

# Sanoista tekoihin

Tanssijan pohdintoja  
kollektiiviyöskentelystä

JOHANNES PUROVAARA



# Sanoista tekoihin

Tanssijan pohdintoja  
kollektiiviyöskentelystä

JOHANNES PUROVAARA



TIIVISTELMÄ

Päiväys: 18.10.2017

TEKIJÄ Johannes Purovaara		KOULUTUS- TAI MAISTERIOHJELMA Tanssijantaiteen maisteriohjelma	
KIRJALLISEN OSION / TUTKIELMAN NIMI Sanoista tekoihin – Tanssijan pohdintoja kollektiivityöskentelystä		KIRJALLISEN TYÖN SIVUMÄÄRÄ (SIS. LIITTEET) 50 s.	
TAITEELLISEN / TAITEELLIS-PEDAGOGISEN TYÖN NIMI Flashdance, Wauhaus- ryhmä, ensi -ilta 7.12.2016 Zodiak- Uuden tanssin keskuksen Stagella. Taiteellinen osio on suoritettu TeaKissa <input type="checkbox"/> Taiteellinen osio on suoritettu muualla (tekijänoikeuksista on sovittu) <input checked="" type="checkbox"/>			
Kirjallisen osion/tutkielman saa julkaista avoimessa tietoverkossa. Lupa on ajallisesti rajoittamaton.	Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>	Opinnäytteen tiivistelmän saa julkaista avoimessa tietoverkossa. Lupa on ajallisesti rajoittamaton.	Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
<p>Opinnäytteeni kirjallisessa osassa pohdin kollektiivisen työskentelyä taiteellisissa prosesseissa. Määrittelen tässä tekstissä kollektiivisuuden siten, että taiteellisen työryhmän jäsenet ovat työskentelyssä tasa-arvoisia ja taiteelliset ja työmenetelmälliset päätökset tehdään ainakin jossain määrin yhdessä. Pääkysymykseni on, minkälaiset työryhmässä tehtävät teot lisäävät tätä kollektiivisuuden tuntua ja toteutumista teosprosesseissa. Lisäksi pohdin sitä, minkälaisia taitoja tanssija tarvitsee samanarvoisuutta korostavassa ryhmätyöskentelyssä, jossa ihmisillä toisaalta on vapaus ja toisaalta vastuu tulla näkyviksi enemmän yksilöinä kuin ammattiroolin kautta.</p> <p>Näkökulmani aiheeseeni on, että kollektiivinen työskentelyn tapa manifestoituu päivittäisessä elämässä pieninä tekoina, jotka jokainen vaikuttavat ryhmän ilmapiiriin. Näkökulmani on siis niin sanotusti <i>arkinen</i>. Arkisuudessa tärkein mittari on ajankäyttö. Jotta kollektiivisuus työskentelyssä saavutetaan, sille on budjetoitava aikaa työskentelyajasta. Silloin kollektiivisuus ei jää puheen tasolle, vaan se toteutuu ryhmän jäsenten kehollisessa ja eleyssä kokemuksessa. Pohjaan ajatukseni arkisuudesta Teija Löytösen artikkeliin ”Tanssi-instituutioiden kulttuurisia virtoja”.</p> <p>Työni keskeisimmän osan alussa kirjoitan siitä, miten erilaisilla tavoilla ihmiset voivat lähestyä kollektiivista työskentelyä. Sen jälkeen avaan teoreettisesti <i>tavoitteellisen</i> ryhmän käsitettä sekä ryhmien toimintaa, tavoitteita ja vaiheita. Lisäksi käsitelen vuorovaikutussuhteissa toteutuvia rooleja ja avaan ajatuksiani ja oletuksiani taiteellisessa työskentelyssä vallitsevista valtasuhteista sekä tanssijan ja koreografin rooleista. Näiden osioiden lähteenä käytän Raimo Niemistön kirjaa <i>Ryhmän luovuus ja kehitysehdot</i>.</p> <p>Seuraavaksi käsitelen ryhmän julkilausumatonta kommunikaatiota minkä jälkeen pohdin tunteiden käsittelemistä ryhmissä. Sen jälkeen avaan vielä dialogisen ja monologisen keskustelun eroja ja luettelen dialogista puheentapaa taiteellisessa työssä mahdollistavia ohjeita. Nämä osiot pohjaan Kirsi Törmin väitöskirjaan sekä Jaakko Seikkulan ja Tom Erik Arnkilin kirjaan <i>Dialoginen verkostotyö</i>. Keskeisimmän osan lopuksi kuvaan dialogisen puheentavan käyttöä Autenttisen liikkeen menetelmän kurssilla, johon osallistuin kesällä 2017.</p> <p>Työni kolmas osa on prosessikuvaus opinnäytteeni taiteellisesta osasta <i>Flashdance</i>. Keskityn kuvauksessani prosessin vahvaan kollektiivisuuteen vaikuttaneisiin tekijöihin. Avaan työskentelyämme omien muistikuvieni kautta. Puraan myös auki epätavallista esiintyjäntyötäni teoksessa selittääkseni päätöstäni keskittyä ryhmäprosessin kuvaamiseen. Kuvailen prosessin etenemistä melko kronologisesti, minkä lisäksi poraudun teosprosessin teemoihin. Lopulta avaan kokemustani itse esityksestä ja pohdin lopullisen esityksen suhdetta teosprosessiin.</p> <p>Loppuluvussa summaan yhteen kirjoitusprosessin tuomia löytöjä ja ajatuksia, katsahdan prosessin alkujuurille ja ymmärrän tavoittaneeni jotain sille alun perin asettamistani tavoitteista.</p>			
ASIASANAT Kollektiivinen toiminta, ryhmätyö, ryhmädynamiikka, ryhmäytyminen, roolit, dialogisuus, arki, tunteet, viestintä, vuorovaikutus, sosiaaliset taidot, autenttinen liike, pimeys, näkymättömyys.			



# SISÄLLYSLUETTELO

---

1. ALUKSI	11
-----------	----

---

2. RYHMÄTYÖSKENTELEN OSATEKIJÖITÄ	15
2.1 Miksi ryhmälähtöisyys?	16
2.2 Arkisuus	17
2.3 Ryhmä	18
2.4 Ryhmäytyminen	21
2.4.1 Ryhmäprosessien vaiheet	22
2.5 Roolit ryhmässä	25
2.5.1 Roolien valtasuhteet	27
2.6 Mitä kommunikoiduu sanojen lisäksi?	28
2.7 Tunteet	29
2.8 Dialogisen kohtaamisen keinoja	31
2.9 Autenttisen liikkeen menetelmä	33

---

3. FLASHDANCE	35
3.1 Valmistautuminen prosessiin	36
3.2 Työskentelyn alku ja "mitä kuuluu"-rinki	37
3.3 Arki ja lämmittely prosessissa	39
3.4 Yhteistä demotyöskentelyä	40
3.5 Yhteisten resurssien käyttöä ja "pussin" synty	41
3.6 Näkymättömät esiintyjät	43
3.7 Flashdance - esitys	44
3.8 Pohdintaa teoksen äärellä	46

---

Lopuksi	48
---------	----

---

Lähdeluettelo	50
---------------	----









## *1. Aluksi*

Kollektiivisuus ja demokraattisuus työtapoina ovat kiinnostaneet minua aivan tanssijan opintojeni alusta lähtien. Työryhmälähtöisissä prosesseissa, joissa olen ollut mukana, olen pystynyt kohtaamaan toisia ryhmän jäseniä hyvin henkilökohtaisella tasolla. Niillä on siis ollut minulle voimakas sosiaalinen merkitys, minkä lisäksi ne ovat lisänneet itsenäisyyttäni taiteilijana. Hierarkkinen työskentelyn tapa taas on tuntunut korostavan minussa sellaisia piirteitä kuin häpeää, auktoriteetteihin kohdistuvaa uhmaa - sekä toisaalta riippuvaisuutta auktoriteeteista - ja sisäänpäin kääntymistä. Kiinnostukseni kollektiivisuuteen on siis noussut hyvin henkilökohtaisista motiiveista.

Kollektiivisessä työskentelyssä minulle on ollut tärkeää, että olen kohdannut toiset ihmiset yksilöinä eikä sosiaalisten roolien tai oletusten kautta, ja että päätökset työskentelyn etenemisestä on muodostettu yhdessä, kaikkien näkökantoja kuunnellen. Tällöin jokaisen ryhmän jäsenen sana on ollut yhtä tärkeä kuin toisen. Kaikkien jäsenten äänten kuuluville pääseminen on edellyttänyt, että ihmiset ovat kokeneet olonsa tarpeeksi turvalliseksi ryhmässä. Toisaalta työskentely on vaatinut jäseniltä omistautumista yhteisen ilmapiirin ylläpitämiseen ryhmätyöskentelylle sopivana. Työryhmälähtöiset työskentelytilanteet ovat siksi olleet antoisia ja minua kokonaisvaltaisesti osallistavia, jopa kasvattavia kokemuksia. Niiden kautta olen muun muassa oppinut, kuinka tärkeää on kuunnella muita, ja tulla itse kuulluksi.

Toisaalta olen huomannut, että kollektiivisuuden kokemus ei synny minulle itsestään. Olen esimerkiksi työskennellyt työryhmissä, joissa on puhuttu kollektiivisuudesta, mutta työskentely on ollut vahvan hierarkkista. Eräässä produktiossa työryhmän päätösten teko tapahtui demokraattisuuden kautta, mutta minä en kokenut mahdolliseksi osallistua yhteiseen ajatteluun, koska en tuntenut tarvittavaa yhteenkuuluvuutta muun ryhmän kanssa, tai kokenut olevani työnkuvani vuoksi samalla tasolla muiden kanssa. Muun muassa näiden kokemusten kautta minua on alkanut kiinnostaa, mitkä tekijät vaikuttavat kollektiivisuuden muodostumiseen.

Tässä kirjallisessa opinnäytetyössä pohdin työryhmälähtöisen työskentelyn edellytyksiä ja menetelmiä. Koska olen huomionut, että kollektiivisuudesta puhuminen ei ole sama asia kuin sen toteuttaminen, pyrin käsittelemään niitä konkreettisia asioita, jotka ovat lisänneet minun kokemustani kollektiivisuudesta taiteellisissa prosesseissa. Ajatuksilleni olen löytänyt tukea tutkija Teija Löytösen artikkelista ”Tanssi-instituutioiden kulttuurisia virtoja” (2002). Siinä hän käsittelee taiteellisen työn ”arjen”, eli päivittäisten tekojen ja tapojen takana piileviä arvoja. Löytösen ajatus on, että työtämme ohjaavat tiedostetut ja tiedostamattomat arvot manifestoituvat päivittäisissä valinnoissa, joita teemme työn tapoja ja esimerkiksi ajankäyttöä koskien.

Minua kiinnostaa miettiä, minkälaisia erityisiä arvoja eri asiat saavat taiteellisissa prosesseissa juuri ajankäytön kannalta. Yksinkertaisesti: ne asiat jotka tuntuvat tärkeältä käsitellä teoksen kannalta, käsitellään harjoituksissa. Ne asiat, jotka eivät tunnu niin tärkeiltä, jäävät joko yksilöiden yksin käsiteltäviksi tai ne ratkaistaan harjoitusten loputtua. Mutta kenen työryhmän jäsenen mielipide vaikuttaa eniten siihen, mitkä asiat koetaan ryhmässä tärkeiksi? Perinteisesti ohjaaja tai koreografi aikatauluttaa harjoitukset ja tekee päätökset siitä, minkä asian parissa aikaa vietetään, olivat ne sitten taiteelliseen työhön liittyviä harjoitteita tai ryhmän sisäisten tunteiden jakamista. Kollektiivisessä työssä nämä päätökset ainakin periaatteessa tulisi tehdä yhteisesti. En kuitenkaan ole varma, onko edes mahdollista päästä tilanteeseen, jossa kaikki ryhmän jäsenet kokisivat tullessaan tasapuolisesti kuulluksi, ja tehty päätös olisi todellinen kompromissi. Ehkä täysin toimivaa ja saumatonta kollektiivisuutta ei siis ole kaikilta osin mahdollista toteuttaa. Kollektiivisuuden tuntua ihmisten välillä ja työprosesseissa voi kuitenkin lisätä. Siksi haluan tässä työssä kirjoittaa nimenomaan niistä teoista, jotka ovat lisänneet tai voivat lisätä kollektiivisuuden tuntua työryhmäprosesseissa, enkä maalata kuvaa jostain täydellisestä toteutuneesta kollektiivista.

Käsittelen ryhmässä vallitsevia rooleja ja valtasuhteita, sekä ryhmien erilaisia tavoitteita nojaten psykologi Raimo Niemistön kirjaan *Ryhmän luovuus ja kehitysheidot* (2004). Teorian lomassa avaan ajatuksiani taiteellisissa työryhmissä vallitseviin rooleihin ja tavoitteisiin liittyen. Lisäksi kuvaan ryhmäprosessien vaiheita kahden eri mallin kautta. Mallien kuvaamat vaiheet ovat melko hyvin vastanneet minun käyttäytymiseni muutoksia taiteellisissa

prosesseissa, joihin olen osallistunut ja jotka usein ovat olleet ajalliselta pituudeltaan noin kahden kuukauden mittaisia ja siten vertailtavissa. Jaakko Seikkulan ja Tom Erik Arnkilin kirjan *Dialoginen verkostotyö* (2005) pohjalta tutkin ihmisten välisten suhteiden kommunikoitumista *sanattomina* ”oikean” työn lomassa.

Yritän lisäksi tuoda esiin ongelmia, jotka ovat liittyneet minun tapaan olla osallisena työryhmälähtöisissä prosesseissa, ja pureutua niiden syihin. Tuon esiin kollektiivisen työskentelyn tapoja ja haasteita tanssijan näkökulmasta, joka on hyvin erilainen esimerkiksi koreografin näkökulman kanssa siinä mielessä, että koreografi usein katsoo esitystä ulkoapäin ja tanssija sisäpuolelta. Kollektiivinen työskentely edellyttää, että molemmat näkökulmat tulevat kuulluiksi samanarvoisina. Minulle on ollut vaikeaa tulla samanarvoiseen suhteeseen koreografien kanssa muun muassa liittyen auktoriteettivaikeuksiini, joiden syy on jossain historiassani. Toisaalta uskon, että vaikeuteni kohdata auktoriteetteja vastavuoroisessa suhteessa on vaikuttanut myös tanssitaiteen opettamiskäytännöistä sekä Teatterikorkeakoulussa että aikaisemmissa tanssinopinnoissani. Tanssin opiskeluun liittynyt ryhmämuotoinen opiskelu on saattanut vaikuttaa taiteilijaidentiteettiini niin, että miellen itseni lähtökohtaisesti taiteellisissa prosesseissa enemmän ”yhtenä tanssijoista” kuin yksilönä ja Johanneksena. Kollektiivinen työskentely on toiminut terveellä tavalla tätä ajattelumalliani vastaan ja edellyttänyt minulta vahvempaa vastuunottoa.

Kokemuksiini demokraattisista työprosesseista on liittynyt aina hyvin vahvoja tunteita, koska olen tullut niissä niin vahvasti esiin henkilönä, ja mielipiteilläni on ollut niissä paljon painoarvoa. Tunteet ovat tuoneet prosesseihin erityistä raskautta, ja niiden käsittely ei aina ole sujunut täysin onnistuneesti tai tarkoituksenmukaisesti minun tai ryhmän kannalta. Joskus taas ryhmän keskustelukulttuuri on muodostunut sellaiseksi, että olen kokenut voivani näkyä ja kuulua kokonaisena ihmisenä, eikä se ole muodostunut työskentelylle ongelmaksi. Koska ajattelen että tunteet kuuluvat prosesseihin, varsinkin jos pyritään kollektiiviseen työskentelyyn, olen etsinyt minulle rakentavia keinoja sanallistaa ja tuoda tunteitani esiin. Keinoja olen löytänyt muun muassa Kirsi Törmin väitöstutkimuksesta *Koreografisen prosessi vuorovaikutuksena* (2016) sekä Seikkulan ja Arnkilin kirjasta. Niiden pohjalta olen koonnut tähän

työhön joitain ajatuksia siitä, kuinka mahdollistaa erilaisten kokemusten ja tunteiden tuleminen osaksi taiteellista prosessia. Lisäksi käsittelen kokemustani Autenttisen liikkeen menetelmän harjoittamista, koska siinä on toteutunut kielenkäytön tasolla eri kokemusten tasa-arvoisuus ja niiden mahdollisuus tukea toisiaan.

Työni kolmannessa osassa kuvaan taiteellisen opinnäytetyöni, *Flashdancen*, työprosessia kollektiivisen työskentelyn näkökulmasta. Työskentelymme oli hyvin demokraattista ja olen kaivellut muistiani ja pukenut sanoiksi jotain tekijöitä, jotka mielestäni vaikuttivat sen muodostumiseen. Keskityn esiintyjäntyöllisen prosessini kuvaamisen sijaan ryhmä- ja prosessikuvaukseen siksi, että esiintyjäntyöni teoksessa oli epätavallinen: minua ei esityksen aikana näkynyt näyttämöllä lainkaan. Tämän toivon helpottavan lopputyöni tarkastajien työtä. Toisaalta ryhmälähtöisyys oli minulle prosessin tärkein anti ja demokraattisuuteen vaikuttaneiden asioiden kuvaaminen tuntuu myös siitä syystä tarkoituksenmukaiselta. Kuvaukseni prosessista on ainoastaan kokemuksellinen, enkä tuo siihen mukaan teoriaviitteitä. Lukija saattaa kuitenkin nähdä kuvauksessa yhteyksiä kirjoitukseni teoriaosaan. Tällaisella kuvauksella hyvin kollektiivisesta prosessista, joka johti esitykseen, jossa esiintyjä ei näkynyt näyttämöllä, toivon tuovani esiin jotain uutta tanssijan työnkuvan muutoksesta nykytanssin saralla. Kysymykseni taiteellisessa ja kirjallisessa työssäni on ollut, mitä uusia taitoja muuttuvat työskentelyn tavat tanssijalta vaativat niin sanotun perinteisen tanssijan ”tekniikan” lisäksi. Kokemukseni mukaan työryhmälähtöinen taiteellinen työskentely vaatii osallistujiltaan sekä taiteellista osaamista että hyviä sosiaalisia taitoja. Toisaalta kollektiivinen työskentely on minusta valtavan ihanaa siksi, että se ei aseta osallistujiaan yksin vastuuseen kollektiivisuuden toteutumisesta, vaan vastuu siitä jakautuu koko ryhmälle joka hetki omalla ainutlaatuisella tavallaan.

## *2. Ryhmätyöskentelyn osatekijöitä*

Omat kokemukseni ns. kollektiivisesta tai dialogisesta työskentelystä ovat olleet, että kollektiivisuus on todentunut käytännössä enemmän kuin puheen tasolla. Prosessissa lausutuilla sanoilla on ollut enemmän painoa ja pohjaa, kun ne ovat tuntuneet nojaavan johonkin yhteisesti tekojen kautta jaettuun luottamukseen. Selvä piirre tasa-arvoisuudessa on lisäksi ollut se, että se ei ole muotoutunut ensimmäisenä päivänä, vaan pikkuhiljaa, päivittäisten tekojen kautta, ja olen saattanut tulla tietoiseksi sen tapahtumisesta joskus vasta prosessin päätyttyä. Olen huomannut, että vaikka prosessi, jossa minulla on ollut vahva olo ryhmään kuulumisesta ja kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta, olisi ollut raskas työn puolesta, niin sen vaikutukset jälkeinpäin ovat silti olleet positiivisia.

Prosesseilla, joissa ryhmäytyminen ja tasa-arvoisuus ovat toteutuneet, on ollut aivan erityinen voima lisätä elinvoimaani ja kasvattaa minun ihmisenä. Uskon tämän johtuvan siitä, että ryhmässä tasapuolisesti toimiminen on tuonut minua ihmisten kanssa tasavertaiseen vuorovaikutukseen, ja siten uusien ja yllättävien kokemusten äärelle. Toisaalta kollektiivinen työskentely on myös vaatinut minulta paljon vastuuta yksilönä. Sen lisäksi, että työroolini on ollut esiintyjä tai tanssija, olen tullut osaksi työryhmää myös Johanneksena. Tämä on tuonut minua syvien henkilökohtaisten muutosten äärelle, vaikka en aina olekaan ollut tietoinen niistä, tai pystynyt sanallistamaan sitä, mitä minussa tapahtuu. Näen muutoksen mahdollistuneen, koska olen kokenut olleeni osa ryhmää huolimatta siitä, mikä on niin sanottu oma välinearvoni ryhmälle, siis esimerkiksi kuinka ”hyvä tanssija” olen. Sen vuoksi olen voinut avautua rohkeammin vuorovaikutukselle.

### *2.1 Miksi ryhmälähtöisyys?*

Kollektiivisuus tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Ihmisillä voi myös olla hyvin erilaisia vaikuttumia suhteessa siihen, miksi he haluavat työskennellä kollektiivisesti. Hyvä kysymys asettaa, kun kollektiivityöskentelyä suunnitellaan, on se, mitä kukin uskoo tai toivoo tai olettaa tietyn työskentelyn

tavan *mahdollistavan*. Esimerkiksi itse uskon ja olen uskonut kollektiivisen työskentelyn mahdollistavan, että tulen nähdyksi ja osaksi ryhmää kokonaisena ihmisenä enkä niin paljon vain tanssijan roolin kautta. Toisaalta kollektiivisuus usein tarkoittaa minulle poispääsyä perinteisestä tanssija-koreografi-suhteesta, jonka huomaan aiheuttavan minulle hankaluuksia sen hierarkkisuuden vuoksi.

Kollektiivinen työskentely on minulle hyvä tapa tehdä töitä, mutta henkilökohtaisten epävarmuuksieni ratkaisemiseksi esimerkiksi juuri koreografi-tanssija-suhteessa joudun tekemään paljon töitä myös itsekseni, työtilanteiden ulkopuolella. Olen nimittäin huomannut, että kysymykset auktoriteettihahmoista sekä rooleista ja ihmisten välisistä suhteista ovat läsnä, *vaikka* työskentely olisikin kollektiivista. Tässä mielessä ei ole kestävä ratkaisu, että yritän pyrkiä pois minulle vaikean tuntuista työn tekemisen tavoista. Suhteita ja rooleja kommunikoidaan ihmisten välillä koko ajan, ja omat tapani olla vuorovaikutuksessa tulevat koetelluiksi kaikenlaisissa tavoissa tehdä töitä.

Työryhmälähtöisessä työskentelyssä tulee tärkeäksi pitää huolta siitä, että kaikki työryhmän jäsenet ovat ainakin jokseenkin kartalla ja saman mielisiä siitä, millä tavalla vastuu päätöksistä jakautuu. Asioista on hyvä olla läpinäkyvä, koska silloin annetaan mahdollisuus sille, että ihmiset, jotka eivät ole asioista samaa mieltä voivat itse ottaa vastuun siitä, avaavatko he suunsa vai eivät.

Yhteinen keskustelu siitä, mitä kollektiivisuus kullekin ryhmän jäsenelle tarkoittaa, tai mitä siltä tavalta työskennellä *toivoo*, voi ennaltaehkäistä sitä, että epäselvyydet jäävät käsiteltäviksi hieman hämärinä jälkikäteen. Ihmiset kuitenkin käsittävät rooleja ja ryhmätyöskentelyä eri tavoilla, omista näkökohdistaan ja omista historioistaan käsin. Oma oletukseni siitä, mitä työryhmätyöskentely tulee pitämään sisällään tai mitä sen pitäisi pitää sisällään, voi poiketa hyvinkin vahvasti toisen ihmisen käsityksistä, toiveista ja oletuksista. Keskustelulle on hyvä pitää väylä auki läpi koko harjoitusprosessin, mutta varsinkin alkupalikat työskentelylle kannattaa asettaa rauhassa ja ajan kanssa.



On siis selkeästi nähtävissä, että työskentely ei toteudu tasa-arvoisesti vain sanomalla se. Tasa-arvoisuus tai dialogisuus on asia, joka toteutuu eri ryhmissä eri tavoilla ja aina siihen vaikuttavat konkreettiset asiat ja teot - sekä minun itseni, että muiden ryhmän jäsenten. Vanha sanonta ”teot puhuvat enemmän kuin sanat” on siis hyvä lähtökohta ajatella ja hahmottaa tasa-arvoisuuden periaatteen toteutumista ryhmäprosesseissa. Mitkä ovat niitä tekoja, joiden avulla synnytetään dialogia ja yhteisyyttä ryhmän jäsenten välille?

## 2.2 Arkisuus

Arkisuudelle tilaa antamalla voimme ehkä havaita vilauksia toisten ihmisten sekä meitä ympäröivien rakenteiden pyrkimyksistä ja ajatuksista.

Teija Löytönen itse avaa arjen merkitystä seuraavasti:

*Arjen äärelle pysähdytään arkisessa ajattelussa vain harvoin. Se on päivittäistä elämää, joka koostuu arkisista seikoista: ihmisistä, ilmiöistä, perinteistä, rutiineista sekä esineistä ja asioista, jotka tuottavat elämään järjestyneisyyttä, vakautta ja pysyvyyttä. Arkinen elämä on siis välttämätöntä jokapäiväisyyttä, jolla elämän jatkuvuutta pidetään yllä. (Löytönen 2002, 63.)*

Löytönen kuvaa arjen asettuvan ”tanssitaiteilijoiden väliseen yhteisyyteen ja kommunikaatioon, joka mahdollistuu kielen ja muiden symbolisten rakenteiden avulla” (Löytönen 2002, 64), eli ihmisten välisyyteen ja vuorovaikutussuhteisiin, joissa ja joiden *kautta* arjen tavat ja käytänteet elävät. Ihmisten teoissa elävät tavat ja niiden muodostamat toistuvat rakenteet tekevät elämästä elettävää, mutta ne voivat myös alkaa toimia ihmisten hyvinvointia vastaan. Ne ovat kuitenkin muutettavissa, jos niiden käsittelylle löydetään työkaluja.

Arkisuudessa tärkeän mittarin koen olevan aika. Valitessani, mihin aikaa käytän, teen samalla valinnan sen puolesta, minkä koen juuri siinä hetkessä tärkeäksi. Taiteellisessa prosessissa se, jolla ryhmässä on valta päättää yhteisestä ajankäytöstä, on useimmiten eniten valtaa myös muissa päätöksissä.

Mikäli työskennellään demokraattisesti, ajan käyttöä koskevat mielipiteet voivat olla hyvin moninaisia, ja työryhmän on löydettävä keinoja käsitellä niitä ja tehdä niiden pohjalta valintoja jokseenkin tehokkaasti.

Ajan käyttöä jaksottamalla on myös mahdollista kommunikoida jotain sellaista, joka pelkän puheen tasolla on mahdotonta. Hyvä esimerkki ajankäytön jakautumisesta on lämmittely. Kussakin teosprosessissa toteutettava lämmittely on antanut minulle hyvin kehollista ja kokemuksellista osviittaa siitä, minkälaisen materiaalin ja tanssihistoriallisen maaston äärellä teoksessa ollaan. Eleenä lämmittely suo hyvin konkreettisen katsauksen lämmittelyn vetäjän, usein koreografin, näkemyksiin siitä, minkälaisen kehollisen työskentelyn tämä kokee tärkeäksi. Esittäessään jonkin itse hyväksi kokemansa tavan herättää kehoa ja mieltä, ihminen tulee näkyväksi omassa kehonkuvassaan ja sen historiallisuudessa. Tämä mahdollistaa kehollisen kokemuksen jakamisen lähes huomaamattomalla tavalla. Käsittelen lämmittelyä eleenä esimerkin kautta tämän työn kolmannessa osassa.

### 2.3 Ryhmä

”Ryhmällä” voidaan tarkoittaa monia eri asioita. Tässä työssä käsittelen taiteellisia työryhmiä *tavoitteellisina* ryhminä, Raimo Niemistön kirjan *Ryhmän luovuus ja kehitysehdot* (2004) pohjalta. Tässä kappaleessa referoin Niemistön kirjan johdantoa (s. 9-13). Tavoitteellisia ryhmiä ole esimerkiksi sukulaissuhteiden muodostamat ryhmät, kuten perheet tai kaveriporukat. Tavoitteellisilla ryhmillä on jokin sisäinen perustarkoitus, eli pyrkimys tiettyyn lopputulokseen. Ryhmän luovuus ilmenee Niemistön mukaan siinä, ”miten ryhmä selviytyy tehtävässään, millaista toimintaa se kehittää ja mitä persoonallisia puolia se nostaa jäsenissään esiin” (Niemistö 2002, 9). Yleensä ryhmän tarkoitus on selkeästi artikuloitu jo, kun ryhmä kokoontuu ensimmäisen kerran. Tavoitteellisiksi ryhmiksi Niemistö merkitsee mm. terapia-, kuntoutus-, projekti- ja koulutusryhmät. Näitä ryhmiä toisiinsa yhdistää esimerkiksi se, että niille on määritelty alku ja loppu, toisin kuin esimerkiksi sellaisissa työyhteisöissä, joissa työsopimukset ovat vakituisia. Osallistujat sitoutuvat tiettyyn ajanjaksoon, jolloin jokainen osallistuja, sekä ryhmä yhdessä voi luottaa tiettyyn pysyvyyteen. Siten ryhmän jäsenten on

mahdollista avautua sellaisella tavalla, joka ei lyhytjänteisemmässä työskentelyssä olisi mahdollista. Kun ihmiset sitoutuvat yhteiseen työskentelyyn, se luo toisaalta luottamusta ja toisaalta vastuuta heidän välilleen.

### *2.3.1 Perustehtävä, osatavoite ja tunnetavoite*

Taiteelliset työryhmät ovat useimmiten projektiorientoituneita ryhmiä, joilla on selkeä tavoite sekä ajallisesti alku ja loppu. Ryhmien pääasiallisia tavoitteita kutsutaan asiatavoitteiksi tai perustehtäviksi. Niiden toteuttamiseksi tehdään ryhmäprosessin aikana tiettyjä konkreettisia tekoja. Asiatavoitteiden mukaisen työskentelyn on hyvä muodostua tehokkaaksi ja tarkoituksenmukaiseksi.

Taiteellisen työryhmän perustehtävän toteutumiseen liittyy se, että ryhmä pystyy kommunikoimaan jotain sisällään synnyttämää kohti ulkomaailmaa esityksen muodossa. Tätä ulospäin avautumista voidaan harjoitella prosessissa samaan aikaan, kun vielä etsitään sitä, mitä teos ylipäättään on. Tällöin koreografi ja taiteelliset suunnittelijat asettuvat katsojan positioon ja pyrkivät saamaan tietoa teoksesta ulkoapäin. Esiintyjät taas keskittyvät tutkimaan teosta sisältä ulospäin. Yhdessä ryhmä pyrkii käsitteellistämään löytöjään. Se voi myös pyrkiä esimerkiksi demojen muodossa avautumaan ulospäin kohti maailmaa jo ennen varsinaista esitystä. Esitys on tästä näkökulmasta katsottuna ryhmän sisäisen tiedon kommunikoitumista kohti ulkomaailmaa. Perinteisesti koreografin on mahdollista tehdä yksin isoja valintoja siitä, mitä prosessista näytetään esityksen muodossa ulospäin.

Kollektiivisessa työskentelyssä ulospäin avautumisen aspektia ja menetelmiä on tärkeää käsitellä, koska kaikki yksilöt työryhmässä ovat sinänsä samanarvoisessa suhteessa työstettävään teokseen. Tiiviissä työryhmässä herkistyminen ryhmän sisäisille suhteille ja tunteille saattaa olla enemmän huomion alla kuin se, kuinka ryhmä kommunikoi ulkomaailmaan. Myös yksilöt ryhmän sisällä saattavat herkistyä enemmän omille sisäisille tuntemuksilleen kuin toisia kohti suuntautumiseen. Jotta ryhmä ei hajoa joukoksi yksilöitä, ryhmän on huolehdittava siitä, että sen sisällä pysyy yllä tarpeeksi sujuva kommunikaatio.

Perustehtävän lisäksi ryhmien asiatarvoitteisiin kuuluu osatarvoitteita. Esimerkki tällaisesta osatarvoitteesta löytyy oman taiteellisen oppinäytteen työprosessista. Työryhmä kokoontui tekemään teosta, minkä lisäksi sillä oli yhteinen toive työskentelyn jatkamisesta myös tämän tietyn esitysprosessin jälkeen. Pääpaino oli sen hetkisen teosprosessin kysymyksillä, ja toisaalta ryhmän oli kiinnitettävä huomiota myös siihen, minkälaisista pohjista se loi yhteiselle työskentelylle tulevaisuudessa. Osatarvoite on siis asia, jota on joillain teoilla pidettävä yllä samaan aikaan, kun työskennellään asiatarvoitteen saavuttamiseksi.

Kun taiteellisessa työryhmässä nousee teoksen luomisen lisäksi toive kollektiivisesta työskentelystä, voidaan se nähdä päätarvoitteeseen liittyvänä osatarvoitteena, joka vaatii tietynlaisien tekojen tekemistä suhteessa työn tapoihin. Kun osatarvoitteeksi määritellään kollektiivinen työtapo, on huolehdittava siitä, että se on mahdollista saavuttaa, siis että sen toteutumiseen vaadittavien tekojen tekemiselle varataan tarpeeksi aikaa yhteisestä työskentelyajasta. Tällöin kollektiivisuus voi alkaa toteutua käytännön tasolla.

Teija Löytönen (2002, 73) kirjoittaa artikkelissaan huomioineensa, että taiteelliseen työhön liittyy usein taiteilijoiden toive oppia omasta itsestä ja kasvaa ihmisenä. Niemistön (2004, 35) mukaan tätä voidaan kuvata sanalla *tunnetarvoite*. Ryhmän jäsenille on teoksen valmistumisen lisäksi tärkeää se, että ryhmän yhteinen aika muodostuu merkitykselliseksi ja että muotoutuva ryhmä toimii myös yhteisönä, jossa yksilö voi kasvaa ja toteuttaa itseään. Tunnetarvoitteen saavuttaminen ainakin jossain mittakaavassa on edellytys sille, että asiatarvoitteen eteen työskennellään mahdollisimman hyvin, koska se lisää yksilöiden motivaatiota työskentelyyn.

Tunnetarvoitteen saavuttamisesta kertoo esimerkiksi se, että jokainen ryhmän jäsen tuntee oman työskentelynsä ryhmässä merkitykselliseksi, sekä kokee vastuuta ryhmän yhteisen tunnelman ylläpitämisestä. Tätä merkityksellisyyttä vahvistaa se, että ryhmän jäsenet kokevat, että heillä on tarpeeksi tilaa toteuttaa omia ryhmään liittyviä tarpeita, kuten luoda sosiaalisia suhteita ja tuoda esiin työn tekemisen tapaan liittyviä toiveitaan. Tunnetarvoitteen kautta taiteellisten työryhmien työskentely voi auttaa sen jäsenien kasvamista

*samalla*, kun ryhmä keskittyy toteuttamaan sitä tavoitetta, jonka saavuttamiseksi se on muodostunut - eli yleensä teoksen valmistamista.

Koska ryhmillä, sekä ryhmän kaikilla jäsenillä, voi olla yhtä aikaa monenlaisia tavoitteita, on tärkeää huolehtia tietyille ryhmälle tärkeiden tavoitteiden yhteisestä tiedostamisesta. Kun yhteinen tavoite on selkeä ja jaettu, myös vastuu sen toteutumisesta jakautuu ryhmän jäsenten kesken.

## 2.4 Ryhmäytyminen

Kollektiivinen työskentelyn tapa tuo ihmisiä lähemmäs toisiaan, ja se vaatii, että sosiaaliset roolit tulevat ainakin tietyllä tasolla tiputetuiksi tai riisutuiksi. Kirsi Törmi toteaa väitöskirjassaan: ”Dialoginen vuorovaikutus edellyttää asiantuntijan rooliasun riisumista” (Törmi 2016, 50).

Se, että ihmiset tuntevat toisiaan jo työskentelyn alkaessa henkilökohtaisella tasolla, auttaa roolien taakse näkemisessä, mutta mikäli työryhmäläiset ovat uusia toisilleen on hyvin luultavaa, että sosiaalinen kohtaaminen tapahtuu ensin roolien kautta. Se, että ryhmäläiset voivat kokea tulevansa nähdyiksi myös muun, kuin ammattiroolinsa kautta, tai että heidän on mahdollista toimia monissa rooleissa, parantaa kuitenkin ryhmän mahdollisuuksia toimia luovasti ja uusilla tavoilla. Roolien taakse näkemistä ja henkilökohtaisemmalla tasolla lähenemistä voi edistää se, että ryhmässä annetaan tarpeeksi aikaa ja huomiota koko prosessin läpi tapahtuvalle *ryhmäytymiselle*.

### 2.4.1 Ryhmäprosessien vaiheet

Esittelen Kasperin Koskisen (2017) opinnäytettä *Ryhmäytyminen ja töiden organisointi* referoiden kasvatustieteilijä Bruce Tuckmanin kehittämää viisivaiheista mallia ryhmän kehitysvaiheista (1963). Mallissa ryhmäytymisellä tarkoitetaan koko ryhmän kehitysprosessia, työskentelyn alun muodostumisvaiheesta (*forming*) - jota yleensä puhekielessä nimitetään ryhmäytymiseksi - lopun tehtävän suorittamiseen (*performing*). Prosessissa voidaan nähdä myös seuraavat vaiheet: kuohunta (*storming*), normiutumisen (*norming*) sekä päätösvaihe (*adjourning*). Tämä on tietysti vain malli, eikä se

toteudu suoraviivaisena jokaisessa prosessissa. Kaikki ryhmät ja siten prosessit ovat omanlaisiaan. Tuckmanin malli kuitenkin näyttää, että ryhmän kehitys jatkuu läpi prosessin, ja sitä voi edesauttaa eri tavoilla eri prosessin vaiheissa. Minulle ryhmäprosessimalleihin tutustuminen on tuonut luottamusta, koska olen ymmärtänyt, että joskus hankalat tuntemukset ryhmän sisällä tai minussa voivat liittyä tiettyyn prosessin vaiheeseen, eikä niitä tarvitse pelätä.

Käyn nyt lyhyesti läpi Tuckmanin mallin viisi kohtaa.

*Muotoutumiseen*, eli alkuvaiheeseen kuuluu usein, että ryhmän jäsenet tunnustelevat ryhmän yleistä ilmapiiriä sekä omaa olemistaan siinä. Ryhmä ikään kuin etsii rajojaan. Yksilöt voivat kokea epävarmuutta omasta roolistaan ryhmässä. Tähän vaiheeseen kuuluu, että sosiaalinen vuorovaikutus on muodollista ja ryhmän toiminta on riippuvaista ryhmän johtajasta.

*Kuohuntavaiheessa* ryhmä alkaa olla enemmän selvillä yhteisistä päämääristään. Jäsenet ovat varmempia omasta kuuluvuudestaan ryhmään ja uskaltavat enemmän tuoda esiin henkilökohtaisia toiveitaan ja mielipiteitään. Tässä vaiheessa jäsenet puhuvat itse enemmän kuin kuuntelevat toisiaan. Yksilöillä saattavat omata vahvojakin eriäviä mielipiteitä siitä, kuinka parhaiten tulisi työskennellä, mutta vähemmän kiinnostusta ottaa huomioon muiden mielipiteitä ja ajatuksia. Tässä vaiheessa ryhmäläisten väleille saattaa syntyä konflikteja.

*Normiutumisen* alkaa, kun kuohuntavaiheen yli päässeessä ryhmän ensisijaiseksi tavoitteeksi alkaa muodostua konsensuksen löytäminen. Eriävät mielipiteet saavat edelleen avoimesti tulla esiin, mutta myös ryhmän jäsenten asenne muuttuu avoimemmaksi ja joustavammaksi. Konflikteja saattaa edelleen syntyä, mutta niiden käsittelemisessä pyritään sovitteluun, ei kärjistymiseen. Ryhmän toimintakulttuuri alkaa asettua ja yhteiset säännöt muotoutua.

*Tehtävän suoritusvaiheessa* ryhmä on löytänyt omat, erityiset toimintatapansa ja jäsenten yhteistyö toimii sujuvasti ja vapautuneesti. Ristiriidat ihmissuhteissa on ratkaistu, ja jäsenet tuntevat olonsa turvalliseksi ja asemansa ryhmässä turvatuksi. Viestintä on ryhmän sisällä avointa, ja koska ihmiset

kokevat olonsa turvalliseksi, he voivat myös esittää eriäviä mielipiteitään asioista vailla pelkoa suurista konflikteista. Ryhmän energia voi tässä vaiheessa suuntautua täysin tehtävän suorittamiseen, koska sen jäsenet asettavat ryhmän yhteisen tavoitteen oman etunsa edelle.

*Päätösvaihe* voidaan myös nähdä osana ryhmän kehitysprosessia. Mikäli ryhmä on onnistunut asiatavoitteensa *lisäksi* saavuttamaan myös tunnetavoitteensa, kuten yhteisöllisyyden tunteen ryhmän sisällä, voi ryhmän toiminnan loppuminen tuntua jäsenistä haikealta ja jopa ahdistavalta. Tämä kuitenkin usein on luonteeltaan positiivista, ja se voi lupailta tulevaa kanssakäymistä ryhmäläisten väleillä.

Näiden eri vaiheiden kestot vaihtelevat tapauskohtaisesti, eikä jokainen ryhmä käy läpi kaikkia mallin vaiheita. Joskus ryhmän kehitys voi myös jäädä tietyllä tavalla vajaaksi, eikä esimerkiksi viimeistä tasoa, eli tehtävän suorittamisen tasoa, saavuteta täysin. Ryhmä voi myös ns. ”taantua” aikaisemmalle tasolle, esimerkiksi jos ryhmästä poistuu jäseniä ennen, kuin ryhmän tehtävä on suoritettu.

Ryhmäytyminen on siis ryhmän kehitysprosessia, mikä ajatuksellisella tasolla erottaa sen usein puhekielessä käytetystä ryhmäytymisestä, jolloin sillä viitataan esimerkiksi ryhmäytymisleikkeihin ja ryhmän muodostumiseen työskentelyn alkuvaiheessa. Oman kokemukseni mukaan tämä alkuvaihe onkin hyvin tärkeä ryhmän myöhemmän prosessin sujuvuuden kannalta. Ryhmäytymistä kuitenkin tapahtuu koko prosessin ajan, ja sen voi nähdä tapahtuvan *huolimatta siitä*, puhutaanko siitä tai päätetäänkö sille tehdä jotain.

Susan Wheelan on kehittänyt Tuckmanin mallin sekä omien empiiristen tutkimustensa pohjalta oman mallinsa ryhmä kehitysvaiheista 1990-luvulla. Wheelanin malli ehdottaa, että saavuttaakseen ”aikuisuuden”, eli toimimaan yhdessä tehokkaana tiiminä, ryhmän on työskenneltävä yhteistyössä neljän vaiheen läpi: riippuvuus ja mukaan ottaminen (*Dependance and Inclusion*), vastakkainasettelu ja erimielisyydet (*Counterdependency and Fight*), luottamus ja rakenne (*Trust and Structure*) ja työskentely (*Work*). (Koskinen 2017, 17-22.)

Wheelanin mallin mukaan tiettyihin ryhmä kehitysvaiheisiin kuuluvat tietyt ryhmässä käytetyt puheen tavat: *ensimmäisessä* vaiheessa ryhmän keskustelunaiheet liittyvät enemmän yhteisen sosiaalisen kontekstin luomiseen kuin tehtävän suorittamiseen. *Toisessa* vaiheessa ryhmä alkaa puheessaan ratkaista yhteisiä tehtävän suorittamiseen liittyviä sääntöjä ja menetelmiä. Tässä vaiheessa syntyy väistämättä konflikteja, kun eri toiveet törmäävät. Konfliktit kuitenkin edesauttavat avoimen keskustelukulttuurin sekä tehtäväsuuntautuneen kommunikaation muodostumista *kolmannessa* vaiheessa. *Neljännessä* ja viimeisessä vaiheessa ryhmä on ratkaissut suurimman osan ongelmista ja pystyy keskittymään työhönsä efektiivisesti. Ryhmät, joille on määritelty tarkka lopettamisajankohta, kokevat myös viidennen vaiheen, lopettamisen (*Final*), johon voi sisältyä konflikteja ja hajaannusta. Toisaalta ryhmän jäsenet saattavat tässä vaiheessa ilmaista arvostuksen tunteita toisiaan ja ryhmää kohtaan. Tässä kappaleessa esitellyn mallin olen kääntänyt englannista suomeksi Wikipedia-artikkelin pohjalta. (17.10.2016.)

## 2.5 Roolit

Minulle tietyt työntekemisen tavat ehdottavat tiettyjen roolien mukaan toimimista. Kun olen työskennellyt vahvan koreografivetoisissa prosesseissa, olen jonkun ajan jälkeen omaksunut roolini tanssijana, joka kyllä voi ehdottaa työskentelyn suuntaa ja lausua mielipiteitään silloin kun hetki mahdollistaa, mutta muuten pysyy erossa taiteellisesta suunnittelutyöstä. Suurin osa Teatterikorkeakoulussa tehdyistä esityksistä ja demoista on edellyttänyt, että olen toiminut tällaisen tanssijan roolin kautta. Työryhmälähtöisissä prosesseissa olen huomannut, että sama rooli tai työnkuva ei toimikaan, vaan minun on tullut löytää toisenlaisia tapoja lähestyä työtilannetta, niin, että pystyn paremmin ilmaisemaan ajatuksiani ryhmässä. Tapani ratkaista tilanteita ovat olleet hyvin intuitiivisia ja tapahtuneet hetkessä, mutta olen löytänyt jotain teoreettista kaikupohjaa ratkaisuille esimerkiksi Raimo Niemistön (2002) kirjan rooleja käsittelevästä kahdeksannesta luvusta.



Roolit ovat ihmisen ulkoa tulevia ja liittyvät sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin, mutta niillä on aina kantajalleen myös henkilökohtaista merkitystä. Se, miltä minusta tuntuu olla tanssija, lävistää minut koko historiassani, sen sijaan että se olisi vain jokin kuori, jonka voin liimata päälleni, kun menen töihin. Siksi se, että olen miettinyt uudelleen omia käyttäytymistapojani kollektiivissa työprosesseissa, on ollut hyvin henkilökohtainen asia. Se, että rooli tulisi jollain lailla jopa kokonaan *tiputtaa*, on tuntunut minusta pelottavalta ajatukselta, koska en ole tiennyt, miten se vaikuttaisi minuun.

Niemistö (2002, 84) käsittelee rooleja vuorovaikutussuhteissa syntyvinä käyttäytymismalleina, joilla on sekä sosiaalinen taso, että yksilön kokemaa henkilökohtainen aspekti. Ihmiset omaksuvat sosiaalisissa tilanteissa erilaisia rooleja sen mukaan, mitä he kokevat heiltä toivottavan, tai mikä rooli heille tuntuu sopivimmalta. Kun aikuiset ihmiset kohtaavat ensimmäisiä kertoja, vuorovaikutus tapahtuu korostuneesti sosiaalisten roolien kautta. Tutustuminen toiseen yksilönä, sekä oman yksilöllisyyden näkyväksi tuleminen tapahtuu ajan kanssa.

Sosiaalisissa suhteissa roolit ovat vastavuoroisia, eli tietyssä roolissa toimiminen edellyttää sitä, että vuorovaikutuksen toinen osapuoli suostuu omaksumaan niin sanotun ”vastaroolin”. Esimerkiksi Niemistö (2002, 86) ottaa psykiatrin ja asiakkaan tapaamisen; kun asiakas puhuu hoitoon liittyvistä asioista, psykiatri kuuntelee ja vastaa roolinsa mukaisesti. Jos asiakas ehdottaa yhteistä liiketoimintaa kesken istunnon, psykiatri ei ole kiinnostunut, koska ammattiroolin rajat ylitetään.

Ihminen voi vaikuttaa siihen, minkälaisen roolin hän ryhmässä omaksuu, sillä ehdolla, että se sopii muun ryhmän antamaan rooliin. Ryhmän luovuus myös edellyttää, että yksilöillä on mahdollisuus ja tilaa tietoisesti tai spontaanisti muuttaa roolejaan ja tehdä uusia aloitteita suhteessa ryhmädynamiikkaan.

Siinä tapauksessa, että yksilön itsensä toiveet omasta roolista eroavat kovasti ryhmän muiden jäsenten hänelle antamasta roolista tai rooleista, voi syntyä konflikteja, jonka syytä voi olla vaikea jäljittää, jos eri rooleihin liittyvät oletukset ja käsitykset eivät ole tulleet jaetuksi tarpeeksi yhteisesti työskentelyn

aikana, ja ryhmä ei ole niistä yhteisymmärryksessä. Kollektiivisen työskentelyn näkökulmasta on tärkeää keskustella vuorovaikutustilanteissa vallitsevista erilaisista rooleista, jolloin kaikille on kutakuinkin selkeää se, mitä he itse ja muut odottavat tai olettavat tietyn roolin haltijalta.

Rooliodotukset kommunikoituvat usein sanomattomina niissä tavoissa, joilla muut ihmiset suhtautuvat meihin erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Minusta on kiinnostavaa ajatella, millä tavoin eri tilanteissa itse olen tietoinen siitä, minkälaisia rooliodotuksia koen minuun suuntautuvan, ja onko valintani suostua niitä toteuttamaan tiedostettu vai tiedostamaton? Esimerkiksi tanssijana koen usein minuun kohdistuvan tiettyjä odotuksia ja oletuksia, jotka liittyvät siihen toisen ihmisen kuvaan ja käsitykseen tanssijasta, ei niinkään minun omaan kokemukseeni siitä, mitä tanssijan rooliin minusta kuuluu. Välillä näihin odotuksiin suostuminen on täysin mutkatonta, välillä ne taas tuntuvat ylittävän omia rajojani, jolloin niistä voi koitua harmia.

Se, miten yksilö roolinsa kautta suhtautuu vuorovaikutukseen, voidaan luokitella kahdella tapaa; reaktiivisesti ja proaktiivisesti. Tämä jako pohjautuu tutkija Jacob Morenon rooliteoriaan. Reaktiivisuus tarkoittaa sitä, että yksilön ottamat roolit vastaavat häntä ympäröivien ihmisten käyttäytymiseen. Proaktiivisuutta on se, että yksilö voi halutessaan tietoisesti ja hallitusti muuttaa käyttäytymistään. Tässä jaottelussa näkyy eksistentiaalinen ihmiskuva, eli se, että yksilö voi myös valita roolinsa sen sijaan, että olisi vain vastarooliin reagoija ja olosuhteiden uhri. Molemmat tavat reagoida ovat tärkeitä ja eri tilanteissa käytännöllisiä. (Niemistö 2002, 108.)

Avaavaa tässä rooliajattelussa minulle on se, että ihmiset voivat toimia samassa ryhmässä eri rooleissa, tarpeen mukaan. Myös tanssija perinteisen työroolinsa lisäksi voi omaksua *uusia* rooleja, kuten omanlaisena taiteellisen suunnittelijan roolin työryhmässä, mikäli sille on tarvetta. Tanssija voi siis oman perinteisen roolinsa, kuten koreografian ”esittäjän” tai ”tulkitsijan” lisäksi olla ”ryhmän jäsen”, ”suunnittelija”, ”tuntemusten jakaja” tai ”keskustelukumppani”, sen mukaan, mihin on tarve. Tätä kautta voidaan ehkä paremmin käsitellä sitä, mitä tanssijan tapaan olla kollektiivisen työryhmän jäsen kuuluu ja mitä taitoja se voisi tanssijalta vaatia.

### 2.5.1 Roolien valtasuhteet ja ihmiset roolien takana

Minusta taiteellisessa työskentelyssä eri ammattiroolit kantavat erilaista oletusarvoista sosiaalista auktoriteettia liittyen niiden historiallisiin eroihin. Esimerkiksi tanssin kontekstissa koreografin tai taiteellisen suunnittelijan roolit tuntuvat kantavan itsessään sosiaalista auktoriteettia, jonka kautta henkilökohtaisten mielipiteiden ja kokemusten ilmaiseminen voi tuntua perustellulta. Tanssijan rooli ei minusta pidä sisällään koreografin tai taiteellisen suunnittelijan rooleille ominaista auktoriteettia, koska tanssijan työ on niin pitkään historiassa ollut asettua kehollaan koreografin vision välittäjäksi. Tanssin opettamisen historia sekä ryhmäkoot tanssin koulutuksessa saattavat pitää yllä tendenssiä nähdä ja kuvata ”tanssijoita” ryhmänä yksilöiden sijaan. Koreografi tai äänisuunnittelija tulevat puolestaan useammin huomioituiksi yksilön kautta ja lisäksi he opiskelevat pienemmissä ryhmissä ja ovat työryhmissä usein ainoita omassa roolissaan. Nämä asiat saattavat vaikuttaa siihen, että tanssijan roolissa koen välillä vaikeaksi lähestyä vuorovaikutusta tasavertaisuuden pohjalta esimerkiksi koreografin kanssa.

Toisaalta minun on ollut hyödyllistä kysyä itseltäni, kuinka paljon itse suhtaudun ihmisiin heidän rooliensa kautta työelämässä. Tiettyihin rooleihin liittyy kulttuurisesti tiettyjä oletuksia. Koreografin rooli suhteessa tanssijan rooliin on hyvin vahvasti autoritäärinen, mutta ihminen roolin takana ei välttämättä sitä ole. Raimo Niemistö kuvaa kirjassaan sitä, että jo se, että ihminen ilmentää toiselle auktoriteettia, voi aktivoida toisen oman sisäisen auktoriteetin. Hän toteaa seuraavasti:

*Usein toiseen ihmiseen kohdistuvien tunteiden taustalla on transferenssiksi eli tunteensiirroksi kutsuttu ilmiö. Henkilö herättää tietynlaisia tunteita siksi, että hän muistuttaa jotakin aikaisemman elämänvaiheen merkittävää ihmistä. Usein nämä mielen sisäiset merkkihenkilöt ovat isiä ja äitejä. (Niemistö 2002, 124.)*

Tällöin uhma, joka tilanteessa ihmisessä nousee, ei niinkään kohdistu siinä hetkessä auktoriteettiasemassa olevaan toiseen, vaan henkilön omasta menneisyydestä tähän hetkeen tuomaan kuvaan auktoriteetista. Tämä uhman

tunne on minulle tuttu, ja vasta hiljan olen alkanut ajatella omaa vastuutani toisen ihmisen kohtaamisessa. Se, pystynkö näkemään toisen ihmisen roolin takana, liittyy minun omaan tapaan katsoa.

## 2.6 Mitä kommunikoiduu sanojen lisäksi?

Jaakko Seikkulan ja Tom Erik Arnkilin kirjan *Dialoginen verkostotyö* (2005) kolmannessa luvussa (s. 29-40) pohditaan ongelmia, jotka syntyvät, kun eri alojen asiantuntijat kohtaavat yhteisen asian äärellä.

*Ihmiset kommunikoivat kaiken aikaa – sekä verbaalisesti että ruumiinkielellään – ja he kommunikoivat nimenomaan suhteita. Kun läsnä on ammattilaisia, jotka kukin ovat kytkeytyneitä asiaan omalta kannaltaan oman perustehtävänsä mukaisesti, he kommunikoivat paitsi 'itse asiaa' eli sitä, mistä tilanteesta on heidän mielestään kysymys, myös sitä, ketä he mielestään ovat asian määrittelijöinä.* (Seikkula & Arnkil 2005, 31.)

Näkökulmien moninaisuus ja vaikutus siihen, kuinka henkilöiden keskinäiset suhteet muodostuvat tulevat aina käsitellyiksi, mutta harvoin *julkilausuttuina*. ”Esityslistalla on tuskin koskaan kohtaa ’keskinäisten suhteiden määrittely’.

Sen sijaan listalla on usein asiakasasian käsittely. Keskinäisten suhteiden määrittely tapahtuu asiakasasiaa *käsiteltäessä*” ja tämä määrittely tapahtuu ”pikemminkin äänenpainoilla, ilmeillä ja eleillä kuin julkilausutusti” (Seikkula & Arnkil 2005, 30). Määrittely voi tapahtua aivan sujuvasti, kun mielipiteet sekä asiasta että keskinäisistä suhteista ovat kutakuinkin samalla tasolla. Sekään, että tilanteissa nousee erimielisyyksiä, ei välttämättä aiheuta vuorovaikutuspulmaa, kunhan toisten asemaa tilanteen määrittelijänä arvostetaan, ”eli hyväksytään toisen määrittely asemastaan” (Seikkula & Arnkil 2005, 31).

*Hankalinta on silloin, kun mitätöidään sekä toisen määrittelyä käsiteltävästä asiasta, että hänen auktoriteettinsa määrittelijänä. Toisen pätevyyden tunnustamista ei tarvitse lausua erikseen – eikä sen mitätöintiäkään. Riittää, että mielipide otetaan mukaan vuoropuheluun tai sitä ei tavalla tai toisella huomioida muiden veroisena.* (Seikkula & Arnkil 2005, 31.)

Näen yhteneväisyyden tekstissä kuvattujen asiantuntijakohtaamisten sekä taiteellisten prosessien välillä. Kummassakin tapauksessa kohtaavat eri kulmista yhteistä projektia lähestyvät asiantuntija-ammattilaiset – tai opiskelijat - ja kummassakin tapauksessa myös tapahtuvat mainitut määrittelyt asioista ja suhteista asioihin.

Tärkeä huomio Seikkulan ja Arnkilin tekstissä on, että ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa kommunikoituu *aina* näitä asioita, *huolimatta siitä*, päätetäänkö niitä yhteisesti ottaa jaettavaksi ja sanallistetuksi. Tämän he pohjaavat Gregory Batesonin kommunikaatioteorioiden pohjalta muotoutuneeseen teesiin: ”You cannot not communicate, et voi olla kommunikoimatta” (Seikkula & Arnkil 2005, 31).

Tunnistan tällaisen hiljaisen suhteiden määrittelyn tapahtuvan usein työryhmän sisäisissä auktoriteettikysymyksissä. Olen esimerkiksi tullut tietoiseksi siitä, että kun olen kokenut vastustavani jotakin koreografin ehdottamaa ideaa, niin olen jo asettunut fyysisesti istumaan vastakkain hänen kanssaan. Kun taas olen asemoinut itseäni istumaan koreografin vierelle niin, että rintamasuuntamme on ollut sama, olen huomannut pystyväni kuulemaan hänen sanojaan ja ehdotuksiaan paremmin. Samalla olen tuntenut, että tapani puhua on ollut aikaisempaan verraten rakentavaa ja yhteiseen suuntaan kurkottavaa.

## *2.7 Tunteet*

Ryhmän jäsenten tunteet vaikuttavat ryhmän toimimiseen ja vuorovaikutukseen, *vaikka* niitä ei käsiteltäisi puheella. Ajatus pohjaa hahmoterapeuttiselle kenttäteorialle, jonka psykologi Kurt Lewin kehitti 1940-luvulla. Kirsi Törmi kirjoittaa väitöskirjansa hahmoterapiaa käsittelevässä alaluvussa, että tunteiden esille tuominen ”ei sinänsä tuo mitään uutta ryhmään, mutta mahdollistaa niiden prosessoinnin ja sen seurausten tutkimisen”. (Törmi 2016, 68). Jos tunteita ei käsitellä esimerkiksi konfliktin pelossa, voi olla vaara, että ne kuitenkin manifestoituvat ennakoimattomasti ja hallitsemattomasti, ja mahdollisesti lisäävät ryhmän pahaa oloa. Mikäli asioista

keskustellaan avoimesti ja parhaan yhteisen taidon mukaan, voi olla olemassa mahdollisuus, että ne liikahtavatkin eteenpäin ja saavat aikaan virtaavampaa kanssakäymistä.

Vaikeiden tunteiden kanssa näkyväksi tuleminen on ollut minulle usein pelottavaa, koska kun olen jakanut työtilanteesta nousevan huonon oloni muiden kanssa, en ole voinut tietää, mitä sille tapahtuu tai miten muut siihen vastaavat. Asian käsitteleminen yksin on siksi usein tuntunut turvallisemmalta. Olen kuitenkin huomannut, että jos olen vaiennut työtilanteessa hetkessä nousevasta pahasta olostani, olen joutunut ottamaan energiaa ja aikaa sen ratkaisemiseksi omasta henkilökohtaisesta reservistäni. Sanoittamiselle oikeutuksen löytämisestä on minulla helpottanut se, että olen ymmärtänyt pahan olon nousseen tietyssä hetkessä ja kontekstissa, ja siten sen käsittely on tarpeen juuri siinä samassa tilanteessa. Joissain työryhmissä tämä on mahdollistunut hienosti, ja ryhmä on päättänyt käyttää yhteistä aikaa vaikeiden tunteiden käsittelyyn. Silloin tunteet ovat tulleet myös tärkeiksi, ajan kanssa käsitellyksi osaksi prosessia.

*Dialogisen verkostotyön* (Seikkula & Arnkil 2005) kolmannessa luvussa kuvataan niin sanottua spiraaliprosessia, jota käytetään hoitotyössä ikään kuin hallittuna tapana synnyttää rakentava konflikti. Prosessi voi kuitenkin tapahtua myös tavanomaisemmassa palaverissa, jos käsiteltävät aiheet jakavat ihmisiä vahvasti eri leireihin. Prosessin rakenne on minusta kiinnostava, koska se haastaa minun tapaan ajatella tunteiden jakamista jonkinlaisena ideaalina keinona parantaa ryhmän jäsenten oloa. Seikkulan ja Arnkilin kuvaaman spiraalimalliteorian todellisuus on kaukana leppoisasta, sillä sen mukaan kriisitilanteessa ainoa tapa, jonka kautta muut ryhmän jäsenet todella voivat kokea empatiaa pahaa oloa kokevaa yksilöä kohtaan, on että paha olo tulee jaetuksi kaikkien kesken. Tämä voi tapahtua, jos asian kanssa vietetään tarpeeksi aikaa. Kun nokkelat, ylhäältäpäin tulevat ratkaisuehdot tulevat käytetyksi, eikä mikään tunnu auttavan, jäsenet huomaavat, että asia onkin monimutkaisempi, kuin aluksi ajateltiin. Kun mitään ratkaisua ei äkkiä tunnukaan löytyvän, jäsenet joutuvat itse kokemaan avuttomuutta, joka voi vastata pahaa oloa tuntevan yksilön kokemusta asiasta. Kun ihmiset kohtaavat tämän jumiutumisen tunteen, voi alkaa nousta ratkaisuehdotuksia, jotka ovat realistisia suhteessa todellisuuteen. Vasta tässä vaiheessa ja tilanteessa voi

todella tapahtua todellinen, empaattinen auttaminen, joka ei ole ainoastaan ylhäältä käsin neuvomista. Tällaisissa tilanteissa syntyvät ratkaisuehdotukset usein liittyvät siihen, mitä yhdessä voitaisiin asialle tehdä. Asioiden vaikeuden kokeminen myös sitouttaa ryhmän jäseniä eri tavalla pitämään huolta siitä, että ratkaisuehdotukset todella tulevat toteutetuiksi.

Olen itse huomannut tämän tilanteissa, joissa ryhmässä on otettu yhteisesti puheeksi yhden tai useamman ryhmän jäsenen pahan olon liittyen joko harjoitustilanteeseen tai ulkopuoliseen elämään. Olen tullut tietoiseksi siitä, että minun ei kannata paeta tai kieltää toisen ihmisen paha oloa, vaan hyväksyä se. Samalla minun on tullut hyväksyä oma epämukavuuteni siitä, että jokin asia, johon minulla itselläni ei ole valtaa ja jota minun ei ole mahdollista ratkaista, on tullut eteeni. Olen ymmärtänyt, että kyse ei ole *asian ratkaisemisesta toisen ihmisen puolesta*, vaan kuuntelemisesta, asettumisesta avuksi ja lähimmäiseksi toiselle ihmiselle. Tämä eroaa vahvasti niistä ajatuksista, joita minulla oli vielä vuosi sitten. Silloin ajattelin, että tuomalla tunteet osaksi prosesseja kaikki paha oloni häviäisi kuin taikaiskusta. Ajateltuani asiaa enemmän olen ymmärtänyt, että tunteiden näyttäminen ei suoranaisesti helpota prosesseja, mutta se voi pitkällä tähtäimellä mahdollistaa todellisemman ja syvemmän yhteyden kokemuksen sekä muihin ihmisiin, että itse työstettävään teokseen.

## *2.8 Dialogisen kohtaamisen keinoja*

Dialogisella ja monologisella ilmauksella on selvä ero. Seikkula ja Arnkil (2005) kuvaavat monologista keskustelua sellaiseksi, jossa keskustelijat joutuvat puolustamaan sanojaan ja itseään, ja jossa oikeat ja väärät mielipiteet tulevat selkeästi määritellyiksi. Monologinen ilmaus ei odota vastaukselta muuta kuin hyväksyntää tai hylkäämistä. Monologinen keskustelu pyrkii määrittämään, kenellä keskustelijoista on valta päättää siitä, mikä on oikein ja mikä väärin. (Seikkula & Arnkil 2005, 90-91.)

Dialogisessa keskustelussa taas ei ole tärkeää, kuka on oikeassa, vaan kaikkien näkökantoja tarvitaan uuden ymmärryksen synnyttämiseksi keskustelijoiden väliin. Toisen tai itsen sanomisista ei etsitä heikkouksia, vaan voimaa.

Puheenvuorot muotoillaan siten, että ne odottavat toisen vastausta, ennen kuin keskustelijat voivat yhdessä edetä. (Seikkula & Arnkil 2005, 126.)

Dialoginen kohtaaminen tapahtuu minä-sinä-suhteessa, ei minä-se-suhteessa. Ajatus tulee filosofi Martin Buberilta. Minä-sinä-suhde edellyttää, että toista ihmistä ei kohdata roolina, objektina, jonka kautta omat toiveet halutaan toteuttaa. Sen sijaan on avauduttava toista kohti ja toiseuden tunnustamista. Toinen on aina toinen ”minä”, ei ”se”, esine. (Seikkula & Arnkil 2005, 85.)

Dialogisuuden kautta voi olla mahdollista löytää tasa-arvoisuutta ihmisten väliin taideprosesseissa, esimerkiksi tanssijoille tapoja tuoda esiin myös omia kokemuksiaan. Se myös vaatii tanssijoilta halua vastavuoroiselle kohtaamiselle, jossa muut ryhmän jäsenet eivät näyttäyty vain hierarkiassa ylempiä ”rooleina”.

Kirjan seitsemännessä luvussa *Verkoston dialogien auttavat ja parantavat tekijät* (s. 92-113) listataan yksinkertaisia toimintaohjeita dialogisuuden toteuttamiseksi. Käyn ne pääpiirteittäin läpi ja käänän niitä omaan ajatteluuni ja kontekstiini sopiviksi. Ohjeet on kirjoitettu alun perin niin, että niiden takana näkyy oletus yhdestä keskustelua vetävästä hahmosta, mutta yritän avata niitä myös ryhmäkeskustelun suuntaan.

#### 1) Turvallisuuden luominen ja ahdistuksen minimointi

Jotta kaikki osallistujat voivat kokea olevansa tärkeitä keskustelulle, on minimoitava mahdolliset häiriöt tilassa, sekä sovittava selkeästi siitä, minkälaiset aikaraamit keskustelulla on. Tällöin osallistujat voivat luottaa siihen, että kaikkien tuntemukset ehditään käydä läpi.

#### 2) Keskustelun avaaminen, aito kiinnostus jokaisen sanomiseen

On tärkeää, että kukin osallistuja saa puhua ns. ”omalla kielellään” ja omilla ilmauksillaan. Osallistujien tulee kiinnittää huomiota siihen, että toisten käyttämiä sanoja ei merkitä hassuiksi tai hölmöiksi esimerkiksi naurahduksin, ellei kyse ole puhujan puolelta huumorista.



### 3) Monologisista ilmauksista dialogisiin

Tunteiden esiin tulemista ja niiden ilmaisua ei tarvitse yrittää estää. Tietyllä tapaa tunteiden kautta puhuminen sitoo sanoja ruumiilliseen kokemukseen, ja sanat voivat saada erityistä painoarvoa. Jotta tunteilla on tilaa ilmetä, on tilanteen oltava rauhallinen. Tällöin puhujalla on mahdollisuus käyttää aikaa sanoja etsiessään. Omasta asennosta ja hengityksestä tietoiseksi tuleminen samalla kun kuuntelee toisia voi mahdollistaa omien ja toisen tuntemuksien ja ajatuksien erottamisen. Tällöin projisoinnista eli omien tunteiden heijastamisesta toiseen ihmiseen voi tulla helpommin tietoiseksi.

### 4) Vastaa aina siihen, mitä joku toinen sanoi

Vastaamisella tarkoitetaan tässä tilanteessa toisen sanojen huomiointia. Tarkoitus ei ole antaa selitystä tai tulkintaa sille, mitä toinen on sanonut. Esimerkiksi kuulija voi toistaa sanasta sanaan jonkun sanoma tärkeältä tuntuva asia. Vastauksien ei tarvitse tapahtua joka välissä, vaan ne voivat soljua keskustelun luonnollisen rytmin mukaan.

### 5) Puhu omasta puolestasi ja minä-muodossa

Keskustelussa kukin voi sanoa juuri sen, minkälaisia havaintoja, tunteita ja ajatuksia osallistujilla on asiasta. Minä-muodossa puhuminen sitoo kokemusta omaan itseen. Vrt. ”täällä aina tuntuu siltä, että...” ja ”minusta aina tuntuu täällä siltä, että...”. Tällainen puheen tapa voi tuoda esiin tunteita.

Viimeiseksi Seikkula ja Arnkil toteavat, että tärkeintä keskustelutilanteissa on olla läsnä, koska dialogi syntyy aina nyt-hetken ainutkertaisuudessa.

(Seikkula & Arnkil 2005, 111-113.)

## *2.9 Autenttisen liikkeen menetelmä*

Haluan antaa edelliseen liittyen käytännön esimerkin, jossa tanssin kontekstissa toteutui dialogisen puheen tavan käyttö. Kyseessä oli ensimmäisen kokemukseni työskentelystä Autenttinen liike- menetelmän parissa kouluttaja Heli-Maija Rajaniemen kurssilla Täydenkuun tanssifestivaaleilla kesällä 2017. Minuun kurssilla teki vaikutuksen se tarkkuus, jolla Heli-Maija sanoitti kokemustaan työskentelystä. Kurssi kesti vain kolme

päivää, mutta kaikenlainen oman liikkumiseni arvottaminen ehti kadota sen aikana. Ymmärsin tämän liittyvän kaikki kokemukset huomioon ottavan ja sensitiivisen puhutavan käyttöön työskentelyssä. Vaikka tässä tietyssä työskentelyssä painottui Heli-Maijan tärkeys kokeneena ja asiansa osaavana fasilitoijana, kuvittelisin olevan mahdollista harjoittaa liikkujan ja todistajan rooleja eräänlaisena tasa-arvoisuuden harjoituksena myös taiteellisissa prosesseissa.

Mary Stark Whitehousen ja Janet Adlerin kehittämässä Autenttisen liikkeen menetelmässä on hyvin selkeästi määritelty kielen käytön tapa, joka mielestäni on luonteeltaan dialoginen. Autenttisen liikkeen menetelmän harjoituksessa on yksinkertaisimmillaan yksi liikkuja ja yksi todistaja. Liikkuja saa tietyn määritellyn ajan kuunnella sisäisiä impulssejaan ja liikkua niiden mukaan, silmät suljettuina. Todistajan tehtävä on todistaa liikkujan liikkumista avoimena ja valppaana, pyrkien kiinnittämään huomiota tarkasti siihen, mitä todella näkee liikkujan tekvän. Ajatus todistajan tehtävän takana on, että suurin lahja, mitä toiselle ihmiselle voi tarjota, on oma jakamaton huomio.

Kun liikkumiseen varattu aikaraja on kulunut täyteen, liikkuja ja todistaja avaavat kumpikin omaa kokemustaan tapahtuneesta. Ei ole kyse arvioida, kumpi muistaa tapahtuneen paremmin. Tapa, jolla tässä jakamisvaiheessa siirrytään pois päin arvottavasta puheesta, on omasta kokemuksesta puhuminen preesens-muodossa, aivan kuin se tapahtuisi tässä ja nyt. Sekä liikkuja että todistaja kertovat *omasta* kokemuksestaan sen verran kuin pystyvät muistamaan. Liikkuja voi kertoa liikkumisen aikana nousseista tunteista ja ajatuksista sekä mahdollisista selkeistä asennoista tai liikkeistä, joissa muistaa tuntemusten nousseen. Todistajan taas keskittyy jakamaan sitä, minkälaisia liikkeitä ja asentoja muistaa liikkujan käyneen läpi. Jos hänellä on noussut tunteita tai mielikuvia liikkujaa todistaessaan, ei hän projisoi niitä liikkujan päälle sanomalla esimerkiksi ”näen, että nostat vasemman kätesi surullisena”. Sen sijaan hän voi sanoa: ”näen, että nostat vasemman kätesi, ja tunnen kehossani surua”. Jakamalla erilaiset kokemukset nostamatta niitä toisiaan vastustaviksi, annetaan mahdollisuus sille, että liikkujan kokemus voi täydentyä entisestään, todistajan todistuksen avulla.

### 3. *Flashdance*

*Me emme voi ulkoa käsin tietää, millaista sisäpuolella on, kuten emme valosta käsin voi nähdä, mitä pimeydessä tapahtuu.*

Näin todettiin opinnäytteeni taiteellisen osan *Flashdance* käsiohjelmassa, joka esitettiin Zodiak - Uuden Tanssin keskuksen stagella joulukuussa 2016. Teos oli Wauhaus- taiteilijakollektiivin ensimmäinen virallinen teos lähes täysilukuisena. Helsinkiläisistä taiteilijoista koostuvaan ryhmään kuuluvat Anni Klein, Samuli Laine, Jussi Matikainen, Jarkko Partanen, Heidi Soidinsalo ja tuottaja Jonas Welander ja se on perustettu vuonna 2016. Ryhmän jäsenet ovat työskennelleet aikaisemmin yhdessä monissa yhteyksissä. Jussi Matikaista lukuun ottamatta sama työryhmä teki vuonna 2014 teoksen *Dirty Dancing*, joka sai ensi-iltansa niin ikään Zodiakissa. *Flashdancen* työryhmään kuuluvat lisäksi Hanna Ahti, Wilhelm Grotenfelt, Laura Haapakangas sekä Jani-Matti Salo.

*Flashdancen* prosessiin kuului Wauhausin puolelta kollektiivisen ja demokraattisen työskentelyn toive, johon otettiin mukaan myös meidät esiintyjät sekä muut Wauhausin ulkopuoliset ryhmän jäsenet. Tämä työskentelyn tapa vaati minulta paljon uudenlaista vastuuta ryhmän jäsenenä. Esitysprosessi kulki eteenpäin polveilevasti, monien erilaisten ja eri tyyllilajillisten demojen, kokeilujen ja rakenne-ehdotusten sekä lukemattomien keskustelujen kautta. Lopulta päädyimme esitysehdotukseen, joka muodostui alun perin yhdeksi erilliseksi kohtaukseksi tarkoitettun kohtauksen ajallisesta venyttämisestä. Esiintyjän työllisesti teos ja sitä edeltänyt prosessi olivat erityisiä, koska toisin kuin tanssiesityksissä yleensä, esiintyjien näkyminen lavalla ei missään vaiheessa prosessia ollut ensisijainen lähtökohta.

Esityksen teemoina olivat pimeys ja yö, ja prosessin aikana etsimme tapoja häiritä perinteisiä esityksen katsomisen ja näkemisen tapoja. Lopullisessa esityksessä meitä kolmea esiintyjää ei voitu tunnistaa näyttämöllä, koska työmme oli operoida ja liikuttaa sisältäpäin koko esitystilan kokoista, mustista jätösäkeistä koottua ja ilmalla täytettyä oliota. Kokemukseni esiintymisen suunnasta oli täten hyvin erilainen, kuin aikaisemmissa tai sittemmin kokemissani prosesseissa. Sen sijaan, että olisin ajatellut aktiivisesti kohti

katsojia suuntautumista, huomioni kiinnittyi siihen, kuinka fyysisesti käsittelin jätösäkkiä sisältäpäin suhteessa toisiin esiintyjiin, ja kuinka *jätösäkin* oli mahdollista löytää jonkinlainen kontakti katsojiin. Toisaalta teos ei eronnut muista esiintymiskokemuksista siinä mielessä, että esiintyjän työssä on aina kyse enemmän koko teoksen välittämisestä katsojalle, kuin yhden esiintyjän suorituksen näkyvyydestä.

Esitys oli Tanssijantaiteen maisteriopintojeni taiteellinen lopputyö, joten se, että minua henkilönä ei voitu nähdä lavalla oli ongelmallista opinnäytteeni tarkastajien työn mahdollistumisen näkökulmasta. Yritän artikuloida seuraavassa prosessikuvauksessa sitä, miten kollektiivinen työtapo ja sen toteutumiseksi käytetyt menetelmät vaikuttivat siihen, minkälaiseksi esitys muotoutui, ja mikä oli oma roolini prosessissa.

### 3.1 Valmistautumista

Työskentelyni *Flashdancen* parissa alkoi kesällä 2016 kolmen workshop-päivän merkeissä. Tässä vaiheessa työryhmän kiinnostus suuntautui vahvasti valoon, sen materiaalisuuteen ja toimintaan esityksessä. Teimme erilaisia kokeiluja pienillä led-valoilla, sillä ajatus oli, että esiintyjät voisivat olla aktiivisia toimijoita suhteessa valoon. Ohjaaja Anni Klein ja koreografi Jarkko Partanen olivat kiinnostuneita ”esiintyjän dramaturgiasta”, eli siitä, että esiintyjät voisivat tietyn yhteisen ”olosuhteen” sisällä tehdä itse päätöksiä ja muodostaa joka esitykselle omanlaisensa dramaturgian. Tämä ajatus oli saanut alkunsa *Dirty Dancingissa*, jossa oltiin liasta ja sen siivoamisesta syntyvässä olosuhteessa. *Flashdancessa* otettiin tarkasteluun pimeys olosuhteenä.

Kesän harjoitusjaksosta mukaan pääharjoitusjaksoon tulivat ”low tech”-mentaliteetilla luotavat ”illuusiot”, joihin kuului erilaisia valoilla tehtäviä esiintyjän varjon kasvattamisella leikkiviä tekoja. Itselleni lyhyen työskentelyn tärkein anti oli sen ymmärtäminen, että valon ollessa ”pääosassa” esiintyjien työ voisi tämän teoksen kohdalla olla jotain hyvin erityistä. Minua inspiroi, että työryhmässä oli kaksi valosuunnittelijaa, sillä se poikkesi aikaisemmin kokemistani työntekemisen malleista. Se merkkasi minulle hyvin konkreettisesti valon erityisasemaa tässä prosessissa. Se myös vahvisti

kokemustani Wauhausin kollektiivisuudesta, sillä tulkitsin toiveen ottaa mukaan Jani-Matti Salo tulleen vahvasti valosuunnittelija Samuli Laineen puolelta. Tästä päätöksessä näin, että kollektiivin jäsenet olivat tasa-arvoisessa asemassa päätösten suhteen, eikä valta jakautunut enemmän esimerkiksi ohjaajalle tai koreografille.

Käytin sängen paljon aikaa ennen *Flashdancen* varsinaisten harjoitusten alkua vastatakseni itselleni seuraaviin kysymyksiin: mikä on minun esiintyjäntyöllinen valmistautumiseni alkavaan prosessiin ja mitä minä tuon mukaan taiteellisena kysymyksenäni. Tarve omaan kiinnostuksen ja käsittelyn kohteeseen liittyi toiveeseeni kokea täysivaltaista jäsenyyttä ryhmässä, minkä lisäksi sen taustalla oli myös pelko siitä, sopisinko mukaan jo aikaisemmin yhdessä työskennelleeseen ryhmään, jonka jäsenet lisäksi olivat jonkin verran minua vanhempia. Kollektiivinen työtapo myös jännitti minua, koska pelkäsin, ettei minulla olisi mitään kiinnostavaa sanottavaa tai ehdotettavaa. Toisaalta tunsin, että Wauhausin tapa työskennellä voisi mahdollistaa aivan erityisellä tavalla kaipaamani tasa-arvoisuuden kokemuksen syntymisen.

### *3.3 Työskentelyn alku ja ”mitä kuuluu”-rinki.*

Lokakuussa aloitimme työskentelyn koko työryhmän voimin. Ensimmäiset päivät kuluivat tutustuessa. Suurin osa työryhmästä oli ollut mukana *Dirty Dancingissa*, mutta myös minut, sekä kaksi muuta ”uutta” ryhmänjäsentä haluttiin ottaa mukaan ryhmään ajan kanssa. Ensimmäisenä päivänä toteutimme niin sanotun ”mitä kuuluu”- ringin, jossa kukin sai rauhassa käydä läpi omat sen hetkiset tuntemuksensa sekä elämästä ylipäätään, että työskentelyn alkamisesta. Ringissä kullakin oli mahdollisuus käyttää puhumiseen tarvitsemansa aika. Rakenne oli väljä, mutta jokaisen osallistujan kuului sanoa aina puheenvuoronsa aluksi oman nimensä, tyyliin: ”hei, mä olen Johannes”, johon muut vastasivat ”hei Johannes”. Tämä humoristinen ele lisäsi minulle tilanteen leppoisuutta. Vuoro siirtyi seuraavalle vasta, kun edellinen puhuja ilmaisi nyökkäyksellä tai jollain sanalla olevansa valmis. ”Mitä kuuluu”-rinkiä käytettiin samanlaisena muutamia kertoja prosessin aikana. Jaettuna, aikaa vievänä ja arkisena eleenä se merkitsi minulle sitä, että ajatukseni tulevat

kuulluksi ryhmässä, ja että minun on tärkeää kuunnella muita ryhmäläisiä. Se loi hyvää pohjaa työskentelylle siinä mielessä, että iso osa työskentelyä olivat ryhmässä käydyt keskustelut. Vaikka piiristä ei muodostunutkaan aivan viikoittaista tapaa, se tarjosi minulle hengähdystaukoja prosessissa. Sen aikana minun tai kenenkään muunkaan ei tarvinnut olla valmis ratkaisemaan mitään ongelmaa.

Ensimmäisen päivän ringissä useat ryhmän jäsenet jakoivat uupumuksen tunteita. Moni puhui siitä, että ei ihan jaksaisi tehdä töitä. Itse sain myös tuoduksi esiin omia toiveitani työskentelylle. Jaoin muun muassa sen, että kirjallisessa opinnäytteessäni haluaisin käsitellä hahmoterapiaa, ja että *Flashdancen* työskentelyn aikana yrittäisin tuoda sitä jotenkin mukaan omaan prosessiini. Loppujen lopuksi hahmoterapia ei tullut mukaan opinnäytteeseeni muuten kuin mainintoina. Tuntui kuitenkin hyvältä, että sain tuoda tämän toiveeni esille ryhmän edessä, ja että muut ryhmän jäsenet kunnioittivat sitä.

Ensimmäisinä päivinä kävimme yhdessä läpi harjoitusaikatauluja. Olimme saaneet ehdotuksen harjoitusajoista muutamaa kuukautta ennen, ja yhdessä kävimme niitä läpi vielä kertaalleen. Minusta oli hienoa, että käytännön asiat käsiteltiin heti aluksi mahdollisimman selkeästi koko ryhmän kesken. Aikaisemmin olin jo ilahtunut valtavasti myös siitä, että työryhmäläisten palkat olivat jaettua tietoa. Jarkko Partasen kanssa olin käynyt puhelinkeskustelun raha-asioista, ja hän oli painottanut heidän toivettaan olla läpinäkyviä siitä, miten rahat jakautuivat. Lisäksi Wauhaus jakoi jokaiselle työryhmän jäsenelle, myös esiintyjille, yhteisen sähköpostitilin salasanan, jonka kautta pääsi käsiksi teoksen aikatauluihin, kaikkeen sähköiseksi jaettuun suunnittelumateriaaliin, sekä budjettiin. Nämä eleet lisäsivät tunnettani työskentelyn läpinäkyvyydestä ja tasa-arvoisuudesta.

### *3.4 Arki ja lämmittely prosessissa*

Harjoittelimme lähes koko harjoituskauden Kaapelitehtaan B2-studiossa, josta heti ensimmäisellä viikolla muokkasimme oman ”teatteritilamme”. Koska halusimme työskentelyssä keskittyä pimeyteen, vuorasimme valkoisen tilan

mustilla verhoilla. Rakentamiseen käytetyn päivän aikana sain tutustua muihin ryhmän jäseniin rennolta pohjalta.

Päivittäinen työskentely prosessin aikana oli väljästi strukturoitua. Yleensä harjoittelimme noin kuusi tuntia päivässä, yhdellä pitemmällä ja parilla lyhyemmällä tauolla. Aamulla tehtiin yhteinen lämmittely sekä yksi tai kaksi harjoitetta. Iltapäivä käytettiin päämäärätietoisemmin työskentelyyn. Työskentelyn alussa ihmiset myöhästelivät jonkin verran, minkä vuoksi sovimme yhteiset säännöt aikatauluista kiinni pitämiseen.

Yhteinen lämmittely, varsinkin prosessin alkupuolella, loi itselleni ryhmään kuuluvuuden tunnetta. Lämmittelyyn muodostui yleensä koreografin humoristisella otteella ohjaamasta joogaharjoituksesta, jonka kesto vaihteli päivittäin. Harjoitus tehtiin aina rinkimuodostelmassa, kasvot ringin keskustaa kohti, ja sen aikana tunnelma oli usein pulppuileva ja juttelevainen. Sille, mitä joogaharjoitus merkitsi esityksen kontekstissa, ei kerrottu syytä, eikä sen kysyminen tuntunut tarpeelliselta. Minulle harjoitus toimi päivän aloittajana ja ryhmän yhteen tuovana eleenä. Humoristisen otteensa vuoksi se tuntui sisältävän pyrkimyksen ja toiveen rentoon yhdessäoloon. Ajankäytön ja arkisuuden näkökulmasta harjoitus olikin ehkä *yhdessäolon* harjoitusta.

Kun ensi-ilta läheni ja työryhmän roolit alkoivat asettua kohti perinteisempiä – esiintyjät lavalla ja suunnittelijat, ohjaaja ja koreografi katsomossa – lämmittely ja kehollinen herääminen jäivät kunkin omalle vastuulle. Koin yhteisen lämmittelyn ajan pois jäämisen ongelmalliseksi koska luottavaisen ja laskeutuneen mielentilan saavuttaminen ilman sitä oli minulle hankalaa. Esiintyjien kesken kuitenkin käytimme ennen esityksiä hetken yhteiseen jutteluun ja samaan tilaan saapumiseen.

### *3.5 Yhteistä demotyöskentelyä*

Harjoitukset, joita teimme prosessin alkuvaiheessa, olivat demoluontoisia. Päivän alussa työryhmä jakautui pienryhmiin, ja käytimme päivän valmistellen jonkun pienryhmän jäsenen ideasta lähtenyt demoa. Päivän loppuun tai seuraavana päivänä esitimme demoja toisillemme ja keskustelimme niistä.

Yleensä ryhmät jakoivat jonkin teeman tai kysymyksen, jonka pohjalta työskenneltiin. Inspiraationa teemoille olivat Brandon Labelen luentosarja näkymättömyydestä ja yöstä, sekä Jeffrey Jerome Cohenin kirja *Monster Culture (Seven Theses)*, joka käsittelee hirviöitä kulttuurintutkimuksellisesta näkökulmasta. Nämä pohja-aineistot valikoituivat, koska niissä käsiteltiin yön kulttuurisia piirteitä sekä yön mahdollistamia toisenlaisia olemisen tapoja.

Demotyöskentelyn tavoite oli nähdäkseni löytää yhteisen maaston ja yhteisten kysymysten äärelle. Ryhmäjoissa sekoittuivat esiintyjät ja taiteelliset suunnittelijat, mikä oli minusta hyvin inspiroivaa. Oli myös vapauttavaa nähdä koreografi ja ohjaaja yhtä lailla kokeilemassa ja tekemässä näyttämöllä tekoja, jotka eivät olleet aina toimivia. Heidän heittäytymisensä mahdollisti myös minun luovuuteni vapautumista, koska ymmärsin, että kukaan ei omistanut toista enempää tietoa siitä, mihin suuntaan työskentelyssä oltiin menossa. Suunnan hakeminen oli välillä raskasta koska se vaati paljon keskustelua ja asioiden läpikäymistä usealta kantilta. Toisaalta sitä kautta kaikki pääsivät sanoittamaan omia näkökulmiaan ja toiveitaan, ja päätökset muodostuivat yhteisiksi ja punnituiiksi.

Yksi demojen tekemisen työkaluista oli berliiniläisen esitystaideryhmä She She Popin kehittämä. Ohjaaja Anni Kleinilla oli kokemusta menetelmän käytöstä. Siinä demoesitys perustui jonkin tehtävän toteuttamiselle. Tehtävät olivat moniselitteisiä. Eräässä demossa yritettiin löytää väylää suorittaa lavalla tehtävä *to disappear*. Demo suunniteltiin vastaamalla noin kymmeneen esityksen tilallisuuteen ja ajankäyttöön liittyvän annettuun kysymykseen yksilöinä tai yhteisesti pienryhmän kesken. Jokaisen jäsenen oli esimerkiksi keksittävä itselleen tehtävä, joka edellytti toimimista *sivuroolissa*. Demoa ei harjoiteltu, vaan jokainen vain kävi omat reittinsä pääpiirteittäin läpi ennen esiintymistä. Tällöin edes esiintyvän ryhmän sisällä ei voitu olla aivan varmoja siitä, mitä muut tekevät, mikä synnytti kiinnostavia päällekkäisiä kuvia. Minusta harjoite oli kiinnostava, koska sen aikana koin pääseväni sekä työskentelemään ryhmässä, että ottamaan vastuuta yksilönä omista valinnoistani.



### 3.6 Ryhmäyttäviä tekoja ja ”pussin” synty

Prosessissa käytettiin yhteistä aikaa sen huomioimiselle, että ryhmän jäsenten olo työskentelystä pysyi hyvänä. Hyvää oloa ja ryhmähenkeä pyrittiin pitämään yllä esimerkiksi välikaronkan järjestämisellä. Karonkkaa järjestettiin innolla usean viikon ajan, ja se ajoitettiin tapahtumaan työskentelyviikon lopulla, perjantai-iltana läpimenon jälkeen. Jälkeenpäin ajatellen ajoitus oli nerokas, koska huolimatta siitä, kuinka läpimeno sujui, saatettiin ainakin olla varmoja siitä, että sen jälkeen päästäisiin juhlimaan.

Zodiakin puolesta tulevaan tuotantobudjettiin olemiseen sisältyi summa mentorin palkkaamista varten. WAUHAUS ratkaisi asian mielestäni hyvin. Sen sijaan, että yksi mentori olisi tullut katsomaan harjoituksia, päätettiin mentorin palkkaamiseen käytettävissä olevalla rahalla palkata koreografi-esitystaiteilija Sonja Jokiniemi pitämään Das Arts – katselu- ja palautesessio. Das Arts on palautemetodi, joka on kehitetty Amsterdamin taideyliopistossa. Sen tarkoitus on mahdollistaa rakentava palautteen anto prosessien eri tilanteissa. Sonja Jokiniemen pitämään sessioon osallistui työryhmän lisäksi noin kymmenen ihmistä ja siihen kuului tunti aikaa materiaalin näyttämiseksi ja noin tunti keskustelulle. Jokiniemi pyysi etukäteen työryhmältä toivomuksia siitä, mihin ja millä tavalla palautetta toivoimme. Toivomukset valittiin valmiista, palautemenetelmään sisältyvistä vaihtoehtoista, joita olivat mm. *myönteinen palaute*, *käsittekartta* ja *avoimet kysymykset*. Das Arts- palaute oli hyvä valinta, sillä sitä kautta saimme palautetta useammalta ihmiseltä, toivomassamme strukturoidussa muodossa. Koska osallistuimme sessioon työryhmänä, palaute myös tuli meille työryhmänä eikä erikseen suunnittelijoille. Tämä loi tuntua siitä, että olimme kaikki yhdessä vastuussa teoksesta. Lisäksi sen kautta saimme avautua ryhmänä kohti ulkopuolta puolivälissä prosessia.

Puku- ja lavastussuunnittelija Laura Haapakangas ja valosuunnittelija Jani-Matti Salo olivat muiden töiden vuoksi jonkin verran poissa prosessin ensimmäisen kuukauden aikana. Heidän mukaan tulemisensa täysipainoisemmin sattui erittäin hyvään hetkeen. Olimme siinä vaiheessa työstäneet jo useamman viikon ajan demoja ja isoimpana löydöksenä oli koko harjoitustilan täyttävä, ilmalla täytettävä jätösäkki. Ajatus suuresta mustasta

möykystä oli tullut alun perin Lauralta ja se perustui vanhaan scifikauhuelokuvaan *Blob*, jossa valtava musta massa valloittaa kaupunkia ja ahmii ihmisiä sisäänsä. Assosiaatiota elokuvaan vahvisti se, että laitoimme pussin täyttymään huoneen nurkasta, jolloin se ikään kuin vyöryi ja valtasi muuten perinteisen teatteritilan. Manipuloimalla pussia sisältä ja ulkopuolelta saimme aikaan liikettä, joka loi tuntua pussista omana entiteettinään. Pussi kuitenkin tuntui muuttuvan sitä katsovan mielikuvituksessa omaksi oliokseen vain silloin tällöin, eikä kukaan oikein tuntunut tietävän, mistä asia johtui. Kun Jani-Matti ja Laura saapuivat treeneihin, tunnelma ryhmän kesken oli verran lannistunut ja raskas, koska kokeilut eivät tuntuneet vievän asioita millään lailla eteenpäin.

Seurasin sivusta sitä hienoa tapaa, jolla Laura ja Jani-Matti kulkivat tilassa jutellen yksittäisten ryhmän jäsenten kanssa siitä, mitä työskentelyssä oltiin saatu aikaan, ja mihin ehkä oltiin menossa. Keskustelut tapahtuivat hiljaisella äänellä, ja kuin huomaamatta. Olin aistivinani, että nämä yksittäiset keskustelut alkoivat jotenkin tuoda uutta ilmaa harjoitussaliin, kun kukin ryhmän jäsen sai hetken aikaa keskustella omista mietteistään sellaisen ihmisen kanssa, jonka energia erosi ryhmän yleisestä energiasta. Tällä tapaa Jani-Matti ja Laura myös saivat itse tietoa prosessista eri näkökulmista ja pystyivät muodostamaan omat näkemyksensä niiden pohjalta. Sen sijaan että asioista oltaisiin yritetty keskustella piirissä, eri näkökulmat saivat mahdollisuuden tulla ilmaistuksi vapaasti ja ilman painetta siitä, olivatko ne ”oikein” tai ”väärin”. Jos oltaisiin pyritty määrittelemään siinä hetkessä jokin yksi oikea asia, josta tässä vaiheessa oli kysymys, ihmiset olisivat saattaneet joutua puolustamaan omia näkökulmiaan. Jani-Matin ja Lauran mukaantulo vaikutti työskentelyn moniäänisyyteen, sekä ryhmädynamiikkaan myönteisesti.

Jani-Matti myös ratkaisi asian, joka muutti hyvin paljon siinä, miten pussiin materiaalina suhtauduttiin. Tähän mennessä olio oltiin pyritty paljastamaan suuntaamalla lamput sitä kohti. Jani-Matti ehdotti, että lamput suunnattaisiin *poispäin*. Tällöin pystyttäisiin luomaan ehdotus nurinkurisesta näyttämöllisestä tilanteesta. Yleensä teatterissa valo näyttää ja tuo esiin esiintyjät ja lavan tapahtuman. Valon suunnan muuttaminen voisi tuoda esiin jotain muuta esitystapahtumassa. Kun tämä toteutettiin, huomattiin, että

pussihirviön luonne muuttui. Se ei enää ollut ainoastaan tuntematon möykky, jonka liike näytti hauskalta. Valo osui sen pintaan enää harvoin, ja silloinkin vain osittain. Tämä alkoi luoda hypnoottista alati muuttuvaa assosiaatiota katsojan mielikuvitukseen.

### 3.7 Näkymättömät esiintyjät

Työskentelyssä oli alusta asti pinnalla kysymys esiintyjien näkymisestä - tai pikemminkin näkymättömyydestä – lavalla, koska pimeys ja yö aiheena tuntuivat houkuttelevan erilaisen lavalla olemisen äärelle. Toisaalta esityksen nimi piti sisällään sanan ”tanssi”, ja alkuperäisen, vuonna 1983 ilmestyneen elokuvan päähenkilö on hyvin selkeästi näkyvillä tanssiessaan. Päivisin hän työskentelee ”oikeissa töissä” hitsaajana, ja öisin yökerhotanssijana. Melko pitkään teoksen suunnittelussa eli ajatus niin sanotusta Yö-kerhosta (*night club*), johon yöstä kiinnostuneet kokoontuisivat keskustelemaan yöstä ja katselemaan David Lynch- tyyliä esityksiä. Näkymisen ja esiintymisen teemat olivat siis temaattisesti hyvin läsnä. Työskentelyn alkumetreiltä asti kuitenkin nousi esiin kysymys siitä, onko esityksessä pakko tanssia, tai edes näkyä, jos sille ei löydy syytä. Lähtökohtaisesti kokeilut pimeydessä tapahtuvasta ihmisen liikkeestä eivät tuntuneet yhdistyvän mihinkään uuteen tai kiinnostavaan. Valon ja sitä eri lailla läpäisevien materiaalien kanssa tehtävät kokeilut taas toivat esiin illuusioita, joissa esiintyjien kehojen rajat alkoivat hämärtyä ja transformoitua joksikin toiseksi. Ajan mittaan työskentelyssä alkoi painottua se, mitä esiintyjän ja materiaalin yhteistyö sai aikaan katsojan kokemuksessa.

Teoksessa esiintyjien työssä oli lopulta eniten kyse siitä, mikä meidän suhteemme oli pussin toimintaan, ja kuinka yhdessä saimme pussin liikkeelle. Kun olimme kaikki kolme pussin sisällä, ei ollut väliä sillä, kuka mitään liikettä teki, sillä se ei välittynyt pussin ulkopuolelle edes silloin, kun pussissa oli vähän ilmaa. Ainoastaan ihmisten pituuden perusteella saattoi arvata, ketä kolmesta esiintyjästä katsoi. Esiintyjien välinen kommunikaatio osoittautui valtavan tärkeäksi asiaksi käsitellä, koska pussin sisällä oli todella pimeää, emmekä nähneet toisiamme. Ratkaisimme asian kiinnittämällä itseemme sekä pussin sisäpuolelle heijastimia, joihin oli liimattu fosforiteippiä. Näin saatoimme kommunikoida suuntaa ja olinpaikkojamme pussin sisällä puhumatta. Kun

siirryimme Zodiakin stagelle, pussin koko lähemmäs kolminkertaistui. Se toi esiin uuden ongelman, tilallisen hahmottamisen esityksen aikana. Teippasimme lattiaan eri kohtiin tilaa taktiileja, eli narunpätkiä, jotka olivat pituus-vaakasuunnassa sen mukaan, missä kohtaa tilaa oltiin. Niiden perusteella tiesimme, missä kohtaa katsomo alkoi ja missä tilan keskikohta oli.

Toinen tärkeä asia oli asioiden kommunikointi pussin ulkopuolelta sisälle. Kun koreografi Jarkko sanoi näkevänsä jotain, mistä piti, oli meidän hyvin konkreettisesti otettava selvää siitä, mikä pussin sisällä tehtävä asia loi kaivatun vaikutelman. Tälle kommunikaatiolle oli varattava tarpeeksi aikaa, jotta se tyydytti kaikkia. Välillä jouduimme toteamaan, että toiveet ulkopuolelta eivät vastanneet sisällä vallitsevaa todellisuutta.

Näin tässä hienolla tapaa hahmottuvan sen todellisuuden, joka yleensäkin vallitsee koreografin tai ohjaajan ja lavalla työtään tekevien esiintyjien välillä. Se, mikä ulkopuoliselle katsojalle välittyy, on aina hänen henkilökohtaista tulkintaansa tapahtumasta. Se ei välttämättä vastaa millään lailla esiintyjien kokemusta heidän omasta tekemisestään. *Flashdancessa* ulkopuolen ja sisäpuolen välinen kohtauspinta konkretisoitui tämän lähes läpäisevän mustan kalvon olemuksessa. Ymmärsimme, että kommunikaatio vaatii sitä, että eri osapuolet tulevat tietoiseksi siitä, että toisen näkökulma asiaan voi erota täysin omasta tavasta nähdä, ja sitten pyrkivät kehittämään yhteisiä ilmauksia tapahtumien sanoittamiseksi.

### *3.8 Flashdance – esitys*

Kun siirryimme esitystilaan pari viikkoa ennen ensi-iltaa, esitys oli vielä muotonsa puolesta vaiheessa. Pussikohtaus oli aikaa vievin esityksen osa. Siinä jätessäkkimonsteri ensin täyttyi tuulettimen avulla ilmalla ja sitten liikutimme sitä eri tavoilla tilassa, hyvin hämärässä valaistuksessa. Säkin yksi reuna oli avonainen, joten liikuttaessamme säkkiä ilma hiljalleen purkautui pois. Lopulta vaelsimme tyhjentyneen säkin sisällä tunnistamattomina hahmoina. Tämän kohtauksen molemmille puolille sommiteltiin kohtauksia, joissa esiintyjät olisivat enemmän näkyvillä ja kontaktissa katsojiin. Alkuperäinen idea Yö-kerhosta oli esillä valtavan diskopallon muodossa. Oma kokemukseni

esiintyjänä näissä kokeiluissa oli kuitenkin aina jotenkin vaivaannuttava ja oudon tuntuinen. Tuntui, että näyttäytyminen yleisölle olisi väkivaltaista teoksen luonteeseen nähden.

Ensi-iltaa edeltävänä iltana päädyimme siihen, että pussikohtaus olisi koko esitys. Täten esityksen pääosassa, eräänlaisena välittäjäaineena työryhmän ja katsojien välissä toimi jätessäkkimonsteri. Se saattoi tulla hyvinkin lähelle katsojia, painautua kiinni heihin ja olla muutenkin kommunikoidussa suhteessa. Esimerkiksi pussista lähti sitä liikuttaessa *white noise*- tyyppinen kahiseva ääni, joka tuntui imaisevan alleen kaikki muut äänet. Teoksen äänisuunnittelu, josta oli vastuussa Heidi Soidinsalo, päätyi lopulta käyttämään paljon hyväkseen pussin ääntä.

Työryhmän tapa olla lavalla oli sisään päin kääntynyt. Tämä näkyi esiintyjien sekä valo- ja äänisuunnittelijoiden vaatetuksessa, eli mustissa, kasvot kokonaan peittävässä huppareissa. Lisäksi kauttaaltaan hämärä valaistus esti tehokkaasti minkäänlaisen kontaktin syntymisen esiintyjien ja yleisön välille. Tällöin muovipussilla oli tietyllä tapaa vahvin kontakti katsojiin.

Me esiintyjät tulimme näkyviin vain tyhjän pussin sisältä purkautuvina hahmoina, vain hetken aikaa nähtävinä ennen kuin valot taas sammuiivat. Jokaisella esityskerralla koin pelkoa siitä, näkyisivätkö kasvoni yleisöön, vaikka aivan hyvin tiesin, että valot oli suunnattu estämään näkymisemme katsomoon. Ehkä hetkeksi paljastuminen heijasti kokemustani ryhmän jäsenenä toimimisesta. Ison osan työskentelystä koin toimineeni ikään kuin tarkkailijan positioista ja vain välillä avautunut ajatuksineni kohti muita. Varsinkin alkuvaiheessa tämä avautuminen oli tuntunut pelottavalta, aivan kuin olisin halunnut suojella itseäni joltain. Prosessin edetessä sain kuitenkin enemmän ja enemmän kiinni omista tuntemuksistani liittyen työskentelyyn, ja rohkeuteni sanoittaa niitä muun ryhmän edessä lisääntyi. Kokemukseni näkyväksi tulemisen pelottavuudesta siten sopi hyvin kokemukseeni prosessista.

### 3.9 Pohdintaa prosessin äärellä

Päätös keskittyä esityksessä pussikohtaukseen puhutteli minua, koska heti jätesäkkiolion tullessa mukaan prosessiin aloin nähdä sen kiinnostavana allegoriana itse esitysprosessista. Valollisten ratkaisujen vuoksi jätesäkkiin ei missään vaiheessa osunut suoraa valoa, joten se ja jopa sen muodostavat liikkeet ja kuviot jäivät arvailun varaan, jopa *toiveiden* varaan. Tuijottaessani valtavan jätesäkin pintaa, huomasin ensiksikin sen, etten oikeastaan nähnyt muuta kuin mustaa, siis en mitään. Toiseksi ymmärsin olevani jatkuvassa tahtomisen ja toivomisen tilassa, projisoiden näkymättömyyteen omia halujani siitä, mihin esityksen mielestäni pitäisi edetä. Todellisuus kuitenkin oli, että en oikeastaan nähnyt mitään, enkä varsinkaan mitään esitystä. Missä esitys siis tapahtui, jos tapahtui? Tämän kuvittelen tapahtuneen jokaisen katsojan kohdalla, sekä jokaisen teosprosessiin osallistuneen ihmisen kohdalla. Katsoimme kaikki pimeyttä, jotain välissämme tapahtuvaa tuntematonta, ja katsoimme sitä omista näkökulmistamme, omine toiveinemme ja tarpeinemme. Näitä tarpeita ja toiveita yritimme teosprosessin aikana parhaamme mukaan jakaa toisillemme, ja onnistuimme siinä jossain määrin. Jätesäkki esityksenä symboloi minulle yhteisen asian ääreen asettumista ja siitä syntyvien kokemusten jakamista kukin omana itsenämme.

Esiintyjän työn kannalta pussin liikkeessä konkretisoitui minulle se, että mikä tahansa esitys on aina enemmän kuin yhden ihmisen teot näyttämöllä. Se on suhteiden verkosto, joka luo yhden ihmisen mielikuvituksen ulottumattomissa olevaa liikettä. Vaikka alun perin ajatuksena oli luoda esityksestä esiintyjien leikkikenttä, jossa kaikki olisi ikään kuin meidän käsissämme, lopullinen teos vaati näennäisestä simppeliydestään huolimatta jokaisen paikalla olevan työryhmän jäsenen osallistumista toimiakseen. Siinä mielessä esitys heijasti hyvin vahvasti tekoprosessiaan.

Tavassa jolla suuntauduimme ulospäin työryhmänä, painottui kollektiivisuus. Zodiakin käsiohjelmassa ei oltu määritelty tekijöiden rooleja esityksessä, vaan työryhmä jakautui ihmisiin ”lavalla” ja ”lavan takana”. Käsiohjelmatekstissä käytettiin ”me” muotoa, jolloin teksti olisi voinut olla kenen tahansa työryhmän jäsenen kirjoittama.

Melko pitkään kirjoitin tätä prosessikuvausta ”me”-muodossa. Tulin tietoiseksi siitä, että kokemukseni kollektiivisuudesta prosessissa oli niin vahva, että se ikään kuin imaisi sisälleen ”minun” henkilökohtaisen tanssijan prosessini. Tässä prosessissa asia ei kuitenkaan haitannut.

*Flashdancen* prosessissa onnistuttiin luomaan hyvin toimiva ryhmä, jossa jäsenet ottivat sopivissa määrin huomioon itsensä ja toiset, ja jossa vastuu teoksen rakentumisesta jakautui aloitteen tehneen Wauhausin jäsenien olkapäiltä koko työryhmän kannettavaksi. Tämä mahdollistui minusta siksi, että annoimme työskentelyä ohjaavien arvojen näkyä konkreettisissa, arkisissa teoissa. Työryhmäläiset jaksoivat antaa panoksensa päivittäin yhteiselle, sujuvalle työskentelylle. Toisaalta mikään ei tuntunut liian vakavalta, vaan myös väsyneenä töihin tuleminen ja hiljaa nurkassa mököttäminen oli sallittua. Ryhmä kantoi silloin kun yksi ihminen ei jaksanut.

Tähän liittyen nostan esiin kuulemani hienon lauseen, jonka teatteriohjaaja Tuire Tuomisto sanoi erään toisen teoksen harjoitusprosessin aikana: ”Sitä tietää, että ohjaus on onnistunut, kun teos lähtee ohjaajan päästä ja alkaa yhteinen kuvittelu, joka tapahtuu koko työryhmän mielissä”. *Flashdancen* prosessissa onnistuimme mielestäni tuomaan jotain tästä ajatuksesta työryhmälähtöisen työskentelyn kontekstiin.

## Lopuksi

Olen tässä kirjallisessa työssä pyrkinyt tuomaan esiin, että kollektiivisuuteen pyrkiessä vasta todellinen, toteutunut työskentely antaa mahdollisuuden arvioida, minkälainen prosessi on ollut ja mitä arvoja se on kantaan mukanaan. En kuitenkaan voi odottaa prosessin loppuun asti, että otan vastuun siitä, minkälaisia tapoja prosessissa pidän yllä. Asioihin on puututtava ja niihin on mahdollista puuttua tässä ja nyt. Pelottavaa asioihin puuttumisessa on, että en välttämättä löydä heti näppärää vaihtoehtoa toimimattomille toimintatavoille. On siis vain tehtävä - jotain. Kollektiivisuuden eteen työskenteleminen on tästä syystä hieman ristiriitaista: toisaalta ajatus kollektiivisuudesta on jotenkin ylevä ja toisaalta teot, joita voimme tehdä sen toteutumisen eteen tuppavat aina jäädä vähän riittämättömän tuntuisiksi, arkisiksi ja pieniksi. Pienten tekojen vahvuus kuitenkin on, että yhden tekemättä jättäminen ei kaada koko työskentelyä. Jos juuri nyt väsyttää eikä millään jaksaisi tehdä jotain ”me”-henkeä kasvattavaa, voi sen tehdä hetken päästä tai huomenna - tai sitten voi luottaa siihen, että jollain toisella on energisempi meininki.

Kun noin vuosi sitten aloin suunnitella tätä kirjallista opinnäytettä, kirjoitin siihen liittyvistä toiveistani seuraavasti:

*Tahdon lähestyä tätä prosessia sellaiselta kannalta, että olen tanssijana aktiivinen oman taiteellisen ajatteluni ja praktiikkani eteenpäin kehittäjä, enkä riippuvainen ulkopuolelta tulevista ohjeista tai avuista. Tahdon ajatella, että minä tiedän parhaiten, mitä juuri nyt tarvitsen. Uusi ajattelu vaatii rinnalleen uutta konkretiaa; miten ja minkälaisten vaiheiden kautta todellisuudessa pyrin saavuttamaan itselleni asettamani tavoitteet? Opinnäytteen taiteellisessa sekä kirjallisessa osiossa haluan viedä tämänhetkisiä työskentely- ja ajattelutapojani suuntaan, jossa kokemukseni tanssijana olemisesta voi olla työryhmän täysivaltaisen jäsenen, joka omaa jotain aivan erityistä tietoa teoksesta, aivan kuten koreografi tai taiteellinen suunnittelija omasta positiostaan käsin. Näen, että tämän saavuttamiseksi minun on katsottava omiin työn tekemisen tapoihini konkreettisesti, omia käyttäytymismalleja ja tanssiin liittyviä arvoja myöten.*



Minusta on huojentavaa nähdä, kuinka paljon tämä lopullinen työni käsittelee työskentelylleni mielekkään konkretian ja hyvien menetelmien löytämistä. Koen saavuttaneeni ainakin jotain noista vuosi sitten asettamistani toiveista. Ainakin vastuullisuuteni ja tietotaitoni ryhmän jäsenenä toimimiseen on kasvanut harppauksin tämän vuoden aikana. Ehkä tässä opinnäytteessä on havaittavissa tiettyä palikkamaisuutta, mutta minulle on ollut tarpeellista asettaa jotain totuuksia, jotain konkreettista, vaikka sitten vähän väkisin. Niitä totuuksia voin sitten rauhassa purkaa vaikka koko loppuelämäni ajan.

## Lähdeluettelo

### Kirjat

Niemistö, Raimo. 2004. *Ryhmän luovuus ja kehitysehdot*. Helsinki: Palmenia-kustannus.

Seikkula, Jaakko & Arnkil, Tom Erik. 2005. *Dialoginen verkostotyö*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Törmi, Kirsi. 2016. *Koreografinen prosessi vuorovaikutuksena*. Acta Scenica 46. Helsinki: Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, esittävien taiteiden tutkimuskeskus.

### Artikkelit

Löytönen, Teija. 2002. ”Tanssi-instituutioiden kulttuurisia virtoja”. Pia Houni & Pentti Paavolainen (toim.). *Teatteri ja tanssi toimintakulttuureina* Acta Scenica 10. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, 58-79.

### Julkaisemattomat opinnäytteet

Koskinen, Kasper. 2017. *Ryhmäytyminen ja töiden organisointi*. Opinnäyte, liiketalouden tutkinto-ohjelma, Metropolia Ammattikorkeakoulu.

### Internetlähde

Wikipedia: *Group development*. Haettu 17.10.2017.  
[https://en.wikipedia.org/wiki/Group\\_development](https://en.wikipedia.org/wiki/Group_development)