

Opinnäytetyö (AMK)

Esittävä taide

Teatteri

2016

Siiri Ervasti

# AVOIMEN ETSIJÄN VAELLUS

– Ohjaajan roolit devising-prosessissa



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävä taide | Teatteri

2016 | 29

Mervi Rankila-Källström

Siiri Ervasti

## AVOIMEN ETSIJÄN VAELLUS – OHJAAJAN ROOLIT DEVSING-PROSESSISSA

Opinnäytetyö pyrkii kiteyttämään kirjoittajan omia havaintoja devising-teatterin tekijänä sekä jäsentelemään ohjaajan rooleja ryhmälähtöisesti tuotettavan esityksen harjoitusprosessissa. Opinnäytetyö pohjaa niin kirjoittajan omiin kokemuksiin devisingista kuin myös luettuun materiaaliin. Opinnäytetyö voisi toimia eräänlaisena ohjekirjasena devising-ohjaajalle tai kenelle tahansa ryhmälähtöisestä teatterista kiinnostuneelle. Lähteinä opinnäytetyössä on käytetty erinäisiä devising-työtavasta, nykyteatterista sekä improvisaatiosta kertovia teoksia. Lähde teoksia ovat olleet mm. Keith Johnstonen Impro, Anne Bogartin Ohjaaja valmistautuu sekä Alison Oddeyn Devising theatre.

Tutkielma listaa aluksi devising-työtavan peruspiirteitä, pohtien työtavan mahdollisuuksia ja sitä, miten se eroaa perinteisestä teatterista. Opinnäytetyön perustana on ajatus siitä, että devising on teatterin tekemisen asenne, jossa teatteriin suhtaudutaan ryhmätaiteena. Tämän jälkeen tutkielma siirtyy pohtimaan tärkeintä tutkimuskysymystä, sitä mikä on tai voisi olla ohjaajan rooli devising-prosessissa. Opinnäytetyö ehdottaa ohjaajan roolin jaettavaksi neljään osaan, jotka ovat dramaturgi, ryhmän ohjaaja, prosessin ohjaaja ja esityksen ohjaaja. Kappale erittelee kunkin roolin merkitystä esityksen valmistamisen prosessissa. Seuraava kappale pohtii ohjaajan haasteita ja sitä, kuinka näihin haasteisiin tulisi vastata. Lopun yhteenvedossa pohditaan vielä kevyesti ohjaajan kädenjälkeä ryhmälähtöisesti tuotettavassa teoksessa.

### ASIASANAT:

Devising, esittävät taiteet, improvisaatio, nykyteatteri, ohjaaminen, ryhmänohjaaminen, ryhmälähtöisyys, teatteri

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Performing arts | Theatre

2016 | 29

Mervi Rankila-Källström

Siiri Ervasti

## JOURNEY OF AN OPEN-MINDED SEEKER – THE DIRECTOR'S ROLES IN A DEVISING THEATRE PROCESS

This thesis strives to crystallise the writer's own observations as a director of devising theatre and to analyse the director's role in the process of making devised performances. The thesis is based on the writer's own experience and on written material. The work could be perceived as a manual for a devising director or anyone interested in the matter. Source materials include several books on devised theatre and improvisation, such as Keith Johnstone's *Impro*, Anne Bogart's *A Director Prepares* and Alison Oddey's *Devising Theatre*.

To start off, this thesis lists the basic characteristics of devising theatre and how it differs from traditional theatre. These thoughts are based on the idea of devising theatre being approached as group art. Then the work continues on the key question of what is or could be the director's role in a devising theatre process. This part proposes the director's role to be dealt in four parts: playwright, group leader, process leader and the performance's director. The chapter explains the importance of each role in the preparation of a performance. The next chapter discusses the challenges of a director and how these challenges should be met. The concluding summary reflects on the director's handprint in a devised theatre piece.

### KEYWORDS:

Contemporary theatre, devised theatre, devising, directing, group leadership, improvisation, performing arts, theatre

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 AVOIMEN ETSIJÄN VAELLUS – DEVISING ON ASENNE</b>	<b>7</b>
<b>3 OHJAAJAN ROOLIT</b>	<b>11</b>
3.1 Dramaturgi	11
3.2 Ryhmän ohjaaja	14
3.3 Prosessin ohjaaja	15
3.4 Esityksen ohjaaja	17
<b>4 HAASTEISTA</b>	<b>21</b>
4.1 Selkeät säännöt	21
4.2 Avoimuus	22
4.3 Lattialla pysyminen	22
4.4 Luottamus	23
4.5 Konflikti	23
4.6 Aallonpohja	24
4.7 Päätöksenteko	24
4.8 Onnistumisen pakko vs. luomisen ilo	25
<b>6 LOPUKSI</b>	<b>26</b>
<b>7 LIITTEET</b>	
<b>LÄHTEET</b>	

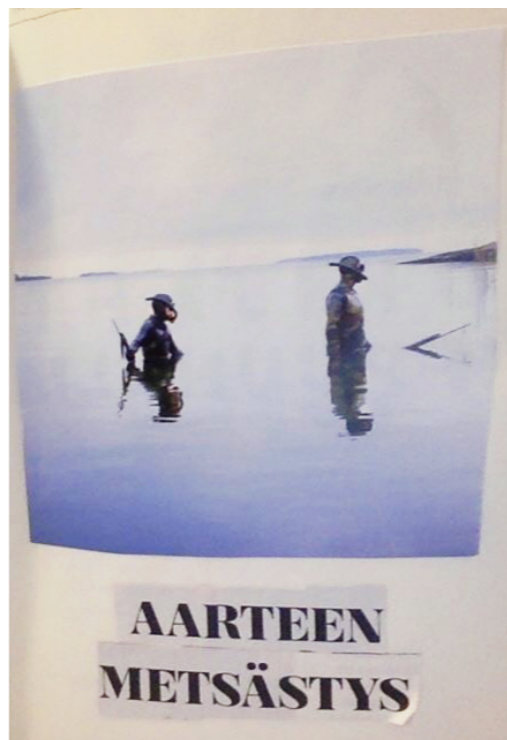
# 1 JOHDANTO

Näin ensimmäisenä opiskeluvuoteni Taideakatemiassa unen, jossa olin kiipeämässä korkealle kukkulalle. Puolivälissä matkaa istahdin hetkeksi levähtämään pehmeälle mättäälle. Siinä istuessani katselin alas viettävää mäkeä, joka vei syvään mereen ja kirkkaassa vedessä näin uiskentelevan kauniin, valtavan suuren valaan. Unessa muistan pohtineeni, miten hyvä oli, että pysähdyin juuri siihen kohtaan, koska ylhäältä en olisi erottanut enää valasta. Olen myöhemmin pohtinut untani ja sitä, miten se symboloi matkaani teatterin parissa. Hain useaan otteeseen teatterikorkeakouluun, mutta matkani vei lopulta teatteri-ilmaisun ohjaajan tutkinnon pariin. Pian koulun alettua huomasin, etten haluakaan näyttellä vaan ohjata. Perinteisen teatterin sijaan haluan keskittyä devising-työskentelyyn eli teatterin ryhmälähtöisiin prosesseihin. Jos olisin päässyt teatterikorkeakouluun, en olisi välttämättä päätenyt tähän ratkaisuun, joka nyt tuntuu juuri oikealta.

Olen tehnyt ryhmälähtöistä teatteria jo vuodesta 2005 aloittaessani teatteriopin-toni Oulun Taidekoulussa. Päästyäni opiskelemaan teatteri-ilmaisun ohjaajaksi halusin jatkaa ryhmälähtöisten työtapojen tutkimista. Jokainen koulussa käyty kurssi on ollut hyödyksi tällä taipaleella. Opinnäytetyössäni pyrin sanallistamaan oppimaani ja kiteyttämään kokemustani devising-ohjaamisesta ja matkastani sen parissa.

Avaan ensin työssäni omaa käsitystäni devising-työtavasta yleisesti; kuinka kaikkia ryhmälähtöisiä esityksiä yhdistää tekemisen asenne ja teatterin lähestyminen ryhmätaiteena. Kerron myös mikä minua työtavassa kiehtoo ja miksi haluan kirjoittaa juuri tästä aiheesta sekä avaan omia oivalluksiani työtavan ohjaamisesta.

Lähestyn devisingia ohjaajan näkökulmasta, ja pääaiheina tässä työssä ovatkin ohjaajan eri roolit devising-prosessin eri vaiheissa. Pohdin myös ohjaajan haasteita prosessissa ja sitä, miten ja missä ohjaajan kädenjälki näkyy ryhmälähtöisesti tuotettavassa esityksessä. Lähteinä tutkielmassani käytän muun muassa Keith Johnstonen *Improa* (1981), Anne Bogartin *Ohjaaja valmistautuu –teosta* (2004) sekä devisingista kirjoitettuja teoksia *Devising theatre* (Alison Oddey, 1994) ja *Ensemble devising* (Davis Robinson, 2015). Improsta ammennan ryhmän ohjaamiseen liittyvissä kohdissa, *Ohjaaja valmistautuu* tarjoaa perspektiiviä prosessin ohjaamiseen ja *Devising-teoksista* ammennan työtavasta ja sen piirteistä yleisesti.



Kuva 1: Kollaasi muistiinpanoista "Materiaalin tutkiminen"

## 2 AVOIMEN ETSIJÄN VAELLUS – DEVISING ON ASENNE

*”How splendid to think of all the things there are to find out.”*

— L.M. Montgomery

Devising työtapana tarjoaa loputtomasti mahdollisuuksia teatterin tekemiseen. Se tuottaa lopputuloksia, esityksiä, jotka ovat usein sisällöltään laajempia ja moniäänisempiä kuin kenenkään itsenäisen taiteilijan mieli voisi yksin tuottaa. Devising on ryhmän taidetta, yhteisen kollektiivin ja useiden aivojen tuottama kokonaisuus. Se mahdollistaa ryhmän uppoutumisen yhteisen aiheen tutkimiseen. Prosessi on löytöretki, ja matkan varrelta voi löytää mitä ihmeellisempiä asioita. Ohjaajan tehtävä tällä tutkimusretkellä on toimia matkanjohtajana. Ohjaaja vie ryhmää eteenpäin kompassi määränpäähän osoittaen samalla mahdollistaen useiden polkujen ja sivukujien kautta kulkemisen, ja eksyttäenkin toisinaan, mutta kaikki arvokkaat löydökset tarkasti säilyttäen. Löytäminen ja löydöksiä yhdisteleminen on prosessissa parasta, niin kuin tutkimusretkellä yleensäkin.

Devising sanana tulee englannin verbistä ”to devise” joka kääntyy suomeksi kokeilla, leikkiä, keksiä uudelleen. Devisingilla tarkoitetaan nykyteatterin ryhmälähtöisiä työskentelytapoja, joissa esityksen sisältö tuotetaan harjoituksissa ilman valmista käsikirjoitusta. Työskentelyn lähtökohtana voi toimia mikä vain impulssimateriaali: runo, maalaus, teema, valokuva, musiikkikappale, uutiskirjoitus, vaate tai esityspaikka. Teos syntyy ryhmän yhteisen työskentelyn eli ideoinnin, improvisoinnin, keskustelun ja kokeilun tuotoksena. Alison Oddey (1994, 1) kirjoittaa : ”Devising is about thinking, conceiving, and forming ideas, being imaginative and spontaneous, as well as planning. It is about inventing, adapting, and creating what you do as a group.” Jokainen ryhmän jäsen on aktiivinen sisällön tuottamisessa. Esityksessä yleisölle näytetään nämä yhteisen työskentelyn tulokset, löytöretkeltä löydetyt aarteet (Koskenniemi 2007, 72).

Usein devisingista kirjoittaessa ja keskusteltaessa on mietitty sitä, miten määrittää devising-työskentelyn pääpiirteet. Yleensä johtopäätös on, että devisingia ei voi määrittellä. Jokainen ryhmä työskentelee omalla tavallaan ja työtavat vaihtelevat hyvin paljon. Tarjoan kuitenkin seuraavaa vastausta kysymykseen: devisingin määrittely ei liity siihen mitä harjoituksissa tehdään vaan siihen *miten harjoituksissa ollaan*. Kaikkia devising-työtavalla työskenteleviä ryhmiä yhdistää tekemisessä kokeileva, tutkiva tapa löytää sisältö ja muoto esitykselle, ja tekemiseen suhtautuminen ryhmätaiteena. Devising on asenne. Säännöt asenteelle ovat hyvin samankaltaiset kuin improvisaatiossa. Harjoituksissa olemisessa tärkeintä on kuuntelu, vaikuttuminen ja tarjoaminen, läsnäolo ja spontaani heittäytyminen tilanteisiin ja prosessin vietäväksi.

Mistä devising-asenne sitten koostuu? Davis Robinson (2015, 13) listaa ainakin seuraavia hyveitä: ”kärsivällisyys, mukavuus kaaoksen kanssa, halu ajatella laatikon ulkopuolelta, fyysinen riski, luova ilo, epäkirjaimellinen/epälineaarinen ajattelu.” Kärsivällisyyttä tarvitaan aimo annoksin etenkin alkutaipaleella, kun kaikki on vielä hahmotelmaa. Silloin täytyy jaksaa työskennellä sitä kohti, että jotakin konkreettista alkaa syntyä. Devising-työskentely voi olla toisinaan kaoottista, etenkin kun ideoiden paljoudesta lähdetään ensimmäisiä kertoja hahmottelemaan kokonaisuuksia. Tällöin tarvitaan niin kaaoksen sietokykyä kuin luomisen iloakin. Prosessissa täytyy pystyä hahmottamaan kokonaisuuksia sekamelskan keskeltä ja yhdistelemään erilaisia tilanteita ja kohtauksia keskenään, johon tarvitaan kykyä ja halua ajatella laatikon ulkopuolelta. Fyysinen riski on ominaisuus, jota ilman konkreettista materiaalia ei koskaan synny. Ideat täytyy olla valmis toteuttamaan ja kehollistamaan käytännössä.

Tapoja tehdä devisingia on erilaisia. Toisinaan prosessit ovat puhtaasti ensemblelähtöisiä ilman erillistä ohjaajaa, toisinaan taas ohjaaja ohjaa prosessia oman taiteellisen visionsa läpi (Robinson 2015, 13). Olen tehnyt esityksiä molemmilla tavoilla, mutta tässä kirjoituksessa keskityn erityisesti jälkimmäiseen, ohjaajavetoiseen devisingiin. Teen esityksiä, jotka perustuvat omalle taiteelliselle ajattelulleni ja tavalleni katsoa maailmaa, mutta prosessissa esitys muotoutuu koko työryhmän näköiseksi.



Kouluajanani olen ollut mukana useissa devisingilla toteutetuissa prosesseissa, joista kaksi ohjasin itse. Itse ohjaamani esitykset olivat Ofelia opettelee uimaan helmikuussa 2015 ja Valkoinen – Vain hetken kestää (viattomuus) tammikuussa 2016. Nämä ohjausprosessit ovat opettaneet paljon, ja olen saanut tutkia omaa ohjaajuuttani niiden kautta. Tämä tutkielma pohjautuu suurilta osin näissä ohjausprosesseissa tehtyihin päätelmiin.

## 3 OHJAAJAN ROOLIT

Devising-prosessin ohjaaminen vaatii hieman toisenlaista ohjaajuutta kuin perinteisessä teatteriproduktiossa. Ohjaaja ei toteuta omaa visiotaan käsikirjoituksesta ja ohjaa sitä näyttelijöille. Sen sijaan hän ohjaa ryhmää kanssaan rakentamaan esitystä. Prosessin vaiheet vaativat ohjaajaa mukautumaan useisiin eri tehtäviin. Olen jakanut nämä tehtävät erilaisiin rooleihin, jotka ovat dramaturgi, ryhmän ohjaaja, prosessin ohjaaja sekä esityksen ohjaaja. Avaan seuraavaksi tarkemmin, mitä nämä roolit pitävät sisällään.

### 3.1 Dramaturgi



Kuva 2: Kollaasi muistiinpanoista ”Dramaturgi”

Ryhmälähtöisin työtavoin toteutettavan esityksen ohjaaminen poikkeaa monin tavoin perinteisen teatteriesityksen ohjaamisesta. Devising-prosessin alussa ei ole valmista käsikirjoitusta. On vain työryhmä, lähdemateriaali ja tila, jossa harjoitella. Tätä ennen omassa tapauksessani on vain minä, ohjaaja. Ensimmäinen devising-ohjaajan rooleista onkin dramaturgi, työskentelyn raamien rakentaja.

Perinteisessä teatteriprosessissa dramaturgin työhön kuuluu käsikirjoituksen, näytelmän kirjoittaminen. Nykyesityksissä teksti ei kuitenkaan välttämättä koe kirjoituksen välivaihetta, vaan päättyy usein esiintyjän improvisaatiosta suoraan näyttämölle (Numminen 2010, 35). Alison Oddeyn kirjoittaa devising-teatterin erosta ja erottelemisesta perinteiseen teatteriin, kuinka devising määrittyy kollektiivisena taiteen tekemisenä eikä ainoastaan näytelmän kirjoittajan visiona. Tämän vuoksi devising-teatteri nähdään teatterin alagenrenä, koska se ei noudata perinteisen ja näin ”hyväksytyä” teatterin tekemisen sääntöjä. (Oddey 1994, 4.) Myös Suomessa on edelleen yleisempää tuottaa esityksiä perinteisen hierarkian kautta. Tällöin käsikirjoittaja kirjoittaa pohjan teokselle, josta ohjaaja ohjaa teoksen eteenpäin näyttelijöille.

Devising-prosessissa nämä roolit, käsikirjoittaja (dramaturgi), ohjaaja ja esiintyjä voivat sekoittua ja elää kussakin työryhmän jäsenessä rinnakkain. Näin kaikki työryhmän jäsenet tuottavat esityksen sisältöä ja kerrontaa. ”On puhuttu sisällyttäpäin ohjaamisesta, näyttämöllä ohjaamisesta, näyttämöllä kirjoittamisesta, lennossa säveltämisestä, toiminnallisesta dramaturgiasta”, kirjoittaa Katariina Numminen (2010, 35) artikkelissaan Tekstin ja esityksen suhde nykyteatterissa, kertoen samalla kuinka tekstin tuottaminen on nykyteatterissa keskeinen vaatimus esiintyjälle. Uudet tavat tuottaa esityksen sisältöä ryhmän kanssa ovat yleistyneet etenkin harrastajateattereissa viime vuosikymmeninä ja ovat pikku hiljaa rantautumassa myös laitosteattereihin.

Devising-prosessissa ohjaaja dramaturgina tekee pohjatyötä sille, että käsikirjoittaminen yhdessä ryhmän kanssa voi alkaa. Ohjaaja dramaturgina luo ehdotelman, eräänlaisen kartan, jonka pohjalta ryhmän kanssa lähdetään työskentelemään eteenpäin. Ehdotelman luomiseen kuuluu erilaisia valintoja, jotka vaikut-

tavat tulevan esityksen sisältöön. Avaan seuraavaksi näitä dramaturgisia päätöksiä, joita ohjaajana teen.

Ensimmäinen dramaturginen valinta ja päätös on työtavan valinta. Työtapa on taiteellinen ratkaisu (Lavaste 2015, 39) – valittu työtapa tuottaa väistämättä tyyli-ilajia, tietynlaista materiaalia, esittämistä, esitystä. Ohjaajana ensimmäinen valintani on tehdä esitys ryhmälähtöisesti. Tyyli-ilajillisesti tämä tuottaa mielestäni rikasta, yllättävää, raikasta ja ajassa kiinni olevaa teatteria, jollaista haluan tehdä.

Seuraavaksi teen valintoja aiheen ja lähtökohtien parissa. Mitä aihetta haluan ryhmän kanssa lähteä tutkimaan? Millaisista lähtökohdista harjoituksissa lähdetään? Mitä impulssimateriaalia käytetään? Teen aiheen ympärille visuaalisia karttoja ja soittolistoja. Etsin esityksen tunnelmaa, esityksen ilmastoja ja sitä tukevia asioita kuin myös kontrasteja. Tässä pidän mielessä sen, että tämä on vain alkusysäys, tietty suunnan valinta, mutta ei valmis reitti tai käsikirjoitus tulevalle tutkimusretkelle. Bogart (2004, 143) kirjoittaa, että ”Valmistautuminen johdattaa ensimmäiseen vaiheeseen ja sitten jokin muu astuu johtoon”. Rakennan maailman hahmotelman, johon ryhmän kanssa sukeltaa ja eksyy. Ryhmänä rakennamme maailmaa eteenpäin, kuvitamme sitä lisää. Maailma, esityksen ilmasto, on alati muuttuvassa tilassa.

Esityksen sisäisten raamien lisäksi dramaturgin roolissa ohjaaja kokoaa työryhmän. Ryhmälähtöisessä työskentelyssä tämä erityisesti on dramaturginen valinta. Millaisia tekijöitä työryhmässä on, kuinka monta henkilöä työryhmään kuuluu, minkä ikäisiä he ovat, millainen suhde heillä on teatteriin, onko ryhmässä vain teatterin tekijöitä vai kuuluuko ryhmään myös muiden alojen asiantuntijoita, mm. näitä asioita tulee ottaa huomioon työryhmää valittaessa. Kun valmista käsikirjoitusta ei ole, en ohjaajana voi valita työryhmää vain täyttämään valmiita rooleja niihin sopivilla näyttelijöillä. Työryhmän jäseniä täytyy miettiä toisenlaisen roolituksen kautta: millaiset henkilöt toimivat hyvin yhteen, pystyvät tuottamaan materiaalia ja sopisivat juuri tämän esityksen toteuttamiseen ideoineen ja esiintyjänlaatuineen tahi tuovat mielenkiintoista kontrastia ja ajattelua omalla osaamisellaan. Ryhmälähtöisessä työskentelyssä jokainen työryhmän

jäsen tuottaa esityksen tarinallista sisältöä. Kootessani työryhmää kutsun mukaan erilaisia tarinankertoja luomaan kanssani esitystä.

Myös muut resurssit vaikuttavat esityksen dramaturgiaan, kuten: missä esitys esitetään ja milloin, millainen esityspaikka on ja millaisia mahdollisuuksia ja rajoituksia se tarjoaa, ja kuinka pitkä harjoituskausi on. Visuaalisuudella on usein tärkeä osa työskentelyssäni, ja käytän mielelläni projisointeja ym. tekniikkaa. Jos päättäisimmekin ryhmänä tehdä esityksen teatteristudion sijaan luistinkentälle, pitäisi tämä ottaa huomioon harjoittellessa: ei tehdä kohtauksia, joissa tarvitaan luistinkentältä puuttuvaa tekniikkaa vaan lähdetään liikkeelle siitä, millaiset resurssit kentällä on tai millaista tekniikkaa sinne on mahdollista rakentaa. Myös esityksen harjoituskausi ja sen pituus vaikuttavat työskentelyyn, ja näin ollen tuotettavaan materiaaliin. On pohdittava, kuinka pitkään voi käyttää aikaa mahdollisuuksien tutkimiseen ja missä vaiheessa täytyy alkaa tehdä päätöksiä lopullisesta dramaturgiasta.

Harjoituskauden aikana dramaturgin rooli näkyy demokohtauksien tehtävänannoissa ja kommentoidessa tehtyjen kohtauksien sisältöä. Tehtävänanto on eräänlainen johdattelu jonkin asian äärelle. Katsoessani teen valintoja mihin keskityn kohtauksessa, ja kommentoinnissa pohdin sen pohjalta mihin olen huomioni kiinnittänyt. Pyrin mahdollisimman paljon katsomaan, kuten Siri Kolu (2012, 174) kirjoittaa, ”avoimena, valmiina hämmästyämään, syttymään ja havaitsemaan”. Jos päätän valmiiksi mitä haluan nähdä, petyn varmasti. Täytyy olla avoin löydöksille: jotta esitys voisi muotoutua siksi, mitä kaikkea siitä voisi tulla, täytyy luopua siitä, mitä haluaisi esityksen olevan (Kolu 2012, 169).

Devising-ohjaajan on dramaturgin roolissa tärkeintä muistaa, että lopputulosta ei voi ennustaa missään vaiheessa. ”Ohjaajan työtä ei ole antaa vastauksia vaan pikemminkin tarjota kiinnostusta. On löydettävä oikeat kysymykset ja huomattava milloin ja miten kysyä ne – mutta varmasti on tarpeen tietää mitä on etsimässä.” (Bogart 2004, 140.)

### 3.2 Ryhmän ohjaaja

Ryhmälähtöisessä työskentelyssä turvallisen, kannustavan työilmapiirin luominen ja ylläpito on äärimmäisen tärkeää. Suunnan ja tekemisen täytyy olla keskittynyt kokeilemiseen ja uuden luomiseen (Robinson 2015, 16). Tehtäväni ryhmän ohjaajana on pitää huolta, että näin tapahtuu. Ryhmän ohjaaja toimii devising-asenteen istuttajana sekä kollektiivin muodostajana ja ylläpitäjänä.

Alison Oddey (1994, 3) kirjoittaa, että devising ”voi tuottaa luovempia ratkaisuja kuin muut teatterimuodot, tosin se riippuu ryhmän dynamiikasta ja vuorovaikutuksesta”. Tämän vuoksi ryhmän ohjaajan rooli on mielestäni kaikista tärkein devising-ohjaajan rooleista. Ilman vuorovaikutusta ei synny ideoita eikä näin ollen esitystä. Vuorovaikutusmalli, jollaista itse koetan toteuttaa ja istuttaa, koostuu pitkälle samoista säännöistä kuin improvisaatiossa käytetään. Ryhmän keskinäinen kuuntelu, vaikuttaminen toisten tekemisestä ja rohkea tarjoaminen ovat ryhmän toimimisen pohja. Keith Johnstone (1981, 29) kirjoittaa, että ryhmä on voimakkaampi kuin yksilöidensä summa ja että hyvä ryhmä auttaa jäseniään saavuttamaan uskomattomia asioita. Hyvä ryhmä kannustaa jäseniään ylittämään itsensä, kannustaa hyppäämään tuntemattomaan.

Vuorovaikutukseen liittyvien sääntöjen lisäksi olen todennut hyväksi tekemisen pohjaksi Avant-garde säveltäjä John Cagen 10 neuvoa opiskelijoille ja opettajille (Liite 1). Siri Kolun artikkeli Devising, minä ja John Cage: Tyhjän käsikirjoittamisesta pohtii devisingia myös näiden neuvojen pohjalta. Tehdessäni taiteellista opinnäytetyötäni Valkoinen – Vain hetken kestää (viattomuus), kehotin työryhmää pyrkimään toteuttamaan näitä neuvoja tekemisessään mahdollisimman hyvin ja ottamaan näin vastuuta hyvän työilmapiirin ylläpitämisestä. Neuvot kehottavat luottamaan materiaaliin, haastamaan itseään ja työryhmää, kokeilemaan asenteeseen, lattialla työskentelemisessä pysyttelyyn, rohkeaan heittäytymiseen ja epäonnistumisen pelosta irtaantumiseen, sitoutumiseen, ilon kautta tekemiseen ja olemaan valppaana muutokseen milloin tahansa. Siinä on paljon muistettavaa, mutta kun jokainen ottaa asiakseen pitää yllä näitä, ne toteutuvat yllättävän helposti. Kiteytän syyn sääntöjen tiedostamiselle ja noudattamiselle

lainaten Anne Bogartia (2004, 133): ”Et voi luoda tuloksia, voit luoda vain olosuhteet, joissa jotakin saattaa tapahtua.”

Ilman ryhmää ei synny esitystä. Ryhmä ei synny itsestään, vaan se täytyy luoda. Ryhmän ohjaajan tehtävä on saada itsenäisistä tekijöistä koostuva joukko ihmisiä toimimaan yhdessä toimivana kollektiivina, ryhmänä. Tämä tapahtuu ryhmäyttämisen prosessin kautta, jossa ryhmässä toimimisen sääntöjä opetellaan yhdessä. Samalla löydetään toimimiselle oma kieli ja tekemisen tapa, määritellään millä tavalla treeneissä harjoitellaan ja ollaan. Ryhmäyttämisen prosessi seuraa sääntöjen tekemistä, eli miten näitä sopimuksia käytännössä hyödynnetään ja toteutetaan. Keith Johnstone (1981, 29) kirjoittaa, että jos ryhmä ei toimi, ohjaaja voi syyttää vain itseään. On loppukädessä ohjaajan vastuulla pitää huolta siitä, että ryhmä todella syntyy. Hätäillä ei kuitenkaan saa. Toisinaan prosessi vie enemmän aikaa ja toisinaan taas ryhmäytyminen tapahtuu heti ilman erillistä työskentelyä sen eteen. Ryhmää ohjattaessa on hyvä olla paljon erilaisia harjoitteita ja leikkejä ryhmän yhteistä kieltä etsiessä. Kaikki ryhmät eivät toimi samalla tavalla ja ohjaajan tulee pystyä mukautumaan tässä kohtaa ryhmän tarpeisiin.

Ryhmällä on prosessin aikana oma kaarensa ja alkuvaiheen jälkeen ohjaaja ei saa lopettaa työskentelyä ryhmän hyväksi. Ryhmäyttäminen täytyy tehdä jokaisissa harjoituksissa uudelleen ja kysyä, miten kollektiivimme voi tänään ja miten pääsemme yhteiseen tilaan tänään. Tähän kuuluu myös tavalla tai toisella päivän muiden tapahtumien purkaminen. Silloin tällöin on hyvä keskustella missä mennään ylipäätään, tosin tähän ei joka kerta kannata käyttää aikaa. Oman olotilan kommunikointi on tärkeää, jokaisella on huonoja päiviä ja se on inhimillistä. Sen sijaan että antaisi huonon olotilan tai väsymyksen jäädä päälle ja tarttua muihin ryhmän jäseniin, se kannattaa purkaa heti harjoitusten alussa joko suullisesti tai sitten fyysisten harjoitteiden kautta. Näin päästään jatkamaan eteenpäin.

### **3.3 Prosessin ohjaaja**

Ryhmälähtöisessä prosessissa on tärkeää, että joku pitää huolta aikataulusta ja siitä, että esityksen valmistamisessa päästään eteenpäin. Devising-prosessi seuraa pitkälti seuraavia vaiheita: aloittamisvaihe, tutkimusvaihe, materiaalin-

tuottamisvaihe, harjoitteluvaihe ja esitysvaihe. Vaiheet voivat toistua tai tapahtua eri järjestyksessä, mutta yleensä jokaisesta tällä työtavalla tuotetusta prosessista löytyvät nämä vaiheet ainakin jossakin muodossa. Devising-ohjaajan tulee ymmärtää nämä vaiheet ja osata ohjata prosessia niin, että jokaiselle vaiheelle varataan sille tarvittava määrä aikaa. Prosessin ohjaajan rooliin kuuluu myös harjoitusten suunnitteleminen eli se, miten esityksen sisältö tuotetaan.



Kuva 3: Kollaasi muistiinpanoista ”Ohjaaja prosessissa”

Kuva on muistiinpanoistani, joihin olen sommitellut ohjeita devising-ohjaajalle. Prosessin ohjaaja pistää prosessin alkuun, sen jälkeen ryhmä toimii yhdessä materiaalia tuottaen ja muokaten, jonka jälkeen ohjaaja viimeistelee tuotoksen. Tämä kaava toteutuu sekä jokaisissa harjoituksissa, että esityksen valmistelu-prosessissa ylipäätään. Prosessin ohjaajan työkuva on olla luovan prosessin työnjohtaja ja päätösten tekijä. Dramaturgin asemassa ohjaaja asettaa raamit, mutta prosessin ohjaaja ohjaa sitä, mitä raamien sisällä tapahtuu. Prosessi on löytöretki ja prosessin ohjaaja toimii löytöretken matkanjohtajana.



Devising-prosessi usein tarvitsee ensin aikaa idean synnyttämiseen ja kehittelyyn, sitten aikaa tekniikoiden harjoitteluun idean näyttämölistämiseksi sekä aikaa työpajoihin, demotukseen, rakennukseen ja hiomiseen esityksen saatamiseksi katsojien eteen (Robinson 2015, 17). Oma prosessini noudattelee pitkälti tätä kaavaa, tosin idean kehittäminen sekä esityksen kielen ja tekniikoiden pohtiminen tapahtuu pitkälti jo ennen varsinaisen harjoituskauden alkua. Koska harjoituskausi on projekteissani ollut yleensä 2–3 kuukautta, täytyy aloittamista helpottaa esityöskentelyllä mahdollisimman pitkälle. Näin pääsemme ryhmän kanssa saman tien sukeltamaan hieman syvemmälle yleisen ideoiden meressä kellomisen sijaan. Rajat tuottavat laajentumista.

Siri Kolu (2012, 168) kirjoittaa kolumnissaan Devising, minä ja John Cage prosessin aloittamisesta seuraavalla tavalla: ”Olen oppinut aloittamaan keskeltä, henkäisyneuvyesti jostain vain.” Koska devising-prosessissa ei ole valmista käsikirjoitusta, työskentely on aloitettava jostakin muusta lähtökohdasta. Prosessin ohjaajana suunnittelen harjoituskauden kulun alusta alkaen niin, että harjoitukseen syntyy käsikirjoituksen puutteesta huolimatta sellainen ilmapiiri, että ohjaajana tiedän mitä olemme tekemässä. Keveä ja kokeileva asenne ei tarkoita huolimattomuutta tai suunnitelmallisuuden puutetta, päinvastoin. Keveän tunnelman luomiseksi tarvitaan vankka pohja, jolta ponnistaen heittäytyä yläilmoihin ideoiden vietäväksi. Prosessin ohjaajana teen töitä sen eteen, että työryhmä pystyy keskittymään olennaiseen eli tilanteessa heittäytymiseen ja kokeiluun. Kuten Anne Bogart (2004, 135) sanoo: ”Jos huolehtii työskentelyolosuhteista, asioita alkaa väistämättä tapahtua.” En voi olettaa, että mitään tapahtuisi, ellei luo olosuhteita joissa tapahtua.

### **3.4 Esityksen ohjaaja**

Katariina Numminen (2010, 36) kiteyttää hyvin omaa tapaani ohjata esitystä ilman käsikirjoitusta: ”Harjoitteiden ja alkuasetusten laatiminen, improvisaation ohjailu on näyttämölle kirjoittamista, kirjoittamista ilman työpöytää välissä. Se on kirjoittamista, jossa välineenä eivät ole sanat vaan tila, tilanteet, ihmisruumiit,

esineet, energiat.” Vaikka teenkin esityksiä ryhmän kanssa, koen että ne ovat vahvasti myös omaa taidettani. Ohjaajan kädenjälki näkyy myös ryhmälähtöisissä teoksissa monilla tavoin. Minua kiinnostavat teatterissa ihmiset, suhteet, jännitteet, tunnelmat ja näiden löytämisessä ja toteutuksessa ryhmä on vahvasti mukana. Kaikki tuotettu materiaali kulkee ohjaajan läpi jollakin tapaa. Usein alkupulssit tekemiseen tulevat ohjaajalta, ja ohjaaja myös hioo loppuun yhdessä tuotetun materiaalin yhtenäiseksi tuotokseksi. Keskityn tässä kappaleessa erityisesti loppuvaiheen ohjaajan rooliin, jossa ohjataan jo lähes sisällöltään valmista esitystä.

”Materiaali on kappale, joka vaatii kitkaa, hankausta, että saadaan aikaan kipinää. Hankaaminen hetyttömästi vaatii luottamusta. Hankaaminen senkin jälkeen kun hauskuus on hävinnyt, vaatii hellittämättömyyttä.” (Kolu 2012, 169) Viimeisillä viikoilla ohjaajana lähestyn eniten perinteistä ohjaajan roolia. Ohjaan rytmiä, vaihtoja, näyttelijäntyötä, valoja, ääniä, iskuja. Saatan irralliset palaset yhtenäiseksi kokonaisuudeksi hiomalla niiden reunoja toisiinsa sopiviksi. Esityksen ohjaajan rooli on saattaa esitys tiiviiksi paketiksi katsojia varten. Erityisen tärkeää on saattaa tehty materiaali sellaiseen muotoon, että sisältö avautuu myös katsojalle.

Kuitenkin ennen kun esitystä päästään hiomaan, on esitys saatava toistettavaan muotoon. On tehtävä päätökset esityksen sisällöstä ja päätettävä, mitä pidetään ja mistä luovutaan. Esityksen lopullinen sisältö on usein kollaasi tarkoin tehtyä ja valikoitua materiaalia sekä sattumien kautta tullutta sisältöä. Ohjaajan täytyy olla alati valppaana huomaamaan ideat ja niissä piilevät kehittämismahdollisuudet.

Esityksen ohjaajana teen lopulliset päätökset sisällöstä. Dramaturgista työskentelyä on tehtävä koko harjoituskauden ajan ja esityksen ohjaajana sidon lankoja päässäni jokaisten harjoitusten jälkeen. Harjoituksia seurattessani katson niitä koko ajan esityksen ohjaajan linssien läpi. Jokainen ehdotettu liike, ilme, kontakti, hiljaisuus, oli se sitten suunniteltu tai spontaani, voi olla mahdollista materiaalia tulevaan esitykseen. Toki päätöksistä keskustellaan myös ryhmän kanssa, mutta olen huomannut, että omissa ohjaustöissäni, jotka tapahtuvat melko

nopealla aikataululla, ryhmää helpottaa kun yksi henkilö ottaa vastuun kokonaisuudesta. Näissä prosesseissa esityksen ohjaaja toimii harjoituksissa ulkopuolisenä silmänä tehden huomioita ja analyysiä tuotettavasta materiaalista luomishetkessä.

Esityksen ohjaajana maalaan melko isolla pensselillä ja annan työryhmälle tilaa. Otan vastuun suurista linjoista ja näiden sisällä annan lopun työryhmän äänen kuulua rauhassa. Minulla ei ole tarvetta ohjata jokaista sormen asentoa, äänenpainoa tai ajatusta tekemisen takana. Annan mieluummin tilaa näyttelijälle tehdä omat löydöksensä, ja ohjaan sitten tarpeen mukaan niistä eteenpäin yhdessä esiintyjän kanssa.



Kuva 4: Kollaasi muistiinpanoista ”Esityksen hiominen”

Improvisaatio pysyy loppuun asti mukana esityksen sisällön synnyttämisessä. Jo sovituisissa ja lukkoon lyödyissä kohtauksissa jätetään silti tilaa reagoinnille, ilmaa eläytyä joka kerta uudelleen tilanteeseen sen silloin vaatimalla tavalla. Tämä pitää esityksen raikkaana toistosta huolimatta. Anne Bogart (2004, 54-55) pitää kirjassaan Ohjaaja valmistautuu päätöksiä väkivaltaisina ja tämä on ollut

keinoni ratkaista tämän väkivaltaisuuden kautta tullut kuolio. Tahdon pitää asiat elossa loppuun asti jättämällä vähän ilmaa esitykselle hengittää hapettoman laatikon sijaan.

Viimeisissä läpimenoissa teen vielä karsintaa ja hiomista niin, että olennaisimmat kohdat varmasti tulevat näkyviin. Se tarkoittaa usein pientä karsimista etenkin näyttelijäntyössä, mahdollista pienentämistä, pysähtymistä. Harkittu harmonia tarkan sisällön ja hetkessä sen uudelleen herättämisen kanssa on sitä, mitä esityksen ohjaajana lopulta teen. Esityksen ohjaajan työ on maiseman viimeistelyä.

Erilaisten ohjaajan roolien hahmottaminen on auttanut itseäni ymmärtämään vahvemmin johtajan tarpeellisuuden ja hienouden devising-prosessissa. Vaikka olen työstänyt myös puhtaasti ensemble-lähtöisiä esityksiä ja nauttinut myös näistä prosesseista, koen kuitenkin että erityisesti näiden prosessien ohjaaminen on itselleni paras keino ilmaista itseäni. Ulkopuolisena silmänä toimiminen, eli ryhmän tekemisen seuraaminen ja sieltä ideoiden poimiminen, on kuin eräänlaista kollaasin rakentamista ohjaajan-dramaturgin päässä, ja pidän tämän kaltaisesta työskentelystä ohjaajana. Usein minulla on prosessin alussa mielessä asioita ja tilanteita joista haluan kertoa esityksessä. Ryhmän läpi työstettynä näistä hioutuu usein paljon monikerroksisempia, mielenkiintoisempia ja runsaampia tarinoita, kuin mitä olisin yksin voinut toteuttaa ilman samanlaista ryhmän panosta. Ohjaajan ansiosta myös ryhmän tuottama materiaali saa puh- taampia linjoja ja tarkempaa analyysiä.

## 4. HAASTEISTA

Devising-prosessin ohjaamisessa kohtaa useita haasteita ja niiden kohtaaminen on usein välttämätöntä halutun tuloksen saamiseksi. Haasteet kuuluvat prosessiin, ja uuden retken alkaessa on pyrittävä jälleen avoimin silmin katsomaan maailmaa ja tilanteita. Uusille pientareille päästäkseen on aina ylitettävä aitoja. Kohtaamani haasteet eri projektien välillä vaihtelevat. Listaan kuitenkin seuraavaksi muutamia asioita devising-prosessissa, jotka saattavat tuottaa haasteita ellei niihin kiinnitä ohjaajana tarpeeksi huomiota.

### 4.1 Selkeät säännöt

Ryhmälähtöisessä työskentelyssä selkeät säännöt ovat erityisen tärkeitä. Jokainen teatterintekijä on varmasti tietoinen perussäännöistä, joita teatterin tekemiseen kuuluu, kuten vaikkapa että harjoituksiin tullaan ajoissa ja poissaoloista ilmoitetaan. On kuitenkin hyvä laittaa säännöt ylös konkreettisesti jolloin varmistuu, että säännöt ovat jokaiselle samat. Käytäntöjä on yhtä paljon kuin ryhmiäkin, ja on hyvä tarkentaa kaikille, mitkä ovat ne säännöt joiden mukaan juuri tämä kollektiivi toimii.

Mikäli yhteisiä sääntöjä ei ole, alkaa helposti luottamus horjumaan ja tekeminen lepusumaan, kun ei olla sittenkään ihan varmoja siitä, millaisella pohjalla yhteinen tekeminen on. Aloitankin ohjaajana uuden prosessin aina sääntöjen tekemisellä yhdessä ryhmän kanssa. Tähän kuuluu myös yhteisen työtavan selkeä sanoittaminen vastaten kysymykseen: mitä ryhmälähtöisyys juuri tässä projektissa tarkoittaa? Kuten sanottu, tapoja tehdä devisingia on yhtä paljon kuin ryhmiäkin, ja on tärkeää, että jokainen työryhmän jäsen tiedostaa tämän. Näin vältetään myös tilanteilta, joissa aletaan väittelemään työtavan ”oikeisuudesta”.

### 4.2 Avoimuus

Devising haastaa tekijöitään siinä mielessä, että avoimia ovia on niin paljon ja prosessi on ainaisessa muutostilassa. Meillä on kuitenkin taipumusta ovien sulkemiseen, kaipaamme selkeitä rakenteita ja päätöksiä koska ne tuovat turvaa.

Avoimuus tulisi kuitenkin säilyttää mahdollisimman pitkälle. Jos alamme heti alkuun pystyttää liikaa rajoja, löytöretki estyy. Alkuprosessissa etenkin tulee olla tilaa kokeilulle ja maalailulle ilman, että tehtyä materiaalia heti kyseenalaistetaan.

Avoimuuden säilyttäminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että toisten ideoita myöskään yliviivattaisiin sillä, että haetaan koko ajan jotakin uutta ja laajennetaan tarpeettomasti. Avoimuuden säilyttäminen tarkoittaa sitä, että ideointi jatkuu aloituksen jälkeenkin, ja näin jokaisella työryhmän jäsenellä on tilaa tarjota ja ehdottaa kerrontatapoja sisällölle. Avoimuus on kommunikaatiota, moniäänisyyttä ja ilmavuutta prosessissa. Lopulliset päätökset tulevat kyllä, mutta sitä ennen täytyy olla avoin muutokselle ja kasvamiselle, eli prosessille. Valinta, tilaisuus ja loputtomat mahdollisuudet erottavat devising-teatterin tekstilähtöisestä prosessista ja tätä kannattaa vaalia (Oddey 1994, 23).

### **4.3 Lattialla pysyminen**

Mielestäni vain konkreettinen työstäminen vie prosessia eteenpäin. Ideoita on heti testattava käytännössä, ne on näyttämöllistettävä. Haasteena on ylös pääseminen. Meillä on tapana pysähtyä, jarruttaa, kyseenalaistaa omaa tekemistämme, arvioida ja arvostella ennen kuin olemme edes aloittaneet. Tämä on eräänlaista valkean paperin pelkoa, tosin ilman paperia. Vastustuksen tullessa täytyy palata sääntöihin ja muistaa Siri Kolun (2012, 168) lause ”aloittaa henkäsytyn kevyesti jostain vain.” Analyysi ja tekeminen ovat eri prosesseja ja molemmille on oma aikansa. Kun on tekemisen aika, täytyy vain tehdä ja pitää keho liikkeessä.

### **4.4 Luottamus**

Devising-työskentely on epävarmaa. Prosessi alkaa toinen käsi lähdemateriaalissa, toinen käsi tuntemattomaan kurkottaen (Bogart 2004, 133). Kurkottelu on kuitenkin toisinaan pelottavaa ja tällöin luottamus omaan tekemiseen saattaa horjua. Rohkeuden säilyttäminen tekemisessä vaatii luottamusta itseensä ja ryhmään. Tässä kohtaa täytyy muistaa myös improvisaatiostakin tuttu sääntö ”moka on lahja”. Toisinaan kokeilut epäonnistuvat ja se on ihan hyväksyttävää.

Epäonnistumisen pelko on luovuuden pahin vihollinen, ja siitä täytyy pyrkiä pois aktiivisesti. Simo Routarinne (2004, 49) kirjoittaa kirjassaan IMPROVISOI!, että mieli ja keho toimivat täydellä tehollaan vain silloin, kun ne ovat rentoja.

Luottamusta auttaa ryhmän keskinäinen hyvä meininki ja selkeät työskentelyn säännöt. Jos työryhmä ei luota omaan tekemiseensä, se näkyy heti katsojalle ja tekee katsomiskokemuksesta vaivaannuttavan. Keith Johnstone (1981, 29) kirjoittaa aiheesta näin: ”Jos selitän ryhmälle, että heidän tulee työskennellä toisiinsa varten, ja että jokaisen tulee olla kiinnostunut muiden kehittymisestä, he ällistyvät - vaikka onhan ilmiselvää, että ryhmä joka tukee jäseniään voimakkaasti on parempi ryhmä työskennellä.” Tekijät eivät myöskään kilpaile keskenään eikä niin ikään tuotettu materiaali ole tarkoitettu ryhmän kesken arvotettavaksi hyvään tai huonoon.

#### **4.5 Konflikti**

Konfliktitilanteita syntyy prosessissa aina ja se kuuluu tekemisen luonteeseen. Konfliktit voidaan kuitenkin nähdä myös luovan prosessin kumppaneina sen sijaan, että ne olisivat vain tekemisen vaikeuttajia. Konfliktit pakottavat syvennymään omaan tekemiseen ja analysoimaan tapahtumia syvemmin – miksi tämä ei toimi? Konfliktissa usein kysytään uudelleen asioita, joka on aina hyvä asia. Itsestään selvyiksiä ei ole olemassa ja on aina hyvä palata perusasioiden äärelle silloin tällöin.

Konflikteja voi syntyä sekä ryhmän jäsenten välille, että taiteellisen prosessin tiimoilta. Ryhmän sisäisissä konflikteissa on hyvä palata alkuun ja tekemisen sääntöihin ja muistella, mihin olimmekaan sitoutuneet tullaksemme toimeen toistemme kanssa. Mitä voisin yksilönä tehdä, että pääsemme eteenpäin? Taiteellisissa kysymyksissä ohjaajan läsnäolo on hyvä siinä mielessä, että tämä voi tehdä lopulliset päätökset kompromissien ja kiistelyn sijaan. Ensemblemuotoisessa työskentelyssä taiteelliset konfliktit voi ratkaista myös muistamalla sen, että moniäänisyys kuuluu devisingiin ja erilaiset ratkaisut voivat elää lavalla rinnakkain.

## 4.6 Aallonpohja

Lähes jokaisessa pidemmässä prosessissa tulee se vaihe, kun tuntuu, että kaikki menee pieleen, mikään ei toimi ja esityksestä on tulossa kammottava. Tässä kohtaa kyseenalaistetaan kaikki tuotettu materiaali ja pohditaan, että minkähän takia tätä kaikkea lähdettiin alun alkaen tekemään. Aallonpohja on kuitenkin mielestäni enemmän hyvä asia kuin huono, vaikka se kohdalle tullessa tuntuukin vaikealta ja saattaa tulla epätoivoinen olo. Olen yleensä enemmän huolestunut, mikäli aallonpohjaa ei tule prosessissa.

Jossain kohtaa tekemistä on hyvä kyseenalaistaa materiaali, pysähtyä hetkeksi ja katsoa taakseen miettimään miten tähän päädyttiin. Pysähtyessä tarkastellaan tehtyjä ratkaisuja ja sitä, ovatko ne olleet oikeita, voisimmeko tehdä jotain toisin saavuttaaksemme sen mitä alun alkaen lähdimme hakemaan, mitä tähän kaivataan lisää ja voisiko jotakin karsia. Usein devising prosessissa aallonpohja tulee hiomisvaiheessa, ensimmäisessä läpimenossa. Aallonpohja haastaa pitämään luomisen elossa loppuun asti. Näin ei päädytä yksinkertaisimpaan versioon esityksestä vaan tuodaan kerroksia ja lisää analyysiä prosessiin.

## 4.7 Päätöksenteko

Päätöksien teko on aina kinkkistä devising-prosessissa oli se sitten ensemble- tai ohjaajavetoista. Usein päätöksiä ei joko uskalleta tehdä tai sitten niitä tehdään liian paljon ja liian aikaisin. Molemmat ovat huonoja prosessin kannalta ja estävät sen etenemisen. Mikäli päätöksiä ei tehdä minkään suhteen, on hankalaa syventyä ja kehittää tekemistä eteenpäin. Pienetkin päätökset helpottavat työskentelyä, liittyivät ne sitten muotoon, esiintymiseen laatuun tai tarinaan itseensä. Näin on jotakin mistä pitää kiinni, mitä tutkia eteenpäin. Jos päätöksiä taas tehdään liikaa ja liian aikaisin, ne kuihduttavat prosessin alkujaan. Tällöin tehdään päätöksiä löydöksistä, joita ei olla vielä edes etsitty. Näin koetetaan luoda jotakin valmiin mielikuvan pohjalta, joka on melko lailla mahdotonta ja usein äärimmäisen turhauttavaa.

Davis Robinson (2015, 17) kirjoittaa devising-prosessista seuraavasti: "Creating an original piece or adaptation is by its nature a series of open-ended challeng-



es. Develop solutions with a roadmap in mind, but never fall too in love with any particular phrase, idea, piece of music, or design concept until it's time for polishing.” Yhtäläilla päämäärätön haahuilu ja päättämättömyys on turhauttavaa, eikä lainkaan produktiivista. Päätöksiä tehdessä on aina hyvä jättää hieman tilaa ja ilmaa hengittää, mutta säilyttää silti määrätietoisuus tekemisessä ja kiintopiste siinä, mihin ollaan menossa (roadmap). Tärkeintä on, että päätökset lopullisen esityksen muodosta ja sisällöstä tehdään tarpeeksi ajoissa, että esitys ehditään harjoitella esityskuntoon.

#### **4.8 Onnistumisen pakko vs. luomisen ilo**

Konkreettisen materiaalin työstäminen vaatii hyviä ryhmätyötaitoja jokaiselta työryhmän jäseneltä. Toisinaan ryhmä pelkää epäonnistumista kollektiivisesti kuvitellen väistävänsä tämän tekemällä materiaalia, joka ei poistu kenenkään mukavuusalueelta. Tällainen työskentely tuottaa yleensä melko mitäänsanomaton, yleistä materiaalia. Myös kompromissien kautta tuotettu materiaali pysyy keskiteillä ja jää vaisuksi. Täytyy uskaltaa kurkottaa sellaisille alueille, jotka vähän pelottavat.

Ryhmän täytyy omata sellaiset kommunikaatiotaidot, ettei konflikti estä luovaa työskentelyä vaan enemmänkin haastaa tekijöitään pohtimaan tuotettavaa materiaalia tarkemmin. On tärkeää oivaltaa, miten yhdistää toisistaan eroavat ideat niin, ettei kummastakaan katoa särmä ja kärki. Davis Robinson (2015, 65-66) tarjoaa materiaalin tuottajille neljä elementtiä luovan työskentelyn tueksi, jotka olen havainnut erittäin toimiviksi etenkin demotuksen suhteen. Ne ovat: ilo, riski, taito ja tunnelma. Näiden neljän tulisi löytyä kaikesta tuotetusta materiaalista. Tärkein on mielestäni ilo: nauti siitä mitä teet ja oli se mitä tahansa tee se täysillä. Tähän sisältyy myös riski: joku ei välttämättä pidä tuotoksestasi, mutta tee sen siitä huolimatta ja uskalla tehdä omannäköistäsi teatteria.

## 6. LOPUKSI

Olen siitä asti kun aloitin teatterin harrastamisen tehnyt esityksiä ryhmälähtöisesti. Minulle juuri ryhmälähtöisyys on tehnyt teatterin tekemisestä mielekästä ja mielenkiintoista, ensin tekijänä ja sittemmin ohjaajana. Se, että esityksestä voi muotoutua ihan millainen vain, ja että jokaisissa harjoituksissa synnytetään jostain uutta, stimuloi minua teatterintekijänä. Toisaalta sen opetteleminen, että pitkäjänteisyydellä voi tuoda viimeistellympiä rakenteita ja ajatuksia lavalle, ja että myös toistolla on tärkeä merkitys pitkässä prosessissa, on ollut viime vuosina parasta antia teatteriopintojeni kautta.

Ohjaajan roolien tarkemman hahmottamisen kautta olen oppinut myös tuomaan itseäni paremmin esille esityksissäni. Oma ohjaajan kädenjälkeni näkyy esityksissäni aiheiden ja teemojen lisäksi myös tunnelmassa, joka välittyy näyttämöltä katsomoon. Prosessin aikana rakentunut yhteisö, joka luottaa tekemäänsä ja nauttii siitä, hehkuu tietynlaista valoa ja olen silloin onnistunut ohjaajana kun tuo valo pääsee yleisöön asti sitä lämmittämään. Vaikka kaikki materiaali ei ole ohjaajan tuottamaa, antaa ohjaaja kuitenkin paljon itsestään myös siihen materiaaliin, jota muu työryhmä luo. Kiinnitän ohjaajana paljon huomiota siihen, että ilo ja energia säilyvät esityksessä loppuun asti loppurutistuksen toistojen ja väsymyksen jälkeenkin. Tämä on myös tärkeä piirre ohjaajan kädenjäljessäni.

Ohjaajuuteen yhdistyy paljon vastuuta, sekä työryhmästä että esityksestä itseltään. Ohjaajan täytyy kuitenkin osata myös delegoida ja etenkin ryhmälähtöisessä työskentelyssä osata ottaa takapakkia ja antaa tilaa muulle työryhmälle. Tämä sallii ohjaajalle myös tilaa hengittää. Ohjaaja ei tee kaikkea työtä yksin, vaan ryhmä kantaa myös ohjaajaa tarvittaessa ja ottaa vastuuta prosessista. Sen lisäksi, että ohjaaja luo luottamuksen ilmapiirin työryhmään täytyy hänen myös itse uskaltaa luottaa siihen, että työryhmä osaa ja haluaa ottaa vastuuta prosessista ja esityksen sisällöstä. Vain tällä vastuun jaolla saadaan todella kaikkien ääni kuuluviin. Prosessissa toteutetaan yhteistä tehtävää (Routarinne 2004, 37), ei vain ohjaajan.

Yksi devising-työtavan peruspiirteistä on se, että mikä vain on mahdollista. Tämä voi tuottaa ahdistusta, mutta oikein suhtautettuna myös tuottaa vapautta ja löytämisen iloa koko prosessiin alusta loppuun. Päätänkin opinnäytetyöni Tove Janssonin Muumi-kirjoista tutun Tuutikin sanoihin, jotka kuvaavat hyvin devisingia työtapana ja omaa suhtautumistani siihen: ”Kaikki on hyvin epävarmaa ja juuri se tekee minut levolliseksi”.

## LIITTEET

### Liite 1

*RULE ONE: Find a place you trust, and then try trusting it for a while.*

*RULE TWO: General duties of a student: Pull everything out of your teacher; pull everything out of your fellow students.*

*RULE THREE: General duties of a teacher: Pull everything out of your students.*

*RULE FOUR: Consider everything an experiment.*

*RULE FIVE: Be self-disciplined: this means finding someone wise or smart and choosing to follow them. To be disciplined is to follow in a good way. To be self-disciplined is to follow in a better way.*

*RULE SIX: Nothing is a mistake. There's no win and no fail, there's only make.*

*RULE SEVEN: The only rule is work. If you work it will lead to something. It's the people who do all of the work all of the time who eventually catch on to things.*

*RULE EIGHT: Don't try to create and analyze at the same time. They're different processes.*

*RULE NINE: Be happy whenever you can manage it. Enjoy yourself. It's lighter than you think.*

*RULE TEN: We're breaking all the rules. Even our own rules. And how do we do that? By leaving plenty of room for X quantities.*

*HINTS: Always be around. Come or go to everything. Always go to classes. Read anything you can get your hands on. Look at movies carefully, often. Save everything. It might come in handy later.*

(Crow, 2014, nettiartikkeli)

## LÄHTEET

Bogart, Anne. 2004. Ohjaaja valmistautuu. Seitsemän kirjoitusta taiteesta ja teatterista. Suom. Arlander, Annette. Helsinki: Like.

Crow, Jonathan. 2014. 10 Rules for Students and Teachers Popularized by John Cage. <http://www.openculture.com/2014/04/10-rules-for-students-and-teachers-popularized-by-john-cage.html> Viitattu 2016/13/3.

Jansson, Tove. 1958. Taikatalvi. Suom. Laila Järvinen. WSOY.

Johnstone, Keith. 1981. Impro. Improvisation and the theatre. Painos 2014. London: Bloomsbury Publishing Plc.

Lavaste, Saana, Sirén, Kati ja Rautavuoma, Saara. 2015. Avoin näyttämö. Käsikirja teatterin uudistajille. Tampere: Kulttuuri- ja teatteriyhdistys Kaksikko ry.

Kolu, Siri. 2012. Devising, minä ja John Cage: Tyhjän käsikirjoittamisesta. Teoksessa Salmi-  
nen, Paula & Snicker, Elina (toim.) Jumalainen näytelmä. Dramaturgisia työkaluja. Helsinki:  
Like.

Koskeniemi, Pieta. 2007. Osallistava teatteri. Devising ja muita merkillisyyksiä. Tampere: Kansalaisfoorumi.

Montgomery, Lucy Maud. 1908. Anne of Green Gables. Kanada.

Numminen, Katariina. 2010. Tekstin ja esityksen suhde nykyteatterissa. Teoksessa Annukka  
Ruuskanen (toim.) Nykyteatterikirja - 2000-luvun uusi skene. Helsinki: Like.

Oddey, Alison. 1994. Devising theatre. A practical and theoretical handbook. Painos 1996.  
Oxon: Routledge.

Robinson, Davis. 2015. A practical guide to ensemble devising.  
China: Palgrave.

Routarinne, Simo. 2004. Improvisoi! Tampere: Tammi.

Kuvat 1–4: Kirjoittajan lehtileikkeistä kokoamia kollaaseja muistiinpanoista,  
syksyiltä 2015