



**LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Lahti University of Applied Sciences*

# OSANA ENSEMBLEA

Yhtenäistä teatteriryhmää metsästämissä

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Musiikki- ja draamainstituutti  
Musiikkiteatteri  
Opinnäytetyö  
Kevät 2014  
Paula Honkimäki

Lahden ammattikorkeakoulu  
Koulutusohjelma

HONKIMÄKI, PAULA JOHANNA: OSANA ENSEMBLEA  
Yhtenäistä työryhmää metsästäjänä

Musiikkiteatterilinjan opinnäytetyö, 34 sivua, 2 liitesivua

Kevät 2014

TIIVISTELMÄ

---

Tutkin opinnäytetyössäni sitä, millainen on hyvä työryhmä, millaisista tekijöistä se koostuu ja miten yksilö voi vaikuttaa työryhmän yhtenäisyyteen ja toimintaan. Tutkin ryhmätyöskentelyä yleisellä tasolla, teatterialan oppilaitoksissa ja teatterissa eri näkökulmista.

Käytän tutkimuksissani hyödynni alan kirjallisuutta ja tutkimuksia, omia kokemuksiani sekä haastattelussani pitkään alalla toimineen ammattinäyttelijän kokemuksia erilaisista työpaikoista ja työryhmistä.

Avainsanat: ensemble, teatteri, näyttelijä, ohjaaja, kollektiivisuus,  
ryhmätyö, yhteisöllisyys, teatterikoulutus

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in music

HONKIMÄKI, PAULA JOHANNA: BEING A PART OF AN ENSEMBLE  
hunting for a uniform working group in  
the theatre

Bachelor's Thesis in Music Theatre, 34 pages, 2 appendices

Spring 2014

ABSTRACT

---

In my thesis I examine how to create a well- functioning working group, what kind of individuals consist of, and how an individual can have an impact on group uniformity and activity. I examine teamwork on a general level, in theatre education and in theater from different perspectives. In my examine I use literature and research studies of the theatre industry, experiences of my own and an interview of a professional actor with a long working history in the field.

Key words: ensemble, theatre, actor, director, collective, teamwork, communality,  
theatre educatin

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	
2	RYHMÄTYÖSKENTELEYSTÄ TEATTERISSA	3
2.1	Vuorovaikutus	5
2.1.1	Vuorovaikutus koulutuksessa	7
2.2	Teatterin yhteisöllisyys	11
3	OMIA TYÖRYHMIÄ	13
3.1	Musikaali kaupunginteatterissa	13
3.1.1	Harjoitellaan	14
3.1.2	Lavalla	16
3.2	Kesäteatterissa	17
3.2.1	Harjoitusaika	17
3.2.2	Näyttämölle – satoi tai paistoi!	19
4	TUTKIMUKSIA TEATTERIKENTÄLTÄ	22
4.1	Ison talon haasteet	22
4.2	Näyttelijänä pienessä ryhmässä	24
4.3	Katse ohjaajiin	26
4.3.1	Ohjaaja osana ensemblea	27
4.3.2	Havaintoja ohjaajista	29
5	YHTEENVETO	32
	LÄHTEET	36

# 1 JOHDANTO

Teatterissa ollaan ryhmätyöskentelyn ytimessä. Töitä on tehtävä päivittäin tiiviisti yhdessä muiden kanssa. Minulla on ollut ympärilläni teatterin ulkopuolella myös paljon hyviä, tiiviitä ryhmiä: kaveriporukoita, bändejä, urheilujoukkueita ja tärkeimpänä kaikista perheeni. Kuulumme elämämme aikana useampaan ryhmään kuin tulemme ajatelleeksikaan, ja ne kaikki voivat opettaa meille paljon.

Kesällä 2010 olin mukana työryhmässä, jossa vallitsi erityisen hyvä henki. Kaikki osallistuivat aktiivisesti näytelmän suunnitteluun, oli kyseessä sitten pääroolin esittäjä tai muutamassa kohtauksessa avustava henkilö. Olimme kaikki sitoutuneita työhömmä ja halusimme auttaa toinen toistamme. En ajatellut, että ”minun roolini” vaan ”meidän esityksemme”. Ymmärsin, että en ole vastuussa vain omasta roolisuorituksestani, vaan kokonaisuudesta, ihan niin kuin kaikki muutkin työryhmän jäsenet.

Opinnäytetyössäni tutkin, mistä elementeistä muodostuu hyvä työryhmä. Tässä vaiheessa tiedän jo, että täydellistä kaavaa yhtenäiseen työryhmään ei voi kukaan esittää. Uskon, että kyse on vahvasti myös henkimaailman asioista. Opinnäytetyössäni yritän kuitenkin metsästää joitakin palasia ja elementtejä, jotka yhdistävät kokemuksia hyvistä työryhmistä. Apuna käytän sekä omia kokemuksiani, että lähdemateriaalia. Lisäksi olen haastatellut näyttelijää, jolla on monipuolinen kokemus erilaisista työryhmistä. Oman kokemukseni ollessa työelämästä vielä varsin vähäinen, halusin työssäni tuoda esiin myös laajempaa kokemusta ja näin ollen laajentaa kokemusmaailmaa, jonka työssäni tahdon tuoda esiin. Halusin pitää hänet tutkimuksessani anonymina, jotta hän voisi avoimesti kertoa omista näkemyksistään.

Opinnäytetyössäni haluan myös tutkia yksilön mahdollisuutta vaikuttaa työryhmässä vallitsevaan ilmapiiriin. Voiko yksi ihminen käytöksellään romuttaa sen täysin tai päinvastoin toimia hyvän hengen luoja?

Toivon, että jälkepäin tähän työhön koottu materiaali auttaa minua ja parhaassa tapauksessa jotakuta toistakin tiedostamaan omaa vaikutustaan ryhmässä ja kehittämään itseään yhä paremmaksi työryhmän jäseneksi.

## 2 RYHMÄTYÖSKENTELELYSTÄ TEATTERISSA

Pamela Tolan kirjassa ”Miksi näyttelen” moni haastatelluista näyttelijöistä mainitsee yhdeksi ammattinsa parhaista puolista teatterin yhteisöllisyyden. Se on kuumista porukkaan, jonka kanssa matkataan kohti yhteistä päämäärää. Myös haastattelemani miespuolinen 34-vuotias näyttelijä, kertoo juuri yhteisöllisyyden olleen suurin syy, miksi hän alun perin teatterista kiinnostui. Näyttelemineen taas tuli vähän vahingossa, ikään kuin siinä sivussa.

Ihanteellinen ryhmä, jossa sen jokaisella jäsenellä on hyvä ja turvallinen olo, synnyttää innostavan ja luovan työilmapiirin. Tätä ennen ensemblen tarvitsee ryhmäytyä ja kiinteytyä. Omat haasteensa tähän tuovat esimerkiksi persoonien ja työtapojen yhteentörmäykset. Ryhmän jäsenten sisäiset kiistat saattavat vaikuttaa negatiivisesti koko työryhmään. Näyttelijä, vuorovaikutuksen ammattilainen ja improvisaatioteatteriryhmä Stella Polariksen perustajajäsen Simo Routarinne on kirjoittanut pohdintojaan ensemblen toiminnasta Raila Leppäkosken ajatusten pohjalta. Hän kirjoittaa, että ryhmän vuorovaikutus on herkkä verkosto, jossa jokainen henkilö voi vaikuttaa rakentavasti tai tuhoavasti koko ryhmän vuorovaikutuksen luonteeseen.

Yhdeksi ryhmäytymistä vaikeuttavaksi tekijäksi artikkelissa mainitaan esimerkiksi ryhmän jäsen, jonka päätavoite on oma onnistuminen ja oman roolinsa esiintuominen, jopa muun työryhmän kustannuksella. Tällainen näyttelijä on saattanut tehdä itselleen roolianalyysin, jota pitkin hän kulkee tarkoin ennaltamäärätyin askelin. Tällaisen henkilön vastaanäyttelijän on vaikeaa reagoida mihinkään impulssiin, koska ilmaisu on ennaltamääräteltyä eikä synny tilanteessa. (Routarinne, 2004.)

Toiseksi samankaltaiseksi ongelmaksi mainitaan yksilö, jolla on tarve esitellä taitojaan voimakkailla tunnetiloilla. Ne eivät sinänsä ole este vuorovaikutukselle niiden syntyessä reaktiosta johonkin näkyvään ärsykkeeseen, mutta jos ne synnytetään mielikuvien tai tunnemuistin avulla, vaikeuttaa se usein impulssien vastaanottoa ja reagointia. Näissä tapauksissa ei enää ole kysymys ryhmätyöstä, vaan yksilöiden työskentelystä näyttämöllä. (Routarinne, 2004.)

Teos ” Miksi näyttelen” on osa Pamela Tolan kirjallista opinnäytetyötä, johon hän on koonnut haastatteluja eri- ikäisiltä kollegoiltaan. Kirjassa näyttelijä Elina Knihtilä kertoo myös edellä mainitusta ongelmasta. Hänen opiskellessaan teatterikorkeakoulussa työskenneltiin paljon mielikuvaharjoitteiden parissa. Hän kertoo työtavan aiheuttaneen hänelle jatkuvaa riittämättömyyden tunnetta, kun kaikkeen piti lisätä kärsimystä ja jokaisen arkipäiväisenkin sanan lausuminen näyttämöllä tuli merkitä lähes maailmanloppua. Työn teosta syntyi sellaisen mielikuva, että näyttelijän tulisi yksin kannatella itseään. Myöhemmin hän oivalsi, ettei näyttämöllä tarvitse olla yksin eikä sinne tarvitse viedä mitään mukanaan. Siellä ovat toiset ihmiset, ryhmän jäsenet, ja siellä voi kaiken saada ja kaiken antaa.

(Tola, 2007, 108.) Mielestäni tähän Elina Knihtilän ajatukseen tiivistyy se mitä teatterityö eli ryhmätyöskentely on parhaimmillaan ja millaista sen tulisi olla.

Heikki Peltola käyttää kirjassaan ” Yhtenä – kun minästä kasvaa me” käsitteitä ”me-mieli” ja ” minä-mieli”. Minä-mielen hän kuvaa syntyneen itsekeskeisen ajattelun tuloksena, jossa kaikki kokemukset peilataan itsensä kautta. Se kaventaa ihmisen kykyä nähdä asioita ja jopa pahimmassa tapauksessa eristää muista. Me-mieli taas kytkee ihmisen kaikkeen, mikä tätä ympäröi ja saa ihmiset toteuttamaan yhteistä tehtävää. (Peltola, 2011, 20.) Nämä käsitteet on helppo yhdistää myös näyttämölle. Lavalla on yksin vaikea synnyttää mitään. Myös työskentely minä-mielisen henkilön kanssa on vaikeaa. Kaikki tulisi tehdä hänen kauttaan, ja näin todellista yhteyttä ei synny. Jos taas päästää itsensä me-mielen vietäväksi, muuttuu työskentely kertahetimitä mielekkäämmäksi ja antoisammaksi, todelliseksi ryhmätyöksi. Peltola kirjoittaa myös luovuuden olevan aina sosiaalista, ja että luovat ideat syntyvät luontevimmin muita kuunnellen ja yhdistäen omia mielikuviaan kuulemaansa. Vaikka ihminen olisikin idean syntyhetkellä yksin, idean juuret ovat aikaisemmin kuulleessa ja koetussa. ( Peltola, 2011,145.)

Opiskelijakollegani Tiina Iisala kirjoittaa opinnäytetyössään, että näyttelijä on juuri niin hyvä kuin hänen vastaanäyttelijänsä. (Iisala, 2010, 4.)

Vaikka ajatelma on usein kuultu eri muodoissa, sen paikkaansa pitävyyttä ei voi koskaan kiistää. Siihen mielestäni kiteytyykin ensembletyöskentelyn perusajatus.



Jokaisen ryhmän jäsenen tulee huolehtia koko ensamblen hyvinvoinnista ja antaa jokaiselle tilaa päästä loistamaan.

Pyytäessäni haastattelemaani näyttelijää kuvailemaan kokemuksiaan heikoista työryhmistä, hän mainitsi erään neljän näyttelijän produktion. Näyttelijät eivät onnistuneet löytämään kontaktia toisiinsa, eikä ryhmä missään vaiheessa hitsautunut yhteen. Ohjaaja oli tarkasti suunnitellut näytelmän kulun etukäteen, eikä sitä harjoituksissa työstetty yhdessä. Näyttelijä kertoi myös esimerkin eräästä näyttelijästä, joka oli suunnitellut roolinsa kotona täysin valmiiksi, eikä suostunut harjoituksissa muuttamaan mitään. Ohjaaja oli todennut, ettei näitä asioita voi mitenkään kotona yksin ratkaista.

Edellä mainitut tekijät ovat muutamia esimerkkejä siitä, mitkä seikat ovat esteenä hyvän työryhmän syntymiseen. Ne osoittavat, miten yksi henkilö voi vaikuttaa koko ryhmän kiinteyteen ja toimintaan. Monenlaiset ongelmat ovat onneksi ratkaistavissa, mutta se vaatii koko ryhmältä lujaa halua ja tahtoa selvittää ryhmää hiertävät kitkat ja pyrkiä määrätietoisesti kohti päämäärää. Silloin kun ryhmässä ei olla valmiita kehittämään työtapoja tai muuttamaan asenteita, ollaan varmasti vaikeimmalla tiellä. Voidaan joutua tilanteeseen, jossa ainoa mahdollinen vaihtoehto on ryhmän hajoaminen.

Yhteistyötä tehdessä yksilöiden tulisikin asettaa etusijalle ryhmän etu. Tulisi myös ymmärtää, että ryhmä voi saada aikaan jotain sellaista, mikä yksilölle olisi täysin mahdotonta. (Routarinne, 2007.)

## 2.1 Vuorovaikutus

Ryhmää ei ole ilman vuorovaikutusta ryhmän jäsenten välillä. Ei siis voida puhua työryhmästä ennen kuin sen jäsenet ovat kontaktissa toistensa kanssa. (Vuorovaikutus, Jyväskylän yliopiston verkkojulkaisu.)

On varmasti olemassa työyhteisöjä, joissa ihmisten välinen kommunikointi jää varsin vähäiseksi, mutta teatterissa tämä ei ole mahdollista. Teatteri on myös siitä poikkeuksellinen työpaikka, että sen sisällä työskentelee ihmisiä monilta eri aloilta. Taiteellisen henkilökunnan lisäksi taloissa toimii hallinnollinen puoli, tekninen

puoli sekä aulahenkilökunta ja siivoojat, vain muutamia mainitakseni. Teatterissa on siis oltava vuorovaikutuksessa monen alan ammattilaisen kanssa. Joskus eri ammattiryhmien välille saattaa kasvaa kuiluja, jotka voivat johtua esimerkiksi ennakkoluuloista. Onneksi ainakin sellainen ajatusmaailma, että teatterissa vallitsi jonkinlainen arvojärjestys, on siirtymässä kokonaan historiaan.

Rehellisyys ja luottamus ovat oleellinen osa hyvää vuorovaikutusta. Vuorovaikutustilanteissa tulee muistaa suoruuden lisäksi tietynlainen hienotunteisuus ja kunnioitus työyhteisön muita jäseniä kohtaan. Kunnioitus tulisi ansaita heti kun liittyy osaksi ryhmää. Sitä ei siis tarvitse erityisesti saavuttaa, eikä sen eteen kamppailla. Jotta vuorovaikutus todella toimisi ryhmässä, tulee vuorovaikutussyhteys luoda kaikkiin työryhmän jäseniin. Kun nämä kaikki osa-alueet toimivat, on ryhmän mahdollista käsitellä vaikeitakin asioita hyvässä hengessä. Vaikka ryhmässä esiintyisi eriäviä mielipiteitä, on sen jäsenillä vahva luottamus siihen, että asia halutaan selvittää. (Vuorovaikutus, Jyväskylän yliopiston verkkojulkaisu.)

Ryhmässä jokainen yksilö voi saavuttaa merkittävyyden tunteen hankkimalla vaikutusvaltaa. Tähänkin pätee vastavuoroisuus. Vaikutusvaltaa voivat antaa vain toiset ryhmän jäsenet, reagoimalla ja vaikuttamalla toisten teoista ja sanoista. (Routarinne, 2007.) Kun ihmisellä on tunne, että hän voi vaikuttaa ryhmän sisäisiin asioihin, hän tuntee itsensä merkitykselliseksi.

Jos työryhmän sisältä löytyy selvittämättömiä katkeroituneita vuorovaikutussuhteita, vaikuttaa se koko yhteisöön. Tämä vaikeuttaa yhteisen päämäärän toteuttamista ja saa aikaan varovaisuutta ja pahimmassa tapauksessa ryhmän jakaantumista eri leireihin.

Konfliktit ovat luonnollinen osa ryhmätyöskentelyä. Konflikteilla tarkoitetaan ristiriitaa kahden tai useamman ryhmän jäsenen välillä. Koska ryhmät koostuvat aina erilaisista persoonista, joutuvat ryhmän jäsenet kohtaamaan erilaisia mielipiteitä, työskentelytapoja ja joskus tavoitteitakin. (Vuorovaikutus, Jyväskylän yliopiston verkkojulkaisu.) Tärkeintä tällaisissa tilanteissa on edellä mainittu kunnioitus muita ryhmäläisiä kohtaan ja avoimuus myös näkemyksille, jotka poikkeavat omista. Jotta aito avoimuus voi syntyä, tulee kaikilla ryhmän jäsenillä olla turval-

linen olo esittää näkemyksiään ilman, että ketään loukataan tai vähätellään. (Peltonen, 2011.)

Mielestäni kaikki pienimmätkin konfliktit olisi hyvä selvittää, ennen kuin ne paisuvat suuriin mittasuhteisiin ja jäävät ehkä kytämään vuosikausiksi ihmisten mieliin. On valitettavaa huomata vuosikausia yhdessä toimineissa työryhmissä juuri tällaisia vuosikymmenten takaisia ristiriitoja. Ne ovat saattaneet lähteä pienestä, mitättömästä erimielisyydestä ja kasvaa vuosien saatossa sellaisiin mittasuhteisiin, että ihmisten on vaikea työskennellä yhdessä. Tällainen on mielestäni vältettävissä, jos vain kaikilla osapuolilla on siihen halu.

### 2.1.1 Vuorovaikutus koulutuksessa

Kuinka paljon vuorovaikutustaitoihin voi vaikuttaa koulutusvaiheessa? Kuinka paljon aika ja asenteet vaikuttavat vuorovaikutustaitojen syntymiseen?

Routarinteen artikkelin mukaan aikaamme leimaa tietynlainen yksilökeskeisyys. Erilaiset tähtienleipomisformaatit, kuten Idols, korostavat yksilön selviytymistä voittajaksi kovan kilpailun kautta, jossa kaikki keinot ovat sallittuja. Tämä on nähtävissä myös teatterimaailmassa. Media haluaa nostaa esille säkenöiviä tähtiesiintyjä, ei juuri koskaan toimivia ensembleja. Tämä ilmiö on levinnyt jopa joukkueurheilulajeihin, joista myös halutaan nostaa esiin tähtipelaajat tai tähti-valmentajat. Routarinteen artikkelissa kuvaillaan vuorovaikutusongelmia teatterikorkeakoulussa. Käy ilmi, että oppimisryhmissä vuorovaikutus ja yhteistoiminta olivat varsin alkeellisella tasolla. Ryhmät koostuivat vahvasti yksilöistä, joita leimasi kilpailu muiden opiskelijoiden kanssa ja itsensä suojaaminen. (Routarinne, 2004.)

Löydän tästä vahvoja yhtymäkohtia omaan opiskeluuni. Kilpailuasetelmat aiheuttavat monesti kireyttä ja ilkeyttä opiskelijoiden välille. Luottamuksen puuttuminen ryhmän sisällä aiheuttaa itsensä suojaamista ja myös lukkiutumista. Routarinteen artikkelin mukaan yksilöllä on helposti taipumus alisuoriutua joutuessaan työskentelemään huonossa ja vaikeassa ilmapiirissä. Tällöin on vaikea nähdä yksilön sen hetkisiä kykyjä ja taitoja, saatika saada tätä ylittämään itseään ja oppimaan uutta.

Olen tehnyt opiskeluaikanani saman huomion, minkä Routarinne artikkelissaan tuo esille: suurin vastuu on ryhmän vetäjällä ja ryhmän toimivuudesta huolehtiminen on jopa opettajan tai ohjaajan ensisijainen tehtävä. Olen huomannut, että opettaja, joka luo kurssille hyvän ilmapiirin, on innostava ja kannustava sekä kohtelee oppilaita tasa-arvoisesti, saattaa saada aikaan toimivan ryhmän sellaisestakin ryhmästä, jossa henki ei ole alun perin ollut mitä parhain. Kilpailu tai itsensä suojaaminen eivät ole pysyviä persoonallisuuden ominaisuuksia. Ne ovat vain yksilön tapoja reagoida ryhmän tilanteeseen. Mielestäni edellä kuvaamani innostava opettaja onnistuu juuri luomaan luottamusta ryhmäläisten välille, mikä aikaan saa turvallisen ilmapiirin onnistumisille, epäonnistumisille ja näin ollen uuden oppimiselle. Tällainen oppimisympäristö on mielestäni luova ja kehittävä. Tästä päinvastainen vaihtoehto on opettaja, joka luo ryhmään kireän ja epämiellyttävän ilmapiirin. Tällainen opettaja saattaa myös harrastaa silmätikkujen poimintaa, oppilaiden nolaamista tai huomiotta jättämistä ja toisaalta taas lempioppilaidensa korostamista. Jos ryhmässä on ollut tähän asti vaikeuksia, ne varmasti korostuvat tällaisen opettajan ryhmässä. Routarinne painottaa, että vuorovaikutustaitojen kehittämiseen pitäisi tähdätä koulutuksen alusta asti. Tämä tietysti tarkoittaa, että myös opettajilla tulisi olla tällaiset taidot, jotta niitä voisi siirtää eteenpäin opiskelijoille. Nykyisin opiskelijat tuskin edes näkevät hyvien ensembletaitojen hankkimista tavoittelemisen arvoisina, kun keskittyään aina vain yksilön kehitykseen ja taitoihin. (Routarinne, 2004.)

Haastattelemanä näyttelijä opiskeli Tampereen yliopiston näyttelijätöiden laitoksella eli NÄTYllä vuosina 1997–2001. Hän ei tunnista omassa koulutuksessaan samoja ongelmia, joita Routarinne kuvailee TEAKissa olleen, vaan kokemukset ovat suorastaan päinvastaisia. Hän kertoo ryhmäytymisen ottaneen aikansa, sillä ihmisillä oli tarve todistella omaa osaamistaan. Vuosikurssilaiset eivät olleet keskenään entuudestaan tuttuja, ja opiskelukaupunkikin oli monelle täysin vieras. Näin ollen tilanteeseen sopeutuminen vei yllättävän paljon aikaa. Ryhmä kuitenkin hitsautui lopulta todella tiiviiksi, eikä kukaan jäänyt sen ulkopuolelle. Vuosikurssilaiden välillä ei myöskään vallinnut kilpailua. Opiskelijat olivat aidosti iloisia toistensa onnistumisista.

Yhtenä syynä niin yhtenäiseksi muodostuneelle vuosikursilleen haastatteleman näyttelijä pitää sitä seikkaa, että kaikki kouluajan produktiot tehtiin yhdessä oman vuosikurssin kanssa. Ryhmä jaettiin toisinaan korkeintaan kahtia.

Vuosikurssilaiset tekivät myös yhteisiä produktioita ja harrastivat bänditoimintaa vapaa-ajalla, mikä tiivistä ryhmää entisestään.

Näyttelijä kertoo myös pääsykokeiden pääpainon olleen juuri yhtenäisen vuosikurssin löytämisessä. Hän toteaa pääsykokeissa olleen taitavia tyyppejä, joiden pääsystä kouluun oli täysin vakuuttunut. Kuitenkaan nämä henkilöt, taidoistaan huolimatta, eivät ilmeisesti raadin mukaan sopineet valitsemaansa ryhmään ja jäivät koulun ovien ulkopuolelle.

NÄTY on verrattuna muihin vastaaviin oppilaitoksiin kooltaan varsin pieni yksikkö. Siellä opiskelee korkeintaan kaksi vuosikurssia kerrallaan, joten opiskelijat ja opettajat tuntevat toisensa hyvin. Tämä lienee yksi tekijä, joka lisää yhteisöllisyyttä ja ryhmähenkeä. Tosin näyttelijä mainitsee, ettei hänen vuosikurssillaan vallinnut hyvä henki ole NÄTYlläkään itsestänselvyys. Myös hajanaisia opiskeluryhmiä on ollut. Vaikka valintatilanne siis painottuisikin juuri ryhmän yhtenäisyyteen, ei sen toimintakyvystä voi olla varma ennen kuin todellinen työskentely on alkanut.

Opettajilla on näyttelijän mielestä suunnaton vastuu sekä ryhmistä että opiskelijoista yksilöinä. Koska opiskelijat ovat usein hyvin nuoria, on opettajien sanomisilla ja asenteilla suuri vaikutus heihin. Teatterialalla opettavien ihmisten tulisikin asetella sanansa tarkasti. Oppilaitosten tulisi tarkkaan miettiä, keitä ne valitsevat nuoria opiskelijoitaan opettamaan. Valitettavasti teatterialalta löytyy paljon katkeruutta, jota on helppo purkaa nuoriin lahjakkaisiin ihmisiin, joilla kaikki on vielä edessä.

Näyttelijä 34 v. kokee saaneensa opiskeluaikanaan hyvin rakentavaa palautetta ja koulun ilmapiirin olleen kannustava. Vaikka erityisesti ensimmäinen opiskeluvuosi tuntui melkoiselta myllytykseltä, oli kaikki negatiivinenkin palaute hyvin perusteltua. Opiskelijat arvostivat ja luottivat opettajiensa tietotaitoon ja

kokemukseen, jolloin palautetta myös osasi ottaa vastaan oikealla tavalla. Opiskelija saattoi olla varma, että nämä ihmiset todella tietävät, mistä puhuvat.

Vertailllessani haastattelemani näyttelijän ja Routarinteen huomioita omaan opiskeluuni Lahden musiikki- ja draamainstituutissa löydän sekä eroja että yhtäläisyyksiä. Mielestäni ensimmäinen opiskeluvuoteni oli innostava ja vuosikurssistamme muodostui yhtenäinen. Suuri ongelma koulutuksessamme oli, että moni vuosikurssi jokseenkin hajoaa ensimmäisten opiskeluvuosien aikana. Omalta vuosikurssillani yksi opiskelijoista jäi ensimmäisen puolen vuoden jälkeen äitiyslomalle, kaksi meistä piti myöhemmin väli vuoden, yksi vaihtoi opiskelulinjaa koulumme sisällä, yksi suoritti siviilipalveluksen ja pääsi myöhemmin opiskelemaan NÄTYlle ja yksi lopetti koulun kesken työllistyttyään alalla. Koulun alkaessa vuosikurssillamme oli yhdeksän opiskelijaa, joista kuitenkin vain kolme valmistui jouluna 2010. Tämä sama ongelma leimaa myös muita vuosikursseja.

Tunnen saaneeni opiskeluaikanani työskennellä ammattitaitoisten ja innostavien opettajien kanssa. Tällöin, vaikka opiskeluryhmät ovat saattaneet koostua monien eri vuosikurssien opiskelijoista, on ryhmistä syntynyt yhtenäisiä. Valitettavasti olen ollut myös ryhmissä, joissa opettaja on harrastanut vanhanaikaista lyttäyskulttuuria, joka on opiskeluilmapiirin kannalta musertavaa. Tällaisen opettajan ryhmässä ei synny yhtenäistä ryhmää. Opiskelijat saattavat sulkeutua ja suojautua. Lisäksi opettajat saattavat harrastaa suosikkioppilaiden korostamista. Myös niin sanotut inhokit tuodaan selkeästi esille. Tällainen opetuskulttuuri pitäisi mielestäni saada kitkettyä pois nykyaikaisista oppilaitoksista.

Koulumme sisällä todistettavasti muodostuu yhtenäisiäkin vuosikursseja, joissa vallitsee kannustava ja toisiaan tukeva ilmapiiri. Omat kokemukseni hajanaisuudesta ovat poikkeuksellisia, sillä harvalla vuosikurssilla hajonta on ollut yhtä suurta kuin omaltani. Koen kuitenkin, että alkuperäisen luokkani kanssa onnistuimme luomaan hyvän, luottamuksellisen ilmapiirin, jossa työskentely tuntui turvalliselta. En kokenut välillämme minkäänlaista kilpailua tai kateutta. Vaikka yhteinen opiskeluaikamme jäikin varsin lyhyeksi, se alkuperäinen ryhmä on minulle edelleen erityinen ja tärkeä.

## 2.2 Teatterin yhteisöllisyys

Näyttelijä Elina Knihtilä kertoo teatteriblogissaan ensimmäisestä kokemuksestaan 19-vuotiaana Q-teatterin näyttämöllä. Hän kertoo siinä, kuinka vahvasti koki teatterin yhteisöllisyyden.

*”Silti oli jotain, mikä ylitti taidon ja teknisen suvereniteetin vaatimukset. Oli porukka, ryhmä ihmisiä ja paljon uskoa ja tunnetta asiaan.”*

(Knihtilä, 2010.)

Samanlaisia ovat omatkin kokemukseni ensimmäisistä askeleista teatterin maailmaan. Ensiesiintymiseni teatterilavalla oli lukiomusikaalissa. Olin ollut aina kiinnostunut teatterista, mutta harrastusmahdollisuuksien ollessa huonot pienellä paikkakunnalla ja musiikin viedessä mennessään, se oli jäänyt. Tämän produktio kuitenkin mullisti sen hetkisen maailmani. Minulla ei ollut mitään käsitystä teatterin tekemisestä, mutta se tuntui yhtäkkiä luontevalta. Ryhmän sisällä muodostunut henki oli jotain ennen kokematonta. Teimme töitä täydellä innolla ja palolla yhteisen päämäärän eteen. Se oli aivan uutta.

Olin kasvanut tuohon asti klassisen musiikin maailmassa, jossa työskentely on varsin hillittyä ja perinteikästä. Vaikka soitin monia vuosia orkestereissa, en koskaan kokenut vastaavaa yhteisöllisyyttä kuin teatterissa. Tuntui, että olimme vain joukko yksilöitä, jotka sattumalta päätyivät konserttisaliin yhtä aikaa, soittamaan samaa teosta. Ajattelin, että tämä maailma, jossa väärät äänet saavat orkesterin johtajan pään kääntymään, ei ollutkaan minua varten.

*”Teatterin tärkeä merkitys on sen yhteisöllisyys, katsojalle ja tekijälle. Teatteri on jakamista, ensin työryhmän kesken ja lopulta yleisön kanssa.”*

( Knihtilä, 2010.)

Tällä lauseella Knihtilä kiteyttää teatterin olevan elävä taidemuoto. Esitykset ovat harvoin täysin valmiita ensi-illassa. Ne valmistuvat ja kehittyvät jokaisen esityskerran ja yleisön myötä. Voisikin sanoa yleisön olevan merkityksellinen osa työryhmää. Se reagoi, antaa impulsseja ja sitä on kuunneltava.

Jakamiseen kuuluu myös vastaanottaminen. Se tarkoittaa, että uskaltaa ja suostuu ottamaan vastaan sen, mitä toinen tarjoaa. Toisinaan keskittyessä omaan tekemiseen on vaikea muistaa tämän asian merkityksellisyyttä. Juuri tässä piilee avain monien asioiden, kuten vaikeiden kohtausten avaamiseen.

Luova prosessi vaatii ympärilleen luotettavan ja turvallisen työympäristön, jossa on myös tilaa konflikteille. Tähän Knihtilä täsmentää tärkeän asian: konflikteissa riitelevät asiat, eivät ihmiset. (Knihtilä, 2010.) Tämä pätee mielestäni kaikkiin elämämme aikana muodostamiimme ryhmiin. Kun ihmisten välillä vallitsee luottamus ja kunnioitus toisiaan kohtaan, uskalletaan olla eri mieltä, ilman pelkoa ryhmän vahingoittumisesta tai hajoamisesta.

Tärkeä osa esitystä on myös asioiden jakaminen kollegojen kanssa näyttämön ulkopuolella. Yleisön tai esityksen kommentointi yhdessä, kuulumisien vaihtaminen ja vitsien kertominen ovat tärkeä osa yhteisöllisyyttä. Sen vuoksi Elina Knihtilä ei ole tehnyt koskaan monologiesitystä. (Knihtilä, 2010) Näyttämöllä on hyvä olla yhdessä.



### 3 KOKEMUKSIA TYÖRYHMISTÄ

Seuraavaksi kerron kahdesta kokemuksestani ammattiteattereissa. Niitä yhdistää se, että molemmat työryhmät olivat harvinaislaatuisten yhtenäisiä. Ensimmäisessä kokemuksessani kerron vuodestani 2009 –2010 pienessä kaupunginteatterissa. Toisessa kokemuksessani kuvaan kesääni 2010 ammattikesäteatterin estradilla. Kokemuksia erottaa se, että kaupunginteatterissa menin mukaan tiiviiseen, pitkäaikaiseen ensembleen. Jotkut näyttelijöistä olivat työskennelleet yhdessä jo vuosikymmenien ajan, joten talolla oli omat tapansa, joihin vierailijoiden täytyi sopeutua. Kesäteatterissa työryhmä oli taas kaikille entuudestaan lähes täysin vieras. Vain muutama henkilöistä oli työskennellyt yhdessä ennen kesää. Erottava tekijä näiden kokemusten välillä oli myös työskentelytahti. Musikaalia harjoittelimme lähes kaksi kuukautta ja esitimme seitsemän kuukautta. Kesäteatteria harjoittelimme kaksi ja puoli viikkoa ja esitimme noin kaksi kuukautta. Esitysmääriä kertyi kuitenkin molemmista esityksistä lähes saman verran. Tämä kertoo siitä, kuinka tiivistahainen kesäteatterin rytmi todella on.

Lisäksi esitysten ohjaajilla oli hyvin erilainen työskentelytapa ja erilaiset lähtökohdat. Kaupunginteatterissa ohjanneelle teatterinjohtajalle talo ja henkilökunta olivat entuudestaan tuttuja. Hän oli ohjannut talossa vakinaisesti työskenteleviä näyttelijöitä ennenkin ja tunsu heidän työtapansa. Tässä tapauksessa ohjaajalle jäikin tehtäväksi saada vierailijat ja avustajat tiiviiksi osaksi ensembleä. Kesäteatterin musiikkinäytelmän ohjaajalle koko työryhmä ja kesäteatterissa ohjaaminen olivat täysin uutta. Hän ei voinut ennustaa, miten ryhmä tulisi toimimaan tai miten kukakin löytäisi oman paikkansa sen sisällä. Tässä tapauksessa työryhmän muodostuminen alkoi puhtaalta pöydältä. Tavat ja rutiinit syntyivät koko ryhmän synnyttäminä, eikä sisäisiä ristiriitoja ollut ehtinyt muodostua. Mielestäni nämä kaksi eri kokemusta ovat hyviä esimerkkejä siitä, miten erilaisista lähtökohdista voi syntyä toimivia työryhmiä.

#### 3.1 Musikaali kaupunginteatterissa

Teatteri, jossa työskentelin, on yksi Suomen pienimmistä teattereista. Talon henkilökuntaan kuuluu alle kymmenen näyttelijää, joista suurin osa on näytellyt yh-

dessä vuosikautia. Talon ensemble oli siis pieni ja tiivis. Näytelmissä käytetään paljon myös iltahenkilökuntaa.

Päädyin teatteriin, koska halusin työharjoittelupaikan silloisen asuinpaikkakuntani läheisyydestä. Teatterin ohjelmistoon oli tulossa syksyllä 2009 legendaarisen iskelmälaulajan elämään sijoittuva musikaali, johon pääsin mukaan. Oli ilahduttava kokemus käydä tutustumassa teatteriin harjoituksia edeltävänä keväänä. Koko talon väki otti minut lämpimästi vastaan, ja tunsin olevani tervetullut.

Musikaalissa oli mukana talon henkilökunnan lisäksi joukko paikallisia avustajia ja iltanäyttelijöitä sekä pääosaa esittänyt, vieraileva laulaja- näyttelijä sekä kolmi-henkinen orkesteri. Esiintyjien lisäksi työryhmään kuului ohjaaja, koreografi, äänisuunnittelija, valosuunnittelija, lavastaja, puvustaja sekä muuta henkilökuntaa, jotka vastasivat esityksen visuaalisesta toteutuksesta.

### 3.1.1 Harjoitellaan

Harjoitukset alkoivat lukuharjoituksilla. Roolihenkilöni oli päähenkilön paras ystävä. Tilanne oli aluksi jännittävä, sillä en tuntenut entuudestaan ketään työryhmästä. Lisäksi rooli oli suhteellisen iso sivurooli ja se sisälsi yhden pitkän monologin.

Seuraavana päivänä aloimme harjoitella kohtauksia. Päivärytmi kulki niin, että aamuharjoituksissa tehtiin näyttelijöiden kohtauksia ja käytiin puvuston kanssa suunnitelmia läpi. Iltaharjoituksissa keskityttiin joukkokohtauksiin. Talossa vallitsi kaiken aikaa hyvä ilmapiiri ja lämmin tunnelma, johon vierailijana oli helppo tulla. Koreografian kanssa työskentely oli innostavaa. Tanssiharjoituksissa pääsin parhaiten tutustumaan muuhun työryhmään. Koreografi teetti erilaisia harjoituksia, joiden avulla työryhmä tiivistyi ja yhtenäistyi.

Ohjaaja halusi pitää yllä rentoa ja hyvää ilmapiiriä. Hän antoi paljon vastuuta näyttelijöille, ja kohtauksia pohdittiin ja työstettiin yhdessä. Toisinaan tuntui, että ohjaaja jättäytyi lähes näkymättömäksi harjoituksissa ja päätökset jäivät kokonaan

näyttelijöiden harteille. Joukkokohtaukset jäivät lähes tyystin vaille ohjausta, mikä aiheutti hämmennystä avustajien keskuudessa.

Yllättävää produktiossa oli, että oma roolini musikaalissa oli täysin puherooli. Lauuista vastasi yksinomaan pääosan esittäjä, eikä kuoroon palkattuja ja koelauluissa käyneitä avustajia käytetty musiikkinumeroissa lainkaan. Tämä valinta oli mielestäni sangen outo. Esitystä kuitenkin kutsuttiin musikaaliksi. Musiikkinumerot olivatkin suurimmaksi osaksi ikään kuin keikkatilanteita, joissa laulut esitettiin pelkistetysti orkesterin säestyksellä sellaisinaan. Kappaleita ei sovitettu juuri lainkaan. Ne eivät myöskään sisältäneet kasvua tai kehitystä roolihenkilöiden sisällä, mikä olisi tyyllilajille olennaista. Näytelmä ikään kuin pysähtyi musiikkinumeroihin ja jatkui taas niiden jälkeen. Nämä valinnat ehkä kertovat musikaalin tyyllilajina olevan Suomessa vielä lapsenkengissä. Monen mielestä näytelmä, joka sisältää musiikkia, on yhtä kuin musikaali. Toki tässä tapauksessa puhutaan jo musiikkiteatterista, mutta ei varsinaisesti musikaalista. Tyyllilaji vaatii tekijöiltään paljon. Ohjaajan tulisi ymmärtää musiikki osana käsikirjoitusta ja kapellimestarin se, että kaunis kuulokuva ei yksinomaan riitä. Jotta kehitystä saataisiin aikaan, voisi tällaiselle koulutukselle olettaa olevan paikkansa.

Kaiken kaikkiaan voi todeta työryhmän toimineen harjoituskaudella mainiosti. Päänvaivaa tuottivat ainoastaan muutamien henkilöiden motivaatio-ongelmat omaa työtään kohtaan. Tämä johtui selkeästi ammatillisesta turhautumisesta ja uupumuksesta. Nämä henkilöt kaipasivat selvästi uusia haasteita elämäänsä. Ongelmat eivät aiheutuneet kyseisestä produktiosta, vaan olivat pitkän aikavälin tulos. Pienessä ja tiiviissä työryhmässä tällaiset asiat eivät jää huomaamatta. Ne eivät kuitenkaan, varsinkaan esityskaudella, vaikuttaneet muuhun työryhmään, sillä niistä puhuttiin avoimesti, eikä henkilöillä ollut mitään halua vaikeuttaa muiden viihtymistä työssään tai työryhmässä.

Ensi-iltaa edeltävinä viikkoina tunsin jo olevani työryhmässä kuin kotonani. Olin kovin otettu ensi-iltajuhlissa, kun eräs talon naisnäyttelijöistä mainitsi puheessaan tuntuneen siltä kuin olisin aina ollut heidän ryhmässään. Se lämmitti suuresti. Talon tavoille oli helppo oppia, ja lämpimän vastaanoton vuoksi kaikki turha jännitys katosi ja tunsin voivani antaa parastani. Tunsin, ettei kellään ollut mitään

negatiivisia tunteita minua kohtaan ja kaikki toivoivat minun onnistuvan työssäni parhaalla mahdollisella tavalla. Samanlaista tukea ja kannustusta halusin tarjota myös kaikille muille työryhmässä oleville.

### 3.1.2 Lavalla

Ryhmädynamiikka muuttuu aina, kun esitykset alkavat pyöriä. Ohjaaja, koreografi, puvustajat ja lavastajat ovat työnsä tehneet, ja työryhmä pienenee näiltä osin. Lisäksi harjoituskaudella ihmisten määrää vaihteli aamu- ja iltaharjoitusten välillä. Aamuisin ryhmän ollessa pienempi tunnelma oli rauhallisempi kuin iltaisin. Nyt koko ensemble oli kokonaisuudessaan aina koolla.

Esitys oli koko syyskauden loppuunmyyty ja yleisön keskuudessa pidetty. Kohtaukset löysivät rytmensä esitysten kuluessa ja yleisön läsnäollessa. Esityksen ja sitä edeltävien tapahtumien kulkuun alkoi syntyä tiettyjä traditioita. Minun aikani kampaamossa oli tuntia ennen esityksen alkua. Yleensä ennen sitä ehdin tervehtiä kaikki paikalle saapuneet kahvikupin äärellä. Kampaamossa kävimme läpi viikon tapahtumat. Esitykseen valmistautumisessa oleellista oli myös sosiaalisten suhteiden hoito työkavereiden kanssa. Jokainen valmistautui esitykseen tavallaan. Toiset juttelivat lähes viime minuuteille asti. Osa halusi ottaa ennen esitystä tietyn ajan omalle keskittymiselleen. Itse halusin käydä aina tanssisooloni läpi ennen esitystä, ja se kävi samalla myös lämmittelystä. Muuten pidin siitä, että touhua riitti koko ajan ja olin yleensä valmis noin viisi minuuttia ennen esitystä. Lisäksi halusin ottaa aina ajan itselleni ennen monologiani, toisella puoliajalla.

Esityskausi sujui hyvin ja nopeasti. Esitykset olivat pääosin viikonloppuisin, ja niitä oli yhden viikonlopun aikana 1–4. Ryhmän tiivistyessä tunsin suurta haikeutta esityskauden lähestyessä loppuaan. Vaikka jouduin koko vuoden ajan ajamaan edestakaisia matkoja kodin ja esityspaikkakunnan välillä, sain paljon voimaa tästä työryhmästä. Vaikka saatoin olla lopen uupunut työpaikalle saapuessani, jo hetkessä olin täynnä energiaa.

Vierailin paikkakunalla ja teatterin katsomossa keväällä 2011. Talon väki otti

minut samalla lämmöllä ja ilolla vastaan kuin ennenkin. Vaikka aikaa esityksen päättymisestä oli kulunut jo miltei vuosi, jutut jatkuivat siitä, mihin olivat silloin jääneet. Voin vain todeta, että tällä teatterilla ja sen ihmisillä on aina erityinen paikka sydämessäni.

### 3.2 Kesäteatterissa

Lähtökohta kesäteatteriesityksen tekemiseen oli hyvin erilainen kuin kaupunginteatterissa, sillä työryhmä oli kokonaisuudessaan uusi kaikille ja suurin osa tapasi toisensa ensimmäistä kertaa lukuharjoituksissa toukokuussa 2010. Kesäteatterissa harjoitusaika jää usein varsin lyhyeksi. Meillä harjoitusperiodi kesti kaksi ja puoli viikkoa. Ryhmähengen tuli siis syntyä lyhyessä ajassa. Tämä on suuri haaste kaikille, erityisesti ohjaajalle.

Kesäteatterit ovat hyvin opettavaisia kokemuksia etenkin uransa alussa olevalle henkilölle, kuten minulle. Ensinnäkin harjoitusvaihe on tiivis ja lyhyt. Töitä on pauskittava ahkerasti. On oltava erityisen auki ja läsnä kaikille muutoksille, joita tulee lyhyessä ajassa paljon. Ei siis voi tehdä täysin lukkoonlyötyjä valintoja montaa hetkeä ennen ensi-iltaa. Lisäksi näyttämöllä vaikuttaa yksi osatekijä lisää: sääolosuhteet. Ne on otettava joka esityksessä huomioon ja mukauduttava niihin vaaditulla tavalla. Esimerkiksi tuulisella ja sateisella säällä repliikit pitää suunnata ja suorastaan huutaa katsomoon, sillä muuten ne hukkuvat huminan ja ropinan alle. Myös asemointia on siirrettävä näissä tapauksissa mahdollisimman lähelle katsomoa. Olosuhteet saattavat vaikuttaa myös tekniikkaan, esimerkiksi mikrofoneihin, jolloin on oltava valmis laulamaan laulut ilman äänentoistoa.

#### 3.2.1 Harjoitusaika

Harjoitusrytmi kesäteatterissa kulki niin, että me muutamat näyttelijät harjoittelimme päivisin ja iltaisin mukana oli koko ryhmä. Ohjaajan työtapa oli innostava. Hän otti heti kaikki mukaan ryhmään, tasavertaisina jäseninä. Hänen kanssaan kohtauksia suunniteltiin yhdessä, eikä ollut väliä keneltä ideat tulivat. Ohjaaja onnistui luomaan heti ensimmäisestä harjoituspäivästä lähtien ilmapiirin, jossa

jokaisen oli hyvä olla ja helppo antaa parastaan. Tunnelma säilyi tiukasta aikataulusta huolimatta leppoisana ja rentona, ilman turhaa kireyttä tai panikointia. Kyseinen ohjaaja sanookin eräässä haastattelussa voimansa olevan juuri siinä, että onnistuessaan hän saa ihmiset luovaan tilaan, keksimään ja kehittämään. Juuri sellaisen ilmapiirin hän onnistui harjoituksiin luomaan. Samaisessa haastattelussa hän kertoo, ettei häntä viehätä täydellisyys, vaan hän pitää siitä, että asiat ovat enemmän sinne päin. Tämä ei tarkoita, ettei hän olisi suhtautunut työn tekemiseen vakavasti, päinvastoin. Hänellä oli ohjaajana selkeä näkemys, kokonaiskuva, ja se välittyi kirkkaasti myös näyttelijöille. Uskonkin, että juuri siksi ryhmämme alkoi tiivistyä niin nopeasti. Yhteinen päämäärä oli meille kaikille kirkas ja selkeä, ja kaikilla oli suuri halu pyrkiä tuota päämäärää kohti. Lisäksi ohjaajalla oli loistava, ammattimainen kyky lukea, millaista ohjausta mikäkin tilanne vaati tai kukakin henkilö kaipasi. Jos näyttelijät tuottivat paljon hyviä ideoita ja käyttökelpoista materiaalia, ei hänellä ollut tarvetta puuttua näyttelijöiden tekemiseen. Toki lopullinen päätös säilyi hänen käsissään. Ohjaajana hän ei missään nimessä halunnut tehdä ratkaisuja näyttelijöiden puolesta tai kertoa mitä missäkin kohtauksessa pitäisi tehdä, vaan antoi näyttelijöille tilaa ratkaista asiat itse. Toisaalta hän oli heti valmis ottamaan johtavan roolin silloin, kun asiat eivät edenneet tai ratkaisuja ei tuntunut löytyvän.

Ilahduttavaa oli myös kapellimestarin aktiivisuus. Hän osallistui suunnitteluun muun työryhmän kanssa harjoituskauden alusta saakka, vaikka orkesteri kokonaisuudessaan saapui paikalle vasta harjoitusten loppumetreillä. Hän toimi eräänlaisena tarkkailevana silmänä ja tarjosi aktiivisesti ideoita.

Ongelmallista harjoitusajassa oli se, että työryhmä oli hyvin harvoin kokonaisuudessaan läsnä. Läpimenot harjoitusten loppuvaiheessa olivat hyvin hajanaisia, kun joku ryhmästä oli koulussa, töissä, kuvauksissa tai lomamatkalla.

Työryhmän yhtenäisyyden kannalta tärkeitä ovat myös työajan ulkopuolella yhdessä vietetyt hetket. Illanvietot ja juhlat ovat kiistämättä tärkeässä asemassa. Osa meistä vietti hyvinkin tiivistä yhteiselämää asuessamme samassa mökissä koko harjoituskauden ajan. Mielestäni tämä ei synnyttänyt silti ryhmän sisälle minkäänlaista sisäpiiriä. Työryhmä säilyi alusta loppuun kokonaisuudessaan yhtenäisenä.

Produktioiden aikana syntyy usein myös oma huumori ja kieli, joita ulkopuolisen voi olla vaikea ymmärtää. Usein kielenkäyttö saattaa olla hyvinkin ronskia. Se on tärkeä osa ryhmän tiivistymistä.

Ainoa isompi harjoituskaudella osoittautunut ongelma oli puvustus. Puvustaja saapui paikalle vasta ensi-iltaviikolla ja aloitti käytännössä myös työskentelyn silloin. Vasta ensi-illassa jokaisella roolihenkilöllä oli päällään oikea puvustus. Tämä on elävä esimerkki siitä, miten teatteri on todellista tiimityötä. Ei riitä, että ohjaaja, näyttelijät ja muusikot harjoittelevat näytelmän kuntoon, vaan tarvitaan kaikkien panosta. Tässä tapauksessa puvustaja ei ottanut aikatauluissaan huomioon muuta työryhmää. Tähän kuuluisi suunnittelutyö yhdessä ohjaajan ja näyttelijöiden kanssa. Näyttelijöille tulisi jäädä aikaa totutella roolihahmonsaa vaatteisiin ja vaihdot pitäisi myös harjoitella. Kesäteatterin olosuhteet asettavat erityisiä haasteita myös puvustajalle. Vaatteiden pitää olla kestäviä ja materiaaleiltaan sopivia ulkotyöhön.

Muilta osin harjoituskausi sujui siis mallikkaasti. Kaikki jaksoivat hyytävästä alkukesästä ja pitkistä työpäivistä huolimatta antaa kaikkensa. Bändin ja tekniikan saavuttua paikalle saimme harjoiteltua musiikkinumerot kuntoon, ja kaikki alkoi olla valmista kohti ensi-iltaa.

### 3.2.2 Näyttämölle – satoi tai paistoi!

Viimeistään esityskauden alkaessa jokainen löysi paikkansa ryhmässä. Koska kesäteatterikausi on tiivis ja sisältää suuren määrän esityksiä, tarkoittaa se käytännössä kesän viettoa työryhmän kanssa.

Kesäteatteriin kuuluu mielestäni automaattisesti tietynlainen talkoohenki, oli kyse sitten ammattiteatterista tai harrastelijoista. Kuka tahansa voi tarpeen tullen tarttua telan tai harjan varteen. Teatterissa, jossa työskentelin, kaikki tehtävät jaettiin työryhmän kesken. Tämä tarkoitti, että toiset tulivat ennen esitystä siivoamaan lavaa ja katsomoa, toiset repivät lippuja sekä myivät käsiohjelmaa ennen esitystä ja toiset kauppasivat teatterin t-paitoja ja cd-levyjä väliajalla. Työnkuvaan kuului myös

esityksen jälkeen tunnin lavatanssit, joissa teatterin orkesteri säesti näyttelijöitä. Kyse oli siis kokonaisvaltaisesta yleisön palvelemisesta.

Esitykseen valmistautumiseen syntyi myös tietyt rutiinit. Vaatteidenvaihdolle ja muulle valmistautumiselle käytössä oli ainoastaan pieni kontti. Tilaa oli siis hyvin niukasti. Kontissa mahtui meikkaamaan korkeintaan kaksi ihmistä kerrallaan, mutta hyvällä säällä senkin pystyi hoitamaan ulkona auringon paisteessa. Koska asuin kesän ihan kesäteatterin kupeessa, yritin saapua paikalle ajoissa, jotta ehdin meikata ennen muita. Vaatteet vaihdoin usein vasta juuri ennen esityksen alkua. Tämä johtui käytännön syistä, sillä kesän ollessa todella kuuma sukkahousujen jalkaan vetämistä teki mieli viivytellä viime minuuteille saakka. Lisäksi esitykseen valmistautumiseeni kuului oman rekvisiittani tarkistus. Tärkeä osa oli tietenkin myös työkavereiden kanssa höpöttely. Käytiin ehkä läpi edellisen illan tapahtumia ja vitsailtiin niille. Esitys alkoi aina tervehdyspuheella, jossa kerrottiin väliaikakäytännöistä ja toivotettiin yleisö lämpimästi tervetulleeksi. Tämä loi mukavan tunnelman esityksen aloittamiselle.

Suomalainen kesäteatteriperinne on mielestäni kaikin puolin ainutlaatuinen. Esityksen alkaessa tunnelma oli usein jo katossa, oli sää millainen tahansa. Jos satoi ja oli kylmä, yleisö kannusti ja oli huolissaan esiintyjien voinnista. Tilanne oli sama auringon porottaessa helteisenä kirkkaalta taivaalta suoraan näyttämölle. Yleisö osoitti esityksen aikana myös innokkuuttaan paljon rohkeammin ja aktiivisemmin kuin sisätiloissa. Kirkkaassa päivänvalossa esiintyessä on yleisö myös eritavalla läsnä. He eivät jää salin pimeyteen, vaan kaikki ovat näkyvillä. Silloin on hyvin konkreettista, kenelle esitystä esitämme. Jokainen esitys tuntui siis olevan yleisölle jonkinlainen selviytymistaistelu, joka lienee osa kesäteatterin kiehtovuutta.

Esityskausi kului jälleen kuin siivillä, ja ennen kuin huomasimmekaan, olivat viimeiset esitykset käsillä. 44 esitystä vajaan kahden kuukauden sisällä on melkoinen urakka. Loppukesästä jaksaminen oli koetuksella ja ihmiset loman tarpeessa, mutta toinen toistaan kannustaen selvittiin kunnialla maaliin asti.

Kesäteatteria voisi pitää eräänlaisena kesäleirinä. Ryhmän kesken vietetään tiiviisti aikaa ja koetaan paljon yhdessä. Ensemblestä muodostuu kesän aikana niin



tiivis yhteisö, että siitä eroaminen tuntuu haikealta. Yhdessä on jaettu työn lisäksi paljon muutakin, ja lämpimiä ystävyys-suhteita on ehtinyt muodostua. Tämä on tietenkin yksi ammatin varjopuolia. Siihen täytyy tottua, mutta suru, joka työryh-män hajoamisesta seuraa, on myös sallittava, silloin kun se tulee. Kaikki työryh-mät eivät muodostu koskaan yhtenäisiksi, eikä niistä luopuminen tunnu pahalta. Ainutlaatuisen onnistuneista ensembleistä on osattava nauttia.

## 4 TUTKIMUKSIA TEATTERIKENTÄLTÄ

Aiemmassa luvussa kerroin omista kokemuksistani kahdessa eri työryhmässä. Koska oma urani on vasta alkupuolella, halusin kuulla myös kokeneempaa ääntä. Seuraavissa luvuissa kuvaan haastatteleman näyttelijän kokemuksia työryhmistä viimeisen kymmenen vuoden ajalta. Hänen monipuolinen työkokemus sekä suuressa kaupunginteatterissa että pienessä ryhmässä avasi näkemyksiä työryhmiin liittyen.

Halusin tutkia myös ohjaajan suhdetta työryhmään ja sitä, millaiseen asemaan he itsensä asettavat. Omien kokemusten pohjalta ohjaajalla on suuri vaikutus ensimblen toimintaan, ilmapiiriin ja myös ryhmän yhtenäisyyteen. Tutkinkin kolmen erilaisen ohjaajan työskentelytapoja ja samalla heidän suhtautumistaan työryhmäänsä kohtaan.

### 4.1 Ison talon haasteet

Suomi on teattereiden luvattu maa. Lähes missä tahansa Suomen kolkassa asutkin, on lähiseudulla mahdollisuus nähdä teatteria. Suomessa toimii vielä muutama kiertävä ammattiteatterikin. Maassamme on myös erilaisia teatteriryhmiä, jotka tarjoavat katsojilleen monipuolista ohjelmistoa. Haastatteleman näyttelijä on ehtinyt uransa aikana työskentelemään pitkäaikaisesti sekä suuressa kaupunginteatterissa että pienessä teatteriryhmässä.

Hän kertoo siirtymisen koulunpenkiltä suureen teatterilaitokseen tuntuneen luonnolliselta jatkumolta teatterikoululle, sillä samoihin aikoihin taloon tuli hänen lisäksi myös kymmenkunta samaa ikäluokkaa olevaa vastavalmistunutta näyttelijää. Nuoret näyttelijät olivat alkuvuosina täynnä intoa ja halusivat luoda yhteisöllisyyttä sekä hyvää henkeä taloon, esimerkiksi järjestämällä yhteisiin tilaisuuksiin ohjelmaa. Noilta vuosilta kuulee edelleen kehuja hyvästä ilmapiiristä ja onnistuneista esityksistä. Valitettavasti tällainen käytös aiheutti talon sisällä myös vastarintaa. Toiset kokivat, että tämä uusi nuorisoporukka sai temmeltää vapaasti oman tahtonsa mukaan, mikä johti valitettavasti yhteentörmäyksiin.

Teatteritaloissa on usein henkilöitä, jotka ovat saattaneet näytellä siellä jo vuosikymmenien ajan. Taloihin on juurtunut tietyt käytännöt ja tavat, mihin uusien tulokkaiden voi olla vaikea totutella. Näyttelijä kertoo erään vanhemman miespuolisen näyttelijän ihmetelleen, miksi hän jutteli tekniikan henkilökunnan kanssa. Oli ikävää huomata, etteivät vuosikausia yhdessä töitä tehneet ihmiset tietäneet edes toistensa nimiä. Osa näyttelijöistä ei myöskään vaivautunut harjoitusten alkaessa esittelemään itseään avustajille, saati opetellut heitä nimiltä. He olivat vain avustajia. Näihin asenteisiin nuorempi näyttelijäsukupolvi halusi muutosta ja, he pyrkivät ottamaan kaikki produktiossa työskennelleet mukaan ryhmään.

Työryhmän yhteen hitsautuminen on luonnollisesti haastavampaa suuressa työyhteisössä. On vaikea sanoa, onko sellainen ylipäänsä mahdollista. Vaikka porukka olisikin hajanainen, voi mielestäni vallitseva ilmapiiri olla silti hyvä. Näyttelijän mukaan teatterissa oli havaittavissa kyräilyä ja kateutta rooleista. Ongelmana juuri tällaisissa teatterilaitoksissa on monesti leimaantuminen tietynlaisiin rooleihin. Koska ohjaaja on nähnyt tietyn näyttelijän tietynlaisessa roolissa, on hänelle turvallisinta ottaa tämä myös omaan ohjaukseensa samankaltaiseen rooliin. Tämä aiheuttaa paljon turhautumista, kateutta ja katkeruuttakin. Toisaalta monet luovuttavat tässä suhteessa jo liian varhain ja tyytyvät tekemään näitä samoja rooleja. Tämä voi pahimmillaan purkautua niin, että turhautuminen välittyy yleisöön asti.

Ohjaajien on mahdollista vaikuttaa vallitsevaan työilmapiiriin suuressakin talossa. Esimerkiksi eräs ohjaaja oli onnistunut luomaan työryhmästä, jossa näyttelijä oli mukana, yhteenhitsautuneen ensemblen, joka teki saumattomasti töitä yhdessä. Ohjaajilla on mahdollisuus innostaa näyttelijöitä aivan uudenlaiseen nosteeseen, jos vain haluaa. Kaikilla ohjaajilla ei kuitenkaan löydy tähän halua.

Näyttelijä uskoo, että vierailijoiden ja uusien näyttelijöiden oli helppoa tulla heidän joukkoonsa ja uudet tulokkaat pyrittiin ottamaan hyvin vastaan. Toisaalta käytäviltä kuului jupinaa siitä, miksi tulee vierailijoita, kun olisi omastakin talosta löytynyt rooliin tekijöitä. Tämä oli onneksi hyvin marginaalista.

Vaikeinta oli totutella tietynlaiseen liukuhihnatyöskentelyyn, jossa näytelmiä tehtiin toisensa perään ja samalla naamat ympärillä vaihtuivat hyvinkin tiuhaan. Hy-

vien työryhmien hajoaminen tuntui vaikealta. Lopulta tällaiseenkin työtapaan lopulta tottui.

Näyttelijä työskenteli suuressa kaupunginteatterissa yhteensä seitsemän vuoden ajan. Hänelle erityisesti ensimmäiset vuodet talossa olivat antoisia. Seitsemän vuotta ei välttämättä ole liian pitkä aika samassa teatterilaitoksessa, jos työssään viihtyy ja kokee sen antoisaksi. On siis aivan ymmärrettävää, että jotkut henkilöt viihtyvät samassa teatterissa vuosikymmenten ajan. Toisaalta tässä asiassa on oltava rehellinen itselleen. Monesti ihmiset tyytyvät paikkaansa, kun saavat kiinnityksen teatterista, vaikka todellisuudessa kaipaisivat kipeästi toisiin maisemiin.

#### 4.2 Näyttelijänä pienessä ryhmässä

Suuresta teatterilaitoksesta näyttelijä siirtyi työskentelemään aivan päinvastaisiin olosuhteisiin. Hän aloitti työskentelyn pienessä kiertävässä teatteriryhmässä, johon kuului yhteensä neljä näyttelijää, bändi sekä valo- ja äänimies. Pienen ryhmän työskentelytavat olivat kovin kaukana kaupunginteatterin käytännöistä. Laitosteatteriin kuului vakiintunut harjoitusrytmi. Näytelmiä harjoiteltiin päivisin ja iltaisin. Pienen teatterin harjoitusaikataulut saattavat vaihdella tarpeen mukaan. Monen näytelmän kohdalla harjoitusaika on hyvin lyhyt ja tiivis, joten töitä saatetaan joutua paiskimaan aamusta iltaan, kelloa katsomatta. Tämä antaa myös tiettyä vapautta. Työajat voidaan sopia ryhmän välillä. Samoin vapaapäivät. Ei siis tarvitse sitoutua noudattamaan tiettyjä rytmejä vuodesta toiseen.

Suuressa laitosteatterissa näyttelijä saa keskittyä miltei yksinomaan näyttelemiseen, pienessä ryhmässä tämä ei riitä. Omien vaatteiden ja rekvisiitan huollosta on vastattava itse, kaikkien on osallistuttava lavojen rakentamiseen ja purkuun sekä meikit ja kampaukset on loihdittava itse. Tämäkin on siis merkittävä eroavaisuus näiden teattereiden välillä.

Kiertueteatteri tarjoaa omat erikoishaasteensa. Esityspaikat vaihtuvat lähes päivittäin eivätkä välttämättä ole entuudestaan tuttuja. On siis aina oltava valmis sopeutumaan uuteen tilaan ja tarvittaessa muuttamaan esitystä sen vaatimuksien mukaan. Tällöin työryhmän on entistä tärkeämpää puhaltaa yhteen hiileen. Näyttä-

möllä on oltava täysin hereillä ja pelattava tiiviisti yhteen muiden kanssa. On kuunneltava ja reagoitava, elettävä tilanteessa. Valmiita askelmerkkejä ei voi olla.

Työryhmä on kiertueilla tiiviisti yhdessä lähes vuorokauden ympäri. Suuri osa työajasta kuluu keikkabussissa esityspaikoille matkatessa. Pienessä tiiviissä porukassa kaikki korostuu, sekä hyvässä että pahassa. Yksikin hankala tapaus riittää torpedoimaan koko ryhmän. Teatterin elinehto on, että ensemble toimii.

Näyttelijä kokee päässeensä helposti mukaan työryhmään. Vaikka silloinen ensemble oli suurilta osin vieras, olivat teatterin käytännöt ennestään tuttuja useiden kesäisten vierailujen myötä. Näyttelijä koki työskentelytavan omakseen ja viihtyi uudessa työpaikassaan alusta alkaen.

Tällaisessa ryhmässä työskentely vaatii sen jäseniltä paljon, ja toisille se ei sovi lainkaan. Toisia ryhmän tiiviys saattaa jopa kauhistuttaa. Jos työskentelytavat ovat entuudestaan tuntemattomat, voi ryhmään sisäänpääseminen koitua hyvinkin työlääksi. Muulla ryhmällä onkin suuri vastuu kertoa työpaikan tavoista ja toivottaa uusi työntekijä lämpimästi tervetulleeksi. Myös oman paikan löytäminen pienessä, jo pitkään yhdessä työskennelleessä ensemblessä voi olla erityisesti alkuvaiheessa hankalaa, joten uusi ryhmäläinen tarvitsee tilaa asettuakseen. On toki paljon henkilöistä itsestään kiinni, suostuuko tämä helposti mukaan uuteen työskentelytapaan vai ei. Tällaisessa ryhmässä työskentely antaa paljon, mutta myös ottaa. Se antaa paljon vapautta, ja jokaisella on mahdollisuus saada mielipiteensä kuuluviin. Kaikki teatterilla työskentelevät ovat osa työryhmää, ja kaikki tuntevat toisensa varsin hyvin. Kaikki tehdään yhdessä, ja ensemblestä muodostuu sen jäsenille nopeasti kuin toinen perhe. Se vaatii paljon aikaa, joustavuutta ja omistautumista. Kaikkien ryhmän jäsenten tulee olla täysin sitoutuneita ensembleen. Koska kaikki tehdään yhdessä alusta loppuun, pelkkä näyttelemine tai soittaminen ei riitä. Jokaista esitystä edeltää esimerkiksi matka keikkapaikalle, lavan kokoaminen, lippujen myynti ja yleisön kanssa keskustelu. Esityksen jälkeen lava on taas purettava, auto pakattava ja matkattava kohti kotia. Monesti esitykset venyvät yömyöhään ja kotona ollaan vasta aamun pikkutunneilla. Siis vaativaa, mutta antoisaa.

Haastatteleman näyttelijän monipuoliset kokemukset siis kertovat, kuinka erilaisissa työryhmissä näyttelijät saavat tai joissain tapauksissa joutuvat työtänsä tekemään. Oli kyseessä sitten tiivis pieni työryhmä tai alati vaihtuva ryhmä, on mielestäni paikallaan kyseenalaistaa oman ryhmänsä toimintakyky aina uuden produktion alkaessa. Uusi ohjaaja voi saada motivaatio-ongelmissa kamppailevan työryhmän uuteen nosteeseen, kun taas yksikin uusi työryhmän jäsen voi käytöksellään lannistaa ryhmässä vallinneen innokkuuden.

#### 4.3 Katse ohjaajiin

Ohjaajalla on kiistämätön vaikutus työryhmään ja sen toimintaan. Merkittävää on, millaiseen asemaan ohjaaja haluaa itsensä asettaa. Haluaako hän olla auktoriteetti, selkeä johtaja vai osa työryhmää. Kummassakaan tapauksessa ei ole pois suljettua, etteikö työryhmässä voisi vallita hyvä henki.

Elsa Saision kirjassa ”Katseen alaiset” näyttelijä-ohjaaja Leea Klemolan mukaan vapauden, jota ihminen elämänsä aikana tavoittelee, voi antaa vain toinen ihminen. Tässä tapauksessa näyttelijälle vapauden voi antaa ohjaaja. (Saisio, 2004,84.)

*”Mä en usko, että semmoista näyttelijää onkaan, enkä mä pidä sitä mitenkään tavoiteltavana, että hoitaisi oman hommansa järkähtämättä ja olisi riippumaton ohjaajasta. Se on dialogiin perustuva asia. Ohjaajahan luo koko kontekstin. Näyttelijälle on ihan eri asia tehdä sama juttu kahdessa eri kontekstissa.”*

Leea Klemola (Saisio, 2004, 84.)

Näyttelijä ja ohjaaja tarvitsevat siis toisiaan. Ohjaaja näkee kokonaiskuvan. Saision kirjassa näyttelijä Ritva Valkama toteaa huonon ohjaajan aiheuttavan sen, että näyttelijän pitää itse miettiä omat juttunsa. Tämä tarkoittaa helposti, että jokainen näyttelijä saattaa vetää koko näytelmää omaan suuntaansa. (Saisio, 2004,160.)

#### 4.3.1 Ohjaaja osana ensmblea

Mikä on teatteriohjaajan rooli ensemblessä? Onko hän autoritäärinen johtaja, jonka visiota muu työryhmä tarkasti toteuttaa, vai onko hän henkilö, joka auttaa ja ohjaa muita tekemään oman työnsä ja huolehtii pääasiassa esityksen kokonaisuudesta?

Perinteiseen ajatusmalliin johtamisesta sisältyy yksi johtaja ja alaiset. On yksi, joka sanelee marssijärjestyksen, ja muut seuraavat. Tällainen johtajuuskulttuuri sisältää monenlaista problematiikkaa. Hyvää vuorovaikutus suhdetta työntekijöiden välille on vaikeaa synnyttää, jos ryhmän jäsenet kokevat olevansa eriarvoisessa asemassa työyhteisössä. Tämä aiheuttaa helposti tunteen siitä, ettei omilla ajatuksilla tai panoksella ole merkitystä. Tämä laskee luonnollisesti ihmisten motivaatiota työtään kohtaan. Aito yhdessä tekemisen tunne voi syntyä vain, jos ryhmän jäsenet kokevat tulevansa kuulluiksi ja kokevat että heihin uskotaan ja luotetaan. (Peltola, 2011.)

Perinteisen johtamiskäsityksen rinnalle on nostettu ajatus jaetusta johtajuudesta. Tämän mallin mukaan tieto ei kuljekaakaan ylhäältä alas, vaan valta ja vastuu jaetaan yksilöiden välillä. Näin ollen vetovastuu vaihtuu sen mukaan, millaista osaamisaluetta milloinkin kaivataan. (Ruuska, 2009.) Tällaisen mallin onnistuminen vaatii, että jokainen vuorollaan myös alistuu toisen vallan käytön kohteeksi. (Routarinne, 2007.)

Vaikka ohjaaja ei varsinaisesti ole työryhmän johtaja, hänet usein mielletään sellaiseksi. On paljon ohjaajan persoonasta kiinni, millaiseen asemaan hän haluaa itsensä harjoituksissa nostaa. Ohjaajan ensisijainen tehtävä on kuitenkin huolehtia kokonaisuudesta ja auttaa muita työryhmän jäseniä tekemään työnsä mahdollisimman hyvin. Harjoituksiin tulisi syntyä ilmapiiri, jossa kaikilla on mahdollisuus olla parhaimmillaan.

Vallitseva ohjaajakäsitys on Suomessa perinteisesti ohjaajakeskeinen ja autoritäärinen. Ajatusmallissa ongelma piilee siinä, että teatterissa työryhmä koostuu eri

alojen ammattilaisista ja asiantuntijoista. Kenelläkään ei siis tulisi olla ylempää asemaa harjoituksissa. ( Ruuska, 2011.)

Hyvä johtaja tai hyvä ohjaaja ei alista, vaan antaa jokaiselle vapauden tehdä työnsä niin hyvin kuin mahdollista. (Peltola, 2011.)

Ohjaaja siis edustaa oman alansa osaamista. Hänen tulee huolehtia kokonaisuudesta, mutta samalla antaa tilaa muidenkin ideoille. Näin päämäärästä tulee yhteinen eikä vain yhden ihmisen visio. Vasta aidosti yhteinen tavoite tai päämäärä yhdistää ihmiset ja saa heidät työskentelemään tiiviinä ryhmänä. (Peltola, 2011.) Niin kuin näyttelijän, ohjaajankin tulee ottaa vastaan impulsseja muulta työryhmältä ja vastavuoroisesti tarjota niitä muille. Myöskään ohjaaja ei voi suunnitella tarkkaa karttaa esityksen kululle yksin. Siksi kai teattereissa ylipäänsä harjoitellaan, että työ tehdään yhdessä valmiiksi koko ensemblen voimin.

Ohjaajan tulisikin pohtia, haluaako hän päätyä lopputulokseen ihmisten eli muun työryhmän avulla vai heidän kanssaan. Toki ihmisen voi yrittää pakottaa noudattamaan omaa visiota, mutta todellista heittäytymistä on tällöin vaikea synnyttää. (Peltola, 2011.)

Ohjaaja joutuu toki myös valitsemaan oman tyylinsä kunkin työryhmän vaatimusten mukaisesti. Työryhmän ollessa todella suuri tulee otteenkin olla tiukempi ja autoritäärisempi. Ohjaaja saattaa myös joutua työryhmään, jossa ihmiset eivät aktiivisesti tarjoa ideoitaan vaan odottavat, että ohjaaja sanelee kaiken. Tämä tarkoittaa sitä, että kun ihmiset eivät niin sanotusti hoida omaa tonttiaan, joutuu ohjaaja ottamaan itselleen perinteisen johtajan aseman, halusi hän sitä tai ei. Jaetun johtajuuden ajatus voi toteutua vain, jos kaikki ryhmän jäsenet sitoutuvat sitä noudattamaan.

Ohjaajan suurin haaste on saada työryhmä toimivaksi. Hänen tulee osata motiivoida ja innostaa ihmisiä. Hyvä ohjaaja ei kerro, miten kenenkään tulisi tehdä työnsä, vaan hän auttaa ja ohjaa ihmisiä oikeaan suuntaan. (Ruuska, 2009.)

Kun jokaisen työryhmän jäsenen hyvinvointi otetaan huomioon, käskemisen ja kurin tarve pienenee. Johtaja ja alainen -asetelma muuttuu yhteistyöksi. (Frestadius, 2009.) Hyvinvointiin liittyy, että jokainen tuntee itsensä tarpeelliseksi ja tärke-



äksi jäseneksi työryhmässä ja tulee kuulluksi. Siihen liittyy myös hyvä vuorovai-  
kutus. Teatterissa se mielestäni toteutuu niin, että ohjaaja on harjoituksissa se  
henkilö, joka määrittelee kokonaisuuden. Kaikki sisältö tulisi synnyttää dialogina  
muun työryhmän kanssa. Näin muut eivät ole ohjaajan alaisia, vaan työryhmässä  
tasa-arvoisia jäseniä, jotka edustavat oman ammattinsa osaamista.

#### 4.3.2 Havaintoja ohjaajista

Ruuska on kirjoittanut pro gradu -tutkielmansa johtajuuden jakamisesta teatteri-  
ryhmässä. Hän on seurannut läheltä kolmen eri produktion valmistumista ja rapor-  
toinut havaintojaan niiden pohjalta. Tutkielmassaan Ruuska kirjoittaa, että teatte-  
riohjaaja Antti Niskalan ohjatessa ”Macbethiä” Q-teatteriin pyrki hän olemaan  
tuomatta itseään harjoituksissa liikaa esille. Hänen mukaansa johtajuutta on mo-  
nenlaista. Se voi olla autoritääristä tai sellaista, että tiedetään se henkilö, joka te-  
kee lopullisen päätöksen. Tällainen työskentelytapa on ryhmäytymisen kannalta  
hedelmällinen. Kun ilmapiiri on keskustelevalta, rento ja kaikille annetaan tilaa,  
edistää se myös yhtenäistymistä ja yhteen hiileen puhaltamista. Produktiosta tulee  
selkeästi ryhmän yhteinen juttu, eikä vain yhden henkilön näkemys.

Myös sillä on merkitystä, onko työryhmä tuttu entuudestaan. On helpompaa antaa  
vastuuta sellaisille näyttelijöille, joihin luottamussuhde on jo olemassa ja joiden  
työskentelytavat ovat tuttuja. Ruuskan haastattelussa ilmenee, että työryhmän hy-  
vä henki ei ole taie onnistuneelle esitykselle.

Ruuskan tutkielman mukaan Niskalan on kuitenkin henkilökohtaisesti vaikeaa ja  
ahdistavaa työskennellä paineen alla, joten siksi hän haluaa luoda harjoituksiin  
leppoisan ja sopuisan ilmapiirin. Hän toteaa, ettei esimerkiksi halua työryhmiinsä  
henkilöitä, joiden kanssa ei tule toimeen, vaikka kyse olisi kuinka hyvästä näytte-  
lijästä tahansa. Tämä häiritsisi koko työryhmän toimintaa. ( Ruuska, 2009.)

Toisenlaista ohjaustyyliä Ruuskan tutkielmassa edusti Pentti Kotkanniemi ohja-  
tessaan näytelmää ”Tukkijoella” Turun kaupunginteatteriin. Hän puuttui tarkasti  
pieniin yksityiskohtiin, kuten siihen, mistä asennosta repliikit lausutaan, ja saattoi  
ohjata näyttelijöitä toisinaan kädestä pitäen. Vaikka hän oli harjoituksissa selkeä

johtaja, oli ilmapiiristä huolehtiminen hänelle tärkeää. Hän halusi pitää tunnelman leppoisana ja hauskuutti mielellään työryhmäänsä hupaisilla tarinoillaan.

Tällaisessa työskentelytavassa toteutetaan selkeästi ohjaajan näkemystä. Ruuskan tutkielman mukaan näyttelijät eivät juuri tarjoilleet ideoitaan, vaan noudattivat Kotkanniemen ohjeistusta. Ohjaustapaan saattoi vaikuttaa työryhmän koko. Noin kolmenkymmenen henkilön työryhmä vaatii tiukempaa otetta, mutta toisaalta Kotkanniemen työtapa ei muuttunut, vaikka näyttämöllä seisoivat vain kaksi näyttelijää. (Ruuska, 2009.)

Autoritäärinen ja ohjaajakeskeinen työtapa ei merkitse automaattisesti huonoa harjoitusilmapiiriä. Kuuluisaa yhdessä tekemisen meininkiä tuskin tällaisessa ilmapiirissä syntyy, mutta ohjaajan näkemyksen ollessa selkeä on myös päämäärä kaikkien tiedossa. Näin ollen työskentely voi olla antoisaa ja miellyttävää.

Olka Horilan ohjatessa näytelmää ”Aina” Helsingin kaupunginteatteriin ilmapiiri oli Ruuskan mukaan vaihteleva ja rauhaton. Ohjaajalla oli selkeä näkemys näytelmästä ja siitä, mihin suuntaan työryhmä oli kulkemassa. Kuitenkaan muu työryhmä, pääosan esittäjää lukkuunottamatta, ei tuntunut ymmärtävän hänen pyrkiänsä. Ohjaajan ja pääosan esittäjän välinen suhde oli vuorovaikutteinen ja keskusteleva.

Muutoin ryhmä tuntui hajanaiselta. Ruuska kertoo tutkielmassaan, että rauhatonmuutta ilmapiiriin loi muutama näyttelijä, jotka keskittyivät toistensa hauskuuttamiseen ja kikatteluun enemmän kuin itse näytelmän rakentamiseen. Se aiheutti turhautumista ohjaajassa, ja tämä joutuikin tiukentamaan selkeästi otettaan. Ruuskan haastattelun mukaan Horilasta tuntui, ettei yksi näyttelijöistä luottanut häneen. Luottamuspulasta löytyi tässä tapauksessa perimmäinen syy työryhmässä vallitseviin ongelmiin. Tilanne oli ongelmallinen, koska ohjaajalla ei ollut mitään mahdollisuuksia vaikuttaa työryhmänsä rakenteeseen. Koko ensemble koostui kaupunginteatterin omista näyttelijöistä. Tällöin taustalla vaikuttivat sellaiset asiat, joihin ohjaajalla ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Kuitenkin työryhmän täytyy aina opetella tekemään töitä yhdessä, joten sen puolesta asetelma oli sama kuin muissakin teatteriryhmissä.

Ruuska kertoo, että koko ilmapiiri muuttui merkittävästi, kun työryhmään liittyi vielä yksi näyttelijä. Hänen työskentelytapansa kuului erilaisten vaihtoehtojen tarjoilu ja vahva vuorovaikutus ohjaajan kanssa. Tämä innosti myös muuta työryhmää, ja työskentely muuttui selkeästi kollektiivisemmaksi. Silti koko työryhmässä vallitseva motivaation taso oli huomattavan vaihtelevaista. Osa suhtautui harjoitukseen intohimoisesti ja aktiivisesti sisältöä tuottaen, mutta muutama tuntui täyttävän ainoastaan heille ennalta määrättyä paikkaa. (Ruuska, 2009.)

## 5 YHTEENVETO

Olen aina ollut ryhmätyöihminen. Inspiroidun ja innostun ympärilläni olevista ihmisistä ja saan heistä paljon voimaa. Minulle on tärkeää, että omissa ryhmissäni vallitsee vahva yhteisöllisyyden tunne, ja minun on helppo ottaa uudetkin työryhmät nopeasti omikseni.

Tunnen, että motivaationi ja tekemiseni taso laskee huomattavasti, jos en viihdy ryhmässä tai se ei muodostu yhtenäiseksi. Huomaan myös tällaisen ryhmän imevän itseltäni suunnattomasti energiaa ja tekemisen iloa. Hyvä ryhmähenki saa minut heittäytymään täysillä mukaan. Heikki Peltola kirjoittaa, että ihminen voi hyvin, kun hän saa tehdä arvostamiaan asioita arvostamiensa ihmisten kanssa. Hän kuitenkin huomauttaa, ettei tähän aina voi vaikuttaa, mutta omaan suhtautumiseensa ihmisiä ja asioita kohtaan voi. (Peltola, 2011,10.) Voin siis itsenkin punnita tarkemmin omaa suhtautumistani ryhmiin, joissa en alun perin ole välttämättä viihtynyt, ja olisinko voinut tehdä asialle jotain.

Jokaisella ryhmän jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa oman ryhmänsä toimivuuteen. Vaikka teatterissa ohjaajan rooli on suuri, ei vastuuta vallitsevasta ilmapiiristä voi vierittää ainoastaan yhden ihmisen harteille. Tämä on ehkä seikka, joka tulee otettua liian harvoin huomioon. On todella latistavaa kuunnella toisen ryhmäläisen valitusta esimerkiksi roolituksen epäoikeudenmukaisuudesta tai jonkun työryhmäläisen ammattitaidottomuudesta, jos on itse todella innostunut produktiosta. Tulisikin miettiä tarkasti omien tekemisten tai sanomisten vaikutusta koko työryhmään.

Tärkeä asia on myös ryhmäläisten tasa-arvoisuus. Se, että roolin koosta tai näyttelijän kokemuksesta riippumatta jokainen kokee olevansa tärkeä osa ensembleä. Mielestäni tämä toteutuu parhaiten työskentelytavassa, jossa ohjaaja ei ota autoritääristä asemaa, vaan ideoi ja suunnittelee yhdessä muun työryhmän kanssa. Tämä lisää myös jokaisen ryhmäläisen henkilökohtaista vastuuta, mutta samalla motivaatiota ja sitoutumista produktioon. Kyse on meidän jutusta. Vilko-Riihlän mukaan on tärkeää, että jokainen kokee olevansa tärkeä osa ryhmää,

sillä todennäköisesti ihmisen työpanos laskee, jos hän ei tunne omaa osuuttaan tärkeäksi kokonaisuuden kannalta. (Vilkko-Riihelä, 1999.)

Mistä aineksista sitten syntyy hyvä ja toimiva, kollektiivinen työryhmä?

Tähän kysymykseen ei varmasti kukaan pysty antamaan täysin eksaktia vastausta, sillä tekijöitä on niin monia, eikä kaikkea voikaan aina selittää. Tärkeimmäksi asiaksi nimenomaan teatterityössä voi kuitenkin nostaa yhteisen päämäärän. On tärkeää, että työryhmän jäsenet ymmärtävät, mihin ollaan kulkemassa, ja ennen kaikkea, että päämäärä on kaikille sama. Ilman tätä ollaan jo hyvin heikoilla jäillä.

Mielestäni on myös tärkeää, että jokainen löytää työryhmästä oman paikkansa.

Tämä on toki persoonakysymys. Toiset haluavat olla aina esillä ja äänessä, toiset jäävät mieluusti taka-alalle tarkkailijan asemaan. Teatteriala on täynnä vahvoja persoonia, ja toisinaan työskentelytilanteet saattavat muuttua näiden persoonien kilpajuoksuksi; kuka saa eniten huomiota. Kollektiivisessa työryhmässä jokainen antaa tilaa toiselle. Sanotaan, että näyttelijäntyössä loppujen lopuksi tärkeintä on kuunteleminen. Myös harjoitustilanteissa on tärkeä kuunnella muita. Ilmapiiriin tulee olla luottamuksellinen niin, että kaikki uskaltavat esittää ajatuksiaan ja tulevat kuulluksi.

Tämä vaatii sosiaalista taitoa sopeuttaa käytöksensä tilanteen vaatimalla tavalla ja avointa mieltä. Jos vaatii, että kaikki yhteistyö tulee synnyttää omien ehtojen mukaisesti, ei todellista ryhmätyöskentelyä synny. (Peltola, 2011.)

Suomalainen työkuulttuuri elää selvästi murroksessa. Uusia ajatuksia tulee sieltä

täältä, mutta niihin tarttuminen ja toteuttaminen käytännössä on aikaa

vievää ja kankeaa. Ehkä uuteen ajatusmaailmaan heittäytyminen tuntuu jopa pelottavalta. On ihmisiä, joiden mielestä työpaikalla viihtyminen on sivuseikka. Sanotaan, että työstähän meille maksetaan, viihtyä voi kotonakin. Toisille vapaa-ajan vietto kollegojen seurassa voi olla jo ajatuksena piinaava. Mielestäni työpaikalla pitää viihtyä. Jokaisen tulee tuntea itsensä tärkeäksi ja arvostetuksi jo lähtökohtaisesti ilman, että kenellekään tarvitsee todistaa mitään. Kollegoja tulee kunnioittaa ikään, sukupuoleen tai työvuosiin katsomatta. Toisten taitavuuteen ja lahjakkuuteen tulisi suhtautua positiivisesti. Voisi ajatella työskentelyn upeiden

ihmisten rinnalla olevan rikkaus. Omia epäonnistumisia ja pettymyksiä kannattaa todella työstää ja käydä läpi eikä purkaa toisiin ihmisiin.

Palaan vielä tärkeimpään ryhmääni eli perheeseeni. Äidiksi tulo on opettanut minulle enemmän kuin mikään muu tähänastisen elämäni aikana. Olen konkreettisesti huomannut, että elämme todella yksilökeskeistä aikaa. Olen itsekin miettinyt erityisesti opiskellessani, mitä minä haluan tai miten minä toimin, mitkä ovat minun heikkouteni ja vahvuuteni ja miten minä voisin kehittyä. Olen joutunut siirtämään katseen pois itsestäni, ja se on ollut terveellistä, mutta aika ajoin vaikeaa. En tarkoita, että olisin unohtanut itseni, mutta tästedes punnitsen valintani muiltakin kuin omalta kantiltani. Olen myös joutunut etsimään uuden roolin myötä paikkani aivan uudelleen osana perhettä, omaa persoonaani hukkaamatta. Kaikilla täytyy olla perheessä tilaa sekä yksilöinä että sen jäseninä. Lapseni on opettanut minulle kuuntelua, läsnäoloa, hetkestä nauttimista ja sitä kuinka ne eletään täysillä. Lapsille on vain nyt.

Peltolan mukaan täyspainoinen läsnäolo ei ole niin vaikeaa, kuin ehkä kuvitellaan. Tulee vain laskea käsistään kaikki ylimääräinen ja keskittyä siihen ihmiseen, jonka kanssa on. (Peltola, 2011.)

Nämä kaikki edellä mainitsemani asiat ovat täysin samoja taitoja, joita tarvitaan työryhmissä, sekä näyttämöllä että harjoituksissa. Niiden työstäminen on elinikäinen projekti, mutta tiedostaminen hyvä alku. Löytäessään oman paikkansa on helpompi siirtää katse muihin. Kun voi luottaa, että minä olen tärkeä ja minua tarvitaan juuri tässä, on helpompi osoittaa sitä myös muille. Kun ryhmässä vallitsee tasapaino ja luottamus, voidaan puhua yhtenäisestä työryhmästä. Kun on luottamusta, on myös tilaa konflikteille. Silti ei tarvitse pelätä ryhmän hajoamista. Tulee myös muistaa, että ammattitaito kehittyy suurimmaksi osaksi kokemuksen kautta. Kaikki eivät kuitenkaan oivalla milloinkaan, oli työvuosia takana miten paljon tahansa, kuinka olla hyvä työryhmän jäsen.

Jos näitä asioita punnitaan, yhtyisin Antti Niskalan sanoihin siitä, että mieluummin ottaisin työryhmääni hyvän työkaverin kuin hankalan tyyppin, oli hän sitten kuinka taitava näyttelijä tahansa. Luulen, että tämä johtaa hedelmällisempään työskentelyyn ja lopputulokseen, joka välittyy näyttämöltä yleisöön saakka.

Millainen sitten olisi oma unelmieni työryhmä? Se noudattaisi ehdottomasti jaetun johtajuuden ajatusta, jolloin kaikki ryhmän jäsenet olisivat tasa-arvoisia ja veisivät kukin vuorollaan projekteja eteenpäin oman erikoisosaamisensa mukaan. Tämän toteutuminen tietenkin vaatisi syvää luottamusta ja sujuvaa vuorovaikutussuhdetta ryhmän jäsenten välillä. Ryhmän tulisi olla myös kooltaan pieni, ja sen jäsenten tulisi tuntea toisensa varsin hyvin. Se muodostuisi eri-ikäisistä miehistä ja naisista, tällöin mukana olisi kokemusta ja hyvää tuoretta energiaa. Ohjaaja olisi innostava ja keskusteleva. Kaikki osallistuisivat aktiivisesti työskentelyyn, ja kaikkien ideat otettaisiin avoimesti vastaan. Harjoituksissa naurettaisiin paljon, mutta tehtäisiin ahkerasti töitä. Kaikki kannattelisivat toinen toistaan, ja jokainen voisi luottaa, ettei ikinä jäisi pulaan. Töihin olisi mukavaa mennä, ja töiden jälkeenkin olisi kivaa viettää hetki aikaa työryhmän kanssa. Ei mielestäni mikään mahdoton ajatus.

*”Kyky tulla toimeen toisten kanssa on ehkä tärkein taito elämässä.”*

(Heikki Peltola, 2011.)

## LÄHTEET

Frestadius, S. 2009 Autoritääriinen johtajuus – määritelmiä ja historian oppitunteja. 16.11.2009. Viitattu 15.4.2014

[www.hyvejohtajuus.fi/1725/autoritaarinen-johtajuus-maaritelmiä-ja-historian-oppitunteja/](http://www.hyvejohtajuus.fi/1725/autoritaarinen-johtajuus-maaritelmiä-ja-historian-oppitunteja/)

Iisala, T. 2010. Puhuvasta päästä tunteiden tulkiksi. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Musiikin ala.

Knihtilä, E. 2010. Teatterin yhteisöllisyys. Teatteriblogi 13.12.2010.

Viitattu 5.4.2011.

<http://www.teatteriblogi.fi/?p=84>

Peltola, H. 2011. YHTENÄ –Kun minästä kasvaa me. WSOYpro Oy. Helsinki

Routarinne, S. 2004. Haluatko tähtinäyttelijäksi vai ensemblen jäseneksi. Viitattu 23.4.2014.

<http://palvelut.unigrafia.fi/Teak/vanhat/Teak104/8.html>

Routarinne, S. 2007. Valta ja vuorovaikutus – statusilmaisun perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Keuruu

Ruuska, T. 2009. Jaettu johtajuus teatteriharjoituksissa – Kolme erilaista työryhmää, kolme erilaista johtajaa. Maisterin tutkinnon tutkielma. Helsingin kauppa-korkeakoulu. Markkinoinnin ja johtamisen laitos.

Saisio, E. 2004. Katseen alaiset. Dark Oy. Vantaa

Tola, P. 2007. Miksi näyttelen. Ajatus Kirjat. Gummerus kustannus Oy. Jyväskylä

Vilkko-Riihelä, A. 1999. Psyhyke – psykologian käsikirja. WS Bookwell Oy. Porvoo.



Vuorovaikutus. Jyväskylän yliopiston verkkojulkaisu. Viitattu 23.4.2014.  
<http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/vuorovaikutus.html>

Haastattelu: Näyttelijä 34 v., 14.3.2011.