näyttelijällä ei ole oikeutta siihen, että jatkuvasti puhutaan hänen ongelmallisista tunteistaan. Jossain vaiheessa ohjaaja tajuaa, että kyse on vanhasta patoumasta, joka saattaa tulla vuosien takaa.

#### 4.2.2 Kiinnostus ja läsnäolo

On sanottu, että ohjaajan on tarpeellista rakastua näyttelijöihin, antaakseen heille oikeanlaista kiinnostusta. Ohjaaja ei voi takertua ongelmiin tai erimielisyyksiin, vaan hänen on tultava joka aamu puhtain mielin harjoituksiin, yhä uudelleen näyttelijöistä kiinnostuneena. (Efros 2006, 38.)

Ohjaustilanteessa koko ohjaajan ja näyttöjen välinen suhde näkyy. Jos en anna näyttelijälle mun katsetta, jätän hänet todella yksin, ja silloin en ole tehnyt minimivelvoitettani. (Riuttala, haastattelu 13.4.2016.)

Kvanttifiysikassa on todistettu, että tarkkaileminen muuttaa tarkasteltavaa asiaa. Tarkkailemalla tavallaan häiritsee kohdettaan, eikä se suinkaan ole passiivista tekemistä. Ohjaajan tulee ymmärtää, että hänen huomionsa laatu ja tarkkailemisensa tapa vaikuttavat suuresti prosessin lopputulokseen. Teatteritaitteessa esityksen ytimessä on kontakti katsojiin, ja se tekee teatterista tapahtumana, kokemuksena ja rituaalina poikkeuksellisen. (Bogart 2004, 82.)

Näyttelijällä on Klemolan mukaan valtava nähdyksi tulemisen toive. Halu tulla nähdyksi sellaisenaan, kaikkena sinä, mitä on, on hänen mielestään näyttelijän tärkein pyyde.

”Että uskaltaisi näyttää itsensä huonotuulisena, häpeävänä ja epävarmana ilman, että määritellään esteeksi tai kykenemättömäksi.” (Korhonen 1998, 142.)

Ohjaajan perustehtävä on narsismin vastakohta. Ohjaaja yrittää olla paras mahdollinen yleisö. Ohjaajan tulisi omistautua näyttelijälle kuin kaikkein erottelukykyisin ja tarkkaavaisen yleisön jäsen. Laatuhuomio, jota ohjaaja tarjoaa harjoituksissa, on avain hedelmälliseen prosessiin. (Bogart 2004, 84.) Bogart menee jopa niin pitkälle, että vertaa teatteriharjoitusten jännitettä romanttisiin treffeihin. Katsojan, oli hän sitten ohjaaja tai yleisön jäsen, tulee voida nähdä näyttelijät viehätysvoimaisina, luokittelemattomina ja siivuttamattomina. Jännitys ja latautuminen määrittelevät myös näyttelijöiden välejä hyvässä harjoitustilanteessa tai esityksessä. (Bogart 2004, 77.)

Näyttelijäntyössä moni asia riippuu siitä, minkälainen kontakti on ohjaajaan. Jos kontakti on erinomainen, voi näyttelijä olla valmis tekemään ihan mitä tahansa lavalla. Kontakti myös mahdollistaa henkilökohtaisen muutoksen ja kehityksen. Prosessin arvo taas mitataan kohtaamisissa syntyneillä muutoksilla. (Korhonen 1998, 133.)

Reinikainen kuvailee ohjaajan ammattiin kuuluvan tiettyä valppautta: on oltava tarkkaavainen, kiinnostunut ja utelias. Reinikainen ruokkii itsessään innostumista ja alttiisti uusiin tilanteisiin tutustuvaa mielentilaa. Myös hauskuus auttaa pitämään mielen avoimena ja valmiina etsimään ja löytämään. (Reinikainen, haastattelu 31.3.2016.) Ohjaajan viireessä on hauska työskennellä myös Heiskasen mielestä. ”Saa olla ylipäättään ne harjoitusajat täynnä energiaa, toiminnassa, keskiössä sekä joutua vastaamaan ja ratkomaan ongelmatilanteita.” (Korhonen 1998, 29.)

Ainoa todellinen lahja, jonka ohjaaja voi näyttelijöille antaa on hänen huomionsa ja sen laatu. Huomio on kuuntelua, joka venyy ajassa ja luo jännitteen tarkkailijan ja tarkkailtavan välille. (Bogart 2004, 83.) Kokenutta näyttelijää ei huijata tarjoamalla epämääräistä ja laimeaa huomiota, vaan näyttelijä tunnistaa huomion laadun alenemisen esimerkiksi ohjaajan kärsivällisyyden puutteen vuoksi. Ohjaajan työ on nimenomaan olla aidosti yhteydessä näyttelijään. Se tarkoittaa yhteyttä fyysisesti, mielikuvituksellisesti ja emotionaalisesti. Harjoitussalissa tulee hurmaantua ja unohtaa ulkomaailma. Harjoitusten tulee poiketa arkielämästä. (Bogart 2004, 84–85.)

Pettersson tekee ohjatessaan puolittietoisesti liikettä sisään näyttelijöiden maailmaan ja ulos katsojien puolelle. Hän siis todella keskittyy katsomaan istuessaan katsomossa.



Tarkkaan katsomalla erottaa, mitä lavalla jo todella näkyy, ja voi myös kuvitella sinne asioita, joita siellä ei vielä ole. Tällöin istuminen toimii ankkurina. Välillä pyörin innoissani lavalla näyttelijöiden kanssa ideoiden ja ohjaten ja välillä ankkuroidun taas katsojaksi. (Pettersson, haastattelu 1.4.2016.)

Koska kiinnostusta ei voi väärentää, sen ilmenemistä voi seurata ohjaajan omassa kehossa. Ohjaajan tulee aistia oman kehonsa valppautta ja tehdä siitä pohja toiminnalleen. (Bogart 2004, 86.) Tulee yrittää olla joka hetki tietoinen siitä, mistä todella on aidosti kiinnostunut, sillä kiinnostus herättää tarkkaavaisuuden ja se puolestaan huomion kohteena olevan näyttelijän. (Bogart 2004, 87.)

Sarkola kokee ohjaamisen voimakkaan kehollisena kokemuksena, suuresti arjesta poikkeavana läsnäolona. Hän kertoo ohjaajan vireensä olevan aina hyvin etukenoinen, koska hän kokee ohjaustilanteessa painetta. Varsinkin alussa, kun näyttelijät eivät vielä ole kovin itsenäisiä suhteessa teokseen, hän pyrkii katsomaan hyväksyvästi ja rohkaistamaan huomiollaan.

Kulutan selvästi enemmän energiaa, kuin normaalitilassa. Hikoilen myös enemmän ja pulssini on korkea. Ohjaamisen jälkeen olen väsyneempi. (Sarkola, haastattelu 6.4.2016.)

Virhe on kuitenkin aina korkea ja olen virittyneessä tilassa. Kotiin tulossa on aina väsynyt ja hikoillut hirveästi. Ohjatessa päivät myös menevät nopeasti ohi ne vain vilahtavat ohi. Jotenkin pimeyden siihen harjoitus hetkeen enkä huomaa ajan kulkua.

Myös Maijalan vire on korkealla ja positiivinen jo alussa, ja se myös nousee loppuun asti. Hän myös janoaa lavalle fyysistä ilmaisua isolla energialla, mikä ei onnistu, jos teos on valmis jo kauan ennen ensi-iltaa. Juuri viime hetkellä valmistuminen saa näyttelijät ponnistelemaan loppuun asti. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Toisaalta jos ohjaajan vire on päätä huimaava, saattaa näyttelijöiden työskentely rakentua tai vähintään tukeutua ohjaajan intensiiviseen läsnäoloon. Maijala on huomannut, että esityksissä, joissa hän on huomaamatta mennyt katsomoon, näyttelijöiden energiataso onkin huomattavasti alhaisempi.

Se on kauheata, jos näyttelijät silloin tulevat kertomaan, että nyt on tosi rento meininki. Ettei tarvitse repiä yhtään, että menee kevyesti. (Maijala, haastattelu 28.3.2016.)

Jäntti kertoo kokevansa ohjaajana ulkopuolisuutta esityksen valmistuttua. On suorastaan surullista, miten vähän ohjaajana voi vaikuttaa esityksen myöhempään elämään. ”Pitäisi elää ryhmän kanssa ja seurata jokainen esitys, jos haluaisi olla tyytyväinen ohjaajana.” (Korhonen 1998, 92.)

## 5 Johtopäätökset

Vastauksena opinnäytteessä esitettyihin kysymyksiin voidaan todeta, että itsetuntemus on ohjaajan tärkein työkalu. Haastattelemani ohjaajat olivat mitä erilaisimpia, mikä vain vahvistaa vanhaa toteamusta, että ”ohjaajantyötä tehdään oman persoonan kautta ja itsestä käsin”.

Toimintatapojen, persoonallisuuksien ja mielipiteiden kirjo oli haastatteluissa valtava, mutta jokaista ohjaajaa ajoi pyrkimys hyvään ohjaajuuteen – ja jokainen myös kulki tavoitetta kohti itse raivaamaansa reittiä. Tämä opinnäytetyö vakuuttaa lukijansa siitä, että kukaan ei ole lähtökohtaisesti kelvoton rakentamaan näyttelijöille luovuuden olosuhteita, eikä kukaan omista ainoaa oikeaa reseptiä luovan tilan saavuttamiseksi.

Opinnäytteen kirjoittaminen on ollut henkilökohtaisella tasolla hedelmällistä. Asiat, joiden parantamiseen voisin ohjaamisessani keskittyä piirtyvät kirjoitusprosessin myötä selkeämmin mieleeni. Koen myös, että minulla on ohjaajana lupa kokeilla ja etsiä parhaita työskentelytapoja yhdessä kulloisenkin työryhmän kanssa.

Kommunikaation osalta puheen, kehonkielen ja kritiikin alueiden lisäksi ohjeistamisen konkretia olisi ollut tärkeä käsiteltävä aihe, mutta se ei mahtunut tähän opinnäytteeseen. Olisikin mielenkiintoista tutkia seuraavaksi ohjaajien antamien ohjeiden laatua ja tehokkuutta. Voin jo haastatteluissa kuulemani pohjalta kuvitella, että ohjaajien mielipidehajonta lienee suurta myös analyttisen ja konkreettisen ohjeistuksen kannattamisen välillä.

Tiedostan, että opinnäyte tutkii laajaa, monilukeroista ja tilannesidonnaista aihetta. Moneen kysymykseen luovuutta tukevien olosuhteiden luomisesta harjoituksissa voisi vastata vain: ”se on prosessi- tai työryhmäkohtaista”. Olen kuitenkin onnistunut tutkimaan ja jäsentelemään kysymyksiä ainakin itseäni hyödyttävällä tavalla, vaikka kokoamani katsoaus ei tyhjentävä olekaan.

## Lähteet

### Haastattelut

Maijala, Lauri 2016. Ohjaaja, freelancer, KOM-teatteri. Haastattelu: 28.3.2016.

Pettersson, Akse 2016. Ohjaaja, freelancer. Haastattelu: 1.4.2016.

Reinikainen, Janne 2016. Ohjaaja, freelancer. Haastattelu: 31.3.2016.

Riuttala, Sirpa 2016. Ohjaaja, Ylioppilasteatteri. Haastattelu: 13.4.2016.

Sarkola, Milja 2016. Ohjaaja, freelancer. Haastattelu: 6.4.2016.

Turunen, Saara 2016. Ohjaaja, freelancer. Haastattelu: 11.5.2016.

Wallgren, Linda 2016. Ohjaaja, Teatteri Vanha Juko. Haastattelu: 28.3.2016.

### Kirjallisuus

Alberts, David 1995. Rehearsal Management for Directors. Portsmouth: Heinemann.

Bloom, Michael 2001. Thinking Like a Director: A Practical Handbook. New York: Faber and Faber Inc.

Bogart, Anne 2004. Ohjaaja valmistautuu: seitsemän kirjoitusta taiteesta ja teatterista. Helsinki: Like.

Efros, Anatoly 2006. The Joy of Rehearsal: Reflections on Interpretation and Practice. New York: Peter Lang Publishing Inc.

Korhonen, Kaisa (toim.) 1998: Koirien ajama kettu: ohjaustaiteen kysymyksiä. Helsinki: Like.

Ollikainen, Anneli (toim.) 1986: Haaveesta vai pakosta? Näkökulmia teatteriohjaajan työhön. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Rees, Mandy & Staniunas, John 2002. Between director and actor: strategies for effective performance. Portsmouth, NH: Heinemann.

Weston, Judith 1996. Directing Actors: Creating Memorable Performances for Film and Television. Yhdysvallat: McNaughton & Gunn Inc.

## Haastattelukysymykset

### 1. Harjoitusten johtaminen

- Miten tarkkaan suunnittelet harjoitusten ohjelman ja ajankäytön?
- Miten tarkkaan sovit työskentelyn säännöt?
- Pyritkö tietoisesti ohjaamaan ryhmäprosessin sosiaalista ulottuvuutta?
- Millaisia työtapaasi liittyviä valintoja olet urasi aikana tehnyt, luodaksesi paremmat olosuhteet näyttelijälle?
- Mitä asioita näyttelijä mielestäsi yleensä tarvitsee tai saa tarvita harjoituksissa?
- Millaisissa olosuhteissa näyttelijän on helppo vastaanottaa ohjaamistasi?
- Miten tuet näyttelijää?
- Mistä asioista sinä ohjaajana määrät harjoituksissa?
- Mitä otat huomioon työryhmää muodostaessasi?

### 3. Kommunikaatio

- Sovitatko kommunikaatiosi kuhunkin harjoitustilanteeseen tai kutakin näyttelijää varten?
- Miten käytät ohjatessa omaa kehoasi?
- Minkälaisin tavoin annat hyvää tai huonoa palautetta?
- Millainen rooli huumorilla on ohjaustyössäsi?
- Mitä asioita et puhu koko työryhmän edessä?
- Kuunteletko paljon? Otatko helposti vastaan ideoita?
- Miten ohjaat kun haluat tehdä muutoksen jo opittuun?
- Miten toimit kun et koe tulevasi ymmärretyksi?
- Seuraatko näyttelijöiden kehonkieltä?
- Miten käytät fyysistä etäisyyttä tai kosketusta?
- Vaihteletko tietoisesti puheen määrää, sävyä tai kuuluvuutta?
- Näytätkö eteen tai käytätkö paljon metaforia, kielikuvia tai tarinoita?
- Miten aistit mitä tarvitaan seuraavaksi?

### 4. Ohjaajan persoonallisuus

- Oletko joskus itse persoonallasi ohjaamisesi tai työryhmän työskentelyn tiellä?
- Miten ilmaiset tunteitasi ja minkälaisia tunneilmaisuja hyväksyt näyttelijöitä?
- Miten rehellinen tai suora olet?
- Miten käytät intuitiotasi?

- Millainen on ohjaamisen vireesi ja rytmisi?
- Millainen on vaativuuden ja armollisuuden suhde?
- Millainen on sanelun ja tilan antamisen suhde?
- Miten kohteet vastahankaan asettuvia näyttelijöitä?
- Miten ohjaamisesi muuttuu kun stressi ja paine kasvavat?
- Onko sinun vaikea antaa näyttelijöiden tehdä itse oma työnsä?
- Säänteletkö aktiivisesti oman persoonasi eri ominaisuuksia?
- Hyödynnätkö ohjatessasi tietoisesti jonkinlaisiin rooleihin asettumista tai sosiaalisia strategioita?
- Mitkä piirteesi auttavat sinua eniten?
- Mitä puoliasi joudut varomaan?
- Teetkö ohjaajan työtä järjen vai tunteen kautta?
- Hyödynnätkö ohjatessasi tietoisesti jonkinlaisiin rooleihin asettumista tai sosiaalisia strategioita?

#### 5. Motivointi

- Kannatko vastuuta näyttelijän epävarmuudesta tai huonosta työskentelystä?
- Miten motivoit näyttelijää? Rohkaiset?
- Miten pyrit tekemään työskentelystä yhteistä?
- Miten käytät huomiota suostuttelun tai motivoinnin keinona?
- Miten toimit, jos näyttelijä ei sitoudu työhönsä tai työskentelyyn?
- Miten pyrit ohjaamaan näyttelijöiden asenteita?
- Miten toimit, jos näyttelijä on ylikriittinen itseään kohtaan?
- Yritätkö huomata kommentilla näyttelijän tekemät muutokset?
- Miten vakuutat näyttelijälle hänen työnsä olevan tärkeää ja hyvin tehtyä?

#### 6. Luottamus

- Miten pyrit synnyttämään luottamusta?
- Miten suhtaudut huonoon ilmapiiriin, etenemisen vaikeuteen tai konflikteihin?
- Miten tunnistat ongelmien alkuperän?
- Miten osoitat arvostusta tai kiität näyttelijää?
- Näytätkö erehtyvyyttäsi tai heikkouttasi?
- Miten toimit, jos näyttelijän henkilökohtaiset ongelmat häiritsevät harjoittelua?
- Saatko näyttelijöiltä palautetta ohjaamisestasi ja miten suhtaudut siihen?
- Joudutko usein perustelemaan harjoituksissa näkemyksiäsi?