



TEATTERIKORKEAKOULU  
TEATERHÖGSKOLAN

2012

OPINNÄYTETYÖ

# Rejoice

## Ryhmä työssä

REIJA TAPANINEN



Kuva: Reija Tapaninen

TANSSINOPETTAJAN MAISTERIOHJELMA





TEATTERIKORKEAKOULU  
TEATERHÖGSKOLAN

**2012**

OPINNÄYTETYÖ

# Rejoice

## Ryhmä työssä

REIJA TAPANINEN



Kuva: Reija Tapaninen

TANSSINOPETTAJAN MAISTERIOHJELMA



TIIVISTELMÄ

Päiväys: 9.9.2012

TEKIJÄ Reija Tapaninen		KOULUTUS- TAI MAISTERIOHJELMA Tanssinopettajan maisteriohjelma	
KIRJALLISEN OSION / TUTKIELMAN NIMI Rejoice – Ryhmä työssä		KIRJALLISEN TYÖN SIVUMÄÄRÄ (SIS. LIITTEET) 43 s.	
TAITEELLISEN / TAITEELLIS-PEDAGOGISEN TYÖN NIMI Rejoice Taiteellinen osio on suoritettu TeaKissa <input checked="" type="checkbox"/> X Taiteellinen osio on suoritettu muualla (tekijänoikeuksista on sovittu) <input type="checkbox"/>			
Kirjallisen osion/tutkielman saa julkaista avoimessa tietoverkossa. Lupa on ajallisesti rajoittamaton.	Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> X Ei <input type="checkbox"/>	Opinnäytteen tiivistelmän saa julkaista avoimessa tietoverkossa. Lupa on ajallisesti rajoittamaton.	Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> X Ei <input type="checkbox"/>
<p>Ryhmä työssä on taiteellis-pedagogisen opinnäytetyöni kirjallinen osio. Syvennyn siinä pohtimaan opinnäytteeni käytännön osion Rejoicen prosessia ryhmätyön ja johtajuuden näkökulmasta.</p> <p>Rejoice harjoiteltiin ja esitettiin keväällä 2012 Teatterikorkeakoululla. Esitykset olivat Torilla ja niihin oli vapaa pääsy. Teoksen työryhmä koostui pääosin sirkusammattilaisista, mutta mukana oli myös muutama tekijä teatterin ja visuaalisen taiteen puolelta.</p> <p>Teoksen tekemisessä pääpaino oli tanssista nauttimisessa. Opettajana pohdin, miten juuri me tanssimme ja mikä on paras tapa harjoitella tanssimista. Haasteenani oli tarjota esiintyjilleni työympäristö, jossa itsenä olemisen ja siitä nauttiminen on mahdollista. Työtavoiksi muodostuivat improvisaatio, koreografisen materiaalin harjoittelu, keskittymisharjoitukset sekä kuunteleminen. Pohdin myös, miksi harjoitellamme ja mitä oikeastaan harjoitellamme tullessamme yhteen.</p> <p>Ryhmätyöskentelyn peruselementtejä ovat muun muassa perus- ja oheistehtävä sekä roolit. Meidän ryhmämme perustehtävä oli tehdä tanssiteos. Oheistehtävänä oli harjoitella ryhmätyöskentelyä, jonka lähtökohtana oli kunnioitus itseä ja toisia kohtaan. Kirjoitustyössäni syvennyin tarkastelemaan johtajan rooliani, joka jakautui opettajan, ohjaajan ja koreografin ammattinimikkeisiin. Johtajan tehtävä ryhmässä on muistuttaa ryhmää sen perustehtävästä ja johdattaa ryhmä läpi työskentelyn, aloituksesta lopettamiseen.</p> <p>Ryhmän toimintaa tarkasteltaessa suurin osa teorioista pohjautuu Tuckmanin vuonna 1965 muotoilemiin ryhmän kehitysvaiheisiin muodostusvaiheesta hyvin toimivaan ryhmään ja ryhmän lopettamiseen. Kävin läpi Rejoicen prosessia tästä mallista johdetulla versiolla, joka on esitelty Kopakkalan (2009) kirjassa Porukka, jengi, tiimi. Kopakkalan vaiheikossa työskentely on jaettu vaiheisiin 1/2 ennen alkua, 1 alku, 1 1/2 alun loppu, 2 pienryhmät, 2 1/2 pienryhmät lientyvät, 3 tiivis ryhmä, 3 1/2 tunnesiirtymät poistuvat ja 4 tiimi. Valitsin työskentelymme tarkastelun pohjaksi Kopakkalan vaiheikon nimenomaan siksi, että siinä käsitellään myös ryhmän johtajan tehtäviä eri vaiheissa eikä pelkästään esitellä ryhmän muutoksia.</p> <p>Pohdin myös, mikä on täydellinen ryhmä ja voisiko jokaisen ryhmän nähdä täydellisenä siihen hetkeen, jossa ryhmä juuri tarkasteluvaiheessa on. Nykyään työskennellään eri tavoin johdetuissa ryhmissä. Toiset ovat edelleen voimakkaan auktoriteetin johtamia, toisissa vallitsee demokratia. Tärkeintä on löytää kulloinkin työskentelevälle ryhmälle sopiva toimintamuoto.</p> <p>Työskentely Rejoicen työryhmän kanssa oli helppoa ja hauskaa. Kun olin päässyt omista peloistani ja tunsin oloni turvallisiksi ryhmässä, luovuini (yksinomaan) tarkkailevasta asenteestani (Minä-Se) ja pääsimme nauttimaan todellisesta kohtaamisesta. Dialogisuuden periaatteita noudattava Minä-Sinä suhde mahdollisti todellisen kohtaamisen hetkiä työskentelyn aikana. Ryhmä löysi oman maailmansa ja tapansa kommunikoida, kunnes lopulta johtajaa ei enää tarvittu ja olin yksi ryhmän jäsenistä tasavertaisena yksilönä.</p>			
<p>ASIASANAT</p> <p>dialogisuus (ysa), esitykset (ysa), kasvatuus (ysa), koreografia (ysa), johtajuus (ysa), opettajuus (ysa), ryhmadynamiikka (ysa), tanssi (ysa)</p>			



# SISÄLLYSLUETTELO

---

JOHDANTO	9
REJOICE	11
<i>Omat lähtökohdat</i>	11
<i>Teema</i>	12
<i>Työtavat</i>	13
<i>Tila</i>	14
<i>Pedagoginen haaste</i>	15

---

RYHMÄ TYÖSSÄ	16
<i>Perus- ja oheistehtävä</i>	16
<i>Roolit</i>	17
<i>Tuckmanin ryhmän kehitysvaiheet</i>	18
<i>Rejoice-työryhmän toiminnan tarkastelua</i>	20
<i>Täydellinen ryhmä?</i>	29

---

JOHTAJAN PALLILLA	32
<i>Opettajana</i>	33
<i>Ohjaajana</i>	36
<i>Koreografina</i>	37
<i>Sillä on nimikin – dialogisuus</i>	38

---

LOPPULAUSE	40
LÄHTEET	42



## JOHDANTO

*“Kuulen vielä vaimenevat orkesterin äänet torvien ja lautasten kilpaillessa aplochien kanssa astellessani mutaista kenttää pitkin. Sirkuksen värikkäät valot heijastuvat lammikoista, kun hyvästelen hajut ja maut mielessäni. Luulen hyvästien olevan ikuiset, mutta en vielä tiedä, ettei sirkus koskaan jätä.”*

Suurin piirtein näillä sanoilla aloitin oman kertomukseni kevätkylvöseminaarissa Teatterikorkeakoulun opintojen loppuvaiheessa. Kun aloitin opintoni tanssi – ja teatteripedagogian laitoksella syksyllä 2010, olin valmis hyvästelemään sirkuksen, joka oli ollut minulle koti edelliset neljä vuotta Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemiassa. En tuntenut tuota voimakkaasti perinteisiinsä ripustautuvaa taiteen alaa omakseni. Kaipasin ammattitaitooni työkaluja, joita uskoin löytäväni tanssin kentältä. Olin harrastanut tanssia vuosia – oikeastaan tuntimäärällisesti olen tanssinut monta kertaa sen määrän, mitä olen sirkuksen parissa työskennellyt – mutta tanssin työkalut olivat minulle silti vieraat. Olin aina ollut oppilas, eikä minun ollut tarvinnut eritellä keinoja, joita käytin tanssiessani.

Tanssinopettajan koulutuksen aikana opin paljon uutta tanssin ja teatterin kentiltä sekä huomasin, kuinka paljon eri alat kantavat samoja taakkoja ja iloja. Tärkeintä oli kuitenkin ryhmä. Pääsin opiskelemaan loistavan vuosikurssin kanssa, jossa yhdistyi taitajia tanssin ja teatterin eri kentiltä. En ollut yksin vaan minua ympäröi ystävien joukko. Ilman näitä ystäviä olisi koulunkäyminen ollut haastavampaa.

Lähtiessäni suunnittelemaan taiteellis-pedagogista opinnäytetyötäni otin haasteekseni tanssiteoksen tekemisen. Valitsin asenteekseni hyväksymisen ja ilon. Halusin ja tarvitsin naurua. Siispä kokosin ympärilleni työryhmän, joka koostui ystävistä - kuten olin onnistuneen työskentelyn kannalta hyväksi huomannut opintojen aikana.

Halusin viedä eteenpäin kunnioittavaa ja inhimillistä työskentelytapaa, jollaisesta olin itse päässyt osaksi Tampereella Teatteri Telakalla keväällä 2009 ollessani mukana näytelmässä Ihmissuhteenäytelmä. Kyseisessä projektissa minusta tuntui, että sain lahjan: lämpimän ja välittävän ryhmän ympärilleni. Halusin myös opinnäytteessäni antaa lahjan. Yleisö sai omat lahjansa tulitikkuaskeissa esityksen loppuvaiheessa. Jokainen lahja sisälsi

juuri sitä, mitä saaja sen halusi sisältävän. Itse koin, että me työryhmässä saimme lahjat jo työskentelyn aikana – ainakin minusta yhteinen aika oli niin miellyttävää.

Pohdin tässä opinnäytteeni kirjallisessa osassa ryhmää: kuinka johtohahmo ryhmässä voi helpottaa ryhmäläisten oloa ja työskentelyä? Pohdin myös, mitä hyvää voi seurata siitä, että ryhmässä on hyvä olla. Työssäni käyn läpi ryhmän kehitysvaiheita peilaten niitä opinnäytteeni käytännön osion Rejoice:n prosessiin. Pohdin, minkälainen on täydellinen ryhmä ja minkälaisesta ryhmätyöskentelystä itse pidän.

Ryhmän toiminnan lisäksi pohdin erityisesti omaa johtajan rooliani, jossa johtajuuden lisäksi pukeuduin opettajan, ohjaajan ja koreografin roolivaatteisiin. Lopuksi avaan vielä dialogisuuden käsitettä ja sitä, kuinka koin onnistuneen dialogisen vuorovaikutuksen vaikuttaneen omaan työskentelyyni.

## REJOICE

Opinnäytteeni käytännön osio tanssiteos Rejoice harjoiteltiin ja esitettiin keväällä 2012. Ensi-ilta oli 7.5. ja sen lisäksi oli neljä esitystä. Esityspaikka oli Teatterikorkeakoulun Tori.

Teoksen työryhmään kuuluivat itseni lisäksi Netta Lepistö, Maarit Utriainen, Susanna Keski-Kohtamäki, Salla Hakanpää, Rosa Autio, Reetta Kinnari ja Annika Saloranta. Kaikki edellä mainitut minua lukuun ottamatta olivat tanssijoita teoksessa. Tanssijan tehtävän lisäksi Annika vastasi myös teoksen visuaalisesta suunnittelusta (puvustus, lavastus, juliste ym.).

### *Omat lähtökohdat*

Kaikki lähti halusta tehdä tanssiteos. Tai ei oikeastaan. Kaikki lähti siitä, että ensimmäistä suunnitelmaani opinnäytteeksi ei hyväksytty ja äkkipikaisuuksissani päätin tehdä tanssiteoksen: oikean tanssiteoksen. Ihan vain todistaakseni, että osaan. Sitten tietysti ymmärsin, että lähtökohtaisesti en osaa. Vaikka opintoihin oli kuulunut koreografian opintojaksoja, minusta tuntui, etteivät ne vielä riittäneet täyttämään tanssiteoksen taidoissa olevaa aukkoa, joka minulla oli johtuen koulutustaustastani.

Lähdin välittömästi haalimaan työryhmää teokseeni. Halusin mukaan ihmisiä, joihin luotin ja joiden kanssa tiesin seisovani saman maan kamaralla, mitä taiteeseen tulee. Halusin ryhmään ihmisiä, joiden seurassa minun ei tarvitsisi esittää muuta kuin mitä olen ja osaan. Suurin osa ryhmäläisistä tuli sirkusmaailmasta ja joitain sopivia mausteita löytyi muista yhteyksistä. Kaikki mukaan pyytämäni ihmiset lähtivät projektiin.

Seuraavana haasteena oli miettiä, minkälaisen esityksen haluaisin tehdä. Alusta asti tiesin, että haluan tehdä rakenteellisesti perinteitä myötäilevän esityksen – siis siinä mielessä, että esitys alkaa sovittuun kellonaikaan sovitussa paikassa ja se päättyy, kun sen on määrä päättyä. Esiintyjät esiintyvät ja katsojat istuvat katsomossa.

Halusin tehdä tanssiteoksen, joka viihdyttää - esityksen jossa tanssitaan, mutta myös lauletaan, puhutaan ja ollaan. Halusin tehdä esityksen, jonka kevyt pinta kestää raaputtamista ilman, että se jää tyhjänpäiväisenä höttönä käteen. Esityksellä pitäisi olla minua liikuttava aihe.

## Teema

Esityksen teemaksi valitsin ihmisten kohtaamisen. Aihe on hyvin laaja, joten työskentelyssämme ja esityksessä halusin keskittyä ehdottamaan yhdessä olemisen tapaa ja suhdetta maailmaan. Tärkeäksi ohjenuoraksi tekemisen aikana muodostui lainaus Albert Einsteinilta, joka löytyi Science and Philosophy - sivustolta:

"Strange is our situation here upon earth... How ever, there is one thing that we know: man is here for the sake of other men. Above all for those upon who's smile and well being our own happiness depends; and also for the countless unknown souls with who's fate we are connected by a bond of sympathy." (Einstein 1931)

Kuten tässä lainauksessa tulee esiin, olemme yhteydessä toisiimme, tarvitsemme toisiamme. Välittämällä toisistamme luomme maailmaa, jossa on mahdollisuus voida hyvin; tämän ajatuksen myötä halusin luoda työympäristön ja esityksen, joissa on tilaa ja aikaa nauraa. Minulle oli tärkeää, että ilmapiiri oli kiireetön ja kevyt. Halusin luoda tilan, jossa on aikaa kokoontua yhteen ilman ponnistuksia, maksuja tai vaatimuksia.



Unissa kaikki on mahdollista. Miksi ei siis valveillakin? Tässä annetaan unien viedä uusiin näkökulmiin. Kuva: Toni Tapaninen

”Things now proved were once only imagined.” – William Blake

Toinen tärkeäksi noussut tema oli muutoksen mahdollisuus. Halusin paitsi ravistaa ajatuksia olemisen tavasta maailmassa myös tehdä näkyväksi, että muutos on kiinni pienistä päätöksistä. Useat ratkaisut, jotka päätyivät lopulliseen esitykseen, saivat alkunsa päähänpistoista ja työryhmän keskinäisestä hulluttelusta. Loogisella syy-seuraus-ajattelulla en olisi päätenyt niihin ratkaisuihin. Mielestäni sama pätee ”näin on totuttu tekemään” tai ”hyväksi todettu” – ratkaisuihin, joita käyttämällä tai joihin vetoamalla maailmassa ei ikinä tule muuttumaan mikään.

### *Työtavat*

Työkaluina teoksen rakentamisessa olivat yhteinen tanssiminen, improvisointi, keskusteleminen, keskittymisharjoitukset sekä tanssijoiden itse valmistamat ”audition-esitykset”.

Kyseiset pienet esitykset saivat alkunsa ilmoille heitetystä ideasta, että pitäisin esiintyjille pääsykokeet. En tietenkään aikonut heittää ketään teoksestani ulos, joten sovimme, että kaikki valmistavat ensimmäisiin harjoituksiin pienen esityksen. Kun näin tanssijoiden valmistamat esitykset, oli päivänselvää, että ne sisältyisivät jollain tavalla teokseen.

Yksi työskentelymuodoista oli minun valmistamani koreografisen materiaalin harjoittelu. Minulla ei ollut juurikaan kokemusta koreografian rakentamisesta, joten halusin haastaa itseäni siinä taidossa. Kysymyksiä, joihin törmäsin valmistaessani ja harjoittaessani materiaalia olivat: Kuinka tuottaa ja siirtää liikettä? Mikä on liikkeen oleellisin asia eli minkä ominaisuuden pitäisi siirtyä tanssijalle? Onko tärkeintä tai oleellisinta muodon, asenteen, suuntien, sisällön vai virtauksen siirtäminen? Miten yksi ihminen hahmottaa seitsemän ihmisen liikettä ja tapahtumia näyttämöllä? Miten luoda suhteita näyttämölle ja leikitellä sillä, että on useita tanssijoita käytössä?

Halusin jättää prosessissa tilaa impulsseille ja innovaatioille. Siksi improvisaatiolla olikin merkittävä osa esityksen harjoitusprosessissa. Sen avulla tutustuimme, etsimme ja löysimme yhteisen työskentelyn ja tanssimisen tavan.

## Tila

Ehkä ei voi kuitenkaan ajatella, että esitys olisi tilaton. Onhan sillä joku sieluntila. (Tapaninen 2011)

Teoksen harjoitusaika oli noin viisi viikkoa. Harjoitukset olivat Teatterikorkeakoulun tiloissa, mutta itse esityspaikalle, Torille, pääsimme harjoittelemaan vain kolme päivää ennen ensi-iltaa. Teatterikorkeakoulun ala-aulaa kutsutaan Toriksi. Harjoitussaleissa jouduimme siis paljon kuvittelemaan, miten kohtaukset toimisivat oikeassa tilassa. Lisäksi visuaalisuudesta vastaavan Annikan tehtävä oli haastava. Hänen piti toteuttaa lavastus melkeinpä niinä kolmena päivänä, jotka vietimme Torilla.

Esityksen maailmaa miettiessäni oli selvää, että emme pääse naiseutta karkuun, joten päätin käyttää sitä. Mietin esityksen teemaan sopivaa



aikakautta ja minua miellyttävää estetiikkaa; mieleeni nousivat kuvat vahvoista mainoskuvista 1950-luvulta. Kyseinen vuosikymmen edustaa minulle sääntöjä ja pintaa, jonka alla porisee. Muutos on olemassa. Kuinka helppojen ja yksinkertaisten toisten tekemisien takana se lymyilee? Kun olin löytänyt säännön, pystyin murtamaan sen. Vaihtamalla tanssijoiden korkokengät lenkkareiden kautta paljaisiin jalkoihin toin näkyviin muutoksen mahdollisuuden hyvin yksinkertaisessa muodossa.

Kuvassa: Naisellisia naisia! Annika Saloranta, Susanna Keski-Kohtamäki, Rosa Autio ja Netta Lepistö  
Kuva: Toni Tapaninen

Valitsemani visuaalinen maailma, joka on irrallaan nykyajasta, oli täydellinen myös siksi, että konkreettinen esitystila Tori on iso ja hallitsematon. Halusin luoda sen sisään pienoismaailman, joka erottui ympäröivästä realismista selvästi ja näin tehdessään kuin puoli-ilmaiseksi sieppaisi katsojan mukaan

esityksen maailmaan. Tori esitystilana oli loistava muun muassa siksi, että esitykseen ei kannattanut myydä lippuja, koska tilaan pääsyä ei voi estää. Tämä vapautti meidät monia esityksiä vaivanneesta ”varataan liput, mutta ei mennäkään”-ilmiöstä ja tuotti meille huomattavan isot katsojamäärät (50–70 katsojaa/esitys).

### *Pedagoginen haaste*

Valitsemani pedagoginen haaste sekä tavoite juonsivat juurensa omaan mullistavaan työskentelykokemukseeni Ihmissuhtenäytelmässä kevättalvella 2009 (Teatteri Telakka, Tampere). Kyseinen esitys käsitteli ystävyyttä ihmissuhteen muotona ja asetti työryhmänsä harjoittelemaan sitä. Työryhmästä ja ilmapiiristä tuli avoin, kannustava ja lempeä. Ympäristö mahdollisti omista peloista irtipäästämisen ja vaikutti ehdottoman positiivisesti itsetuntooni.

Asetin haasteekseni vastaavanlaisen kokemuksen tarjoamisen omille esiintyjilleni. Halusin pohtia, miten minä ohjaajana voin vaikuttaa työilmapiiriin ja kuinka tällainen ympäristö vaikuttaisi esiintyjäni ja minuun. Tavoitteena oli testata, saisiko kannustava ilmapiirin häpeän ja virheiden pelon laimentumaan ja tanssisimmeko sitä kautta paremmin. Tässä ”paremmin” tarkoitti omaa kokemusta omasta tanssitaidosta. Haasteena oli siis luoda työolosuhteet, joissa kehittyminen ja itsenä oleminen olisi mahdollista.

## RYHMÄ TYÖSSÄ

”Ryhmä, porukka, työryhmä, taiteellinen työryhmä, meidän joukkue” - elämässä tulemme yhteen ja sitten jatkamme matkaa. Toiset ryhmät ovat yhdessä pidempään kuin toiset, toisissa ollaan tiiviimmin yhdessä kuin toisissa. Yhteistä ryhmille on se, että ihmiset tietävät kuuluvansa niihin.

Seuraavaksi käyn läpi ryhmän toimintaan liittyviä peruskäsitteitä, kuten perus- ja oheistehtävä sekä roolit. Sen jälkeen esittelen Tuckmanin ryhmän kehitysvaiheet, jotka ovat toimineet pohjana lähes kaikille ryhmän vaiheita käsitteleville teorioille. Lopuksi käyn läpi oman ryhmämme toimintaa Kopakkalan (2011) kirjassa esitetyn Tuckmanin kehitysvaiheista johdetun mallin avulla.

### *Perus- ja oheistehtävä*

Ryhmällä on perustehtävä, jota se suorittaa. Se on usein kirjattu tai ainakin yhteisesti ryhmän tehtäväksi sovittu työ. Usein ryhmän toimintaa arvioidaan sen perusteella, kuinka perustehtävän toteuttaminen sujuu. (Kopakkala 2011, 18)

Oheistehtävä liittyy ihmisten tarpeeseen kuulua yhteisöön ja saada tunnustusta yhteisön jäsenenä. Siihen liittyy vuorovaikutusprosesseissa mukana oleminen ja se sisältää myös huumorin ja leikkisyyden, jotka usein tarkasti valvotuissa työolosuhteissa saattavat olla huomautuksen aiheita. (Kopakkala 2011, 18)

Kumpaakin tehtävää tarvitaan. Niiden välinen tasapaino on ratkaiseva tekijä (Kopakkala 2011, 18). Rejoice-projektin perustehtävä oli valmistaa esitys. Oheistehtävänä oli harjoitella ja toteuttaa kunnioittavaa ja leikkisää työilmapiiriä. Matkan varrella ryhmälle muodostui humoristinen motto ”se joka hymyilee, ei ole tosissaan”. Moton avulla yritimme muistuttaa, että tärkeämpää kuin virheetön suorittaminen, on ilolla ja rakkaudella virheiden tervetulleeksi toivottaminen. Täytyy muistaa, että meidän työssämme monet virheet ja sattumukset päätyivät näyttämölle toisin tekemisen valintoina sekä muistoina meitä ilahduttaneista hetkistä.

## *Roolit*

Meillä on päivittäin käytössä useita eri rooleja, kuten opiskelija, puoliso, äiti tai isä. Tulemme ryhmiin henkilökohtaisten roolien kanssa, jonka lisäksi ryhmissä jaetaan ja otetaan rooleja. Niiden tarkoitus on jäsentää vuorovaikutussuhteita. (Kopakkala 2011, 56, 100)

Roolit voidaan jakaa kolmeen luokkaan: kollektiiviset, sosiaaliset ja persoonalliset roolit. Kollektiivinen rooli rakentuu sen mukaan, mitä sukupuolta, rotua tai vaikka ikäryhmää edustamme. Sosiaalinen rooli määräytyy sovitun suhteen perusteella. Esimerkiksi esimies ja alainen ovat sovitut roolit. Tälle roolityypille luontaista on se, että rooleja voidaan vaihtaa nopeasti. Persoonalliset roolit liittyvät henkilökohtaisiin tunteisiin. Niitä voivat olla esimerkiksi ihailija tai kateellinen naapuri. (Kopakkala 2011, 100–101)

Ryhmässä yksilöiden asemaan vaikuttavat sosiaaliset ja persoonalliset roolit. Jokaiselle määräytyy paikka ryhmässä sen perusteella, minkälaisia suhteita ihmisten väleille kehittyy. Me hakeudumme samantyyliisiin rooleihin elämämme ryhmissä. ”Oman roolin” saaminen ei ole kuitenkaan koskaan itsestään selvää, koska ympärillä olevat ihmistyypit vaihtuvat. Myös tilanne, jossa joku ryhmän jäsen haluaa muuttaa rooliaan, vaikuttaa koko muun ryhmän toimintaan. Roolin vaihdokset eivät onnistukaan, jos muu ryhmä ei sitä hyväksy. (Kopakkala 2011, 108)

Hyvässä ja toimivassa ryhmässä roolit ovat joustavia. Ne täydentävät toisiaan. Nimettyjä rooleja ryhmässä ovat esim. keksijä, tiedustelija, tekijä, takoja, viimeistelijä, arvioija, diplomaatti ja kokoaja. Tällaisiin rooleihin liittyy mahdollisuus valita toimintatapa ja muuttaa sitä. (Kopakkala 2011, 109–110)

Roolit muuttuvat ryhmän kehitysvaiheiden mukana. Jollekin ryhmän jäsenelle uuden aloittaminen on jännittävää ja hän on alkuvaiheessa ryhmän passiivinen jäsen. Ryhmän edetessä pidemmälle toiminnassaan voidaan päästä sellaiseen työskentelytilanteeseen, jossa kyseinen yksilö on elementissään ja hän muuttuu aktiivisemmaksi. Samalla todennäköisesti joku muu ottaa passiivisemmän roolin. (Kopakkala 2011, 111)

Tässä työssä pohdin ryhmämme rooleja ainoastaan oman johtajan roolini näkökulmasta. Muuten ryhmässä ei tullut voimakkaasti esiin roolijakoa tai sen huomaaminen olisi vaatinut alusta asti fokuksen asettamista tähän ryhmän toiminnan piirteeseen.

## *Tuckmanin ryhmän kehitysvaiheet*

Lähtiessäni tekemään Rejoicea olin perillä Tuckmanin vuonna 1965 hahmottelemasta ryhmän kehitysvaihetoriasta. Siinä jaetaan työskentely viiteen vaiheeseen muodostusvaiheesta ryhmän lopettamiseen (Ryhmäprosessi 2012a).

Oman ryhmäni työskentelyä puran Tuckmanin mallista jalostetulla ”vaiheituksella”, joka esitellään Kopakkalan (2011) kirjassa. Valitsin tämän jalostetun mallin tarkastelun avuksi, koska siinä tuodaan esiin ryhmän johtajan keinoja ja tehtäviä työskentelyn edetessä.

Minulla oli siis odotusarvo työvaiheista. Minua kiinnosti, voiko vaiheisiin vaikuttaa. Onko ryhmän kriisiytyminen välttämätön vaihe matkalla hedelmälliseen työskentelyyn? Toisaalta haluni välttää ristiriitoja herätti minussa kysymyksen, miksi haluan välttää niitä. Seuraavaksi kuvaan Tuckmanin mallin ja sen jälkeen palaan esittämiini kysymyksiin.

Muodostusvaiheessa ryhmä on riippuvainen johtajastaan. Sen jäsenet vasta tutustuvat toisiinsa ja hakevat turvaa johtohahmosta. Mielenpitoet ja käytös ovat hillittyjä, koska konflikteja halutaan välttää. Ryhmän jäsenet ikään kuin tunnustelevat toisiaan ja varmistavat maaperän turvallisuutta. (Tuckman 1965, 386)

Kuohuntavaiheessa jäsenet alkavat vaatia omaa itsenäisyyttään. Epätyytyväisyys omaan asemaan ryhmässä voi purkautua esim. ryhmän roolien hakemisena tai ryhmän tehtävän vastustamisena. Ryhmän työskentely sen perustehtävän parissa ei juuri etene sisäisen kuohunnan takia. Tämän vaiheen seurauksena ryhmän toimintamallit alkavat selkiytyä. (Tuckman 1965, 386)

Sopimisvaiheessa ryhmä hyväksyy toistensa roolit ja sallii jäseniensä erilaisuuden. Työskentely on avointa, ja yksilöt joustavat omista tarpeistaan ryhmän edun vuoksi. Ryhmässä halutaan välttää konflikteja, mutta se ei enää estä erilaisten mielipiteiden esille tuomista. (Tuckman 1965, 386–387)

Neljäs vaihe Tuckmanin teoriassa on hyvin toimiva ryhmä. Se työskentelee tehtävänsä parissa tuottoisasti, ja energia on suunnattu työskentelyyn. Ryhmän roolit ovat joustavia ja ihmissuhteet selviä. Ryhmä osaa selvittää ristiriitatilanteet. (Tuckman 1965, 387)

Lopettaminen on viimeinen vaihe. Tätä vaihetta ei ollut ensimmäisessä Tuckmanin kirjoittamassa artikkelissa vaan hän lisäsi sen vaiheikkoon saamansa palautteen perusteella. Tässä vaiheessa ryhmä ei enää työskentele

tehtävänsä parissa, ja sen jäsenet eivät välttämättä enää ole tekemisissä keskenään. Mikäli ryhmään on muodostunut ns. alaryhmiä, ne saattavat jäädä elämään tiiviinä ystävyysuhteina myös työskentelyn päätyttyä. (Kopakkala 2011, 51)

Kehitysvaihetheoria ei ole vedenpitävä. Kaikki ryhmät eivät noudata sitä tai vaiheet voivat lineaarisen etenemisen sijasta olla syklisiä. Tällöin ryhmä jo jostain vaiheesta eteenpäin päästyään palaakin aikaisempaan vaiheeseen sen sijaan, että etenisi vaiheesta toiseen oikeassa järjestyksessä. Tuckmanin malli ei myöskään tarjoa keinoja vaikuttaa ryhmän toimintaan. (Kopakkala 2011, 49)

Kopakkala (2011) tuo esiin ongelman ytimen: vaikka tuntisin kuinka monta teoriaa ryhmän kehitysvaiheista, se ei anna minulle työkaluja ohjaajana muuhun kuin vaiheiden tunnistamiseen ja hyväksymiseen osaksi työskentelyä. Sekin helpottaa, mutta ei anna vastausta kysymykseen ”voisiko olla toisin?”

Uskon, että ryhmän kriisit (kuten mallissakin todetaan) johtuvat epävarmuudesta ryhmässä eli kaikkien epävarmuudesta omasta itsestä, joka heijastuu ryhmään. Syntyykö kriisejä jos tätä epävarmuutta ei ole tai se on minimaalinen? Kriisien tehtävähän on löytää oikeat roolit ja erilaisuuden hyväksyntä. Mitä jos omaa paikkaa ei tarvitse etsiä? Jos ryhmässä kaikilla jäsenillä on lähtökohtaisesti muiden jäsenten kunnioitus, löytyykö ryhmän työskentelypotentiaali helpommin?

Miksi pelkään kriisejä? Elämä on täynnä niitä. Oma kokemukseni on, että ryhmän kriisit voivat joko vahvistaa ryhmää tai sysätä sen jatkuvaan epävarmuuteen. Jälkimmäinen tilanne on tietysti se, jota haluan välttää. Kyseinen esimerkki johtuu siitä, ettei ongelmia ikinä selvitetä. Tällöin ryhmä jää jatkuvaan konfliktitilaan eikä pääse siitä eteenpäin.

Ohjaajan/johtajan rooli on mielestäni kriisitilanteissa hyvin tärkeä. Ryhmän johtajan vastuulla on huolehtia siitä, että kriisit käsitellään. Ohjaajan ei ole yhtään sen helpompaa nostaa esiin ongelmia kuin kenenkään muunkaan. Tilanne on aina jännittävä – se on myös väistämätön. Jos ongelmia ilmenee, ne vain pahenevat ajan kanssa, ellei niihin käydä käsiksi rohkeasti.

Kirjailija Hubert Selby jr. (2000) mukaan kärsimys syntyy siitä, että yritämme kieltää kivun ja vastoinkäymiset, jotka ovat luonnollinen osa elämää. Kieltäminen aiheuttaa kärsimystä, jota hyväksyminen purkaa (Selby

2000). Ryhmätyöskentelyyn ei voi lähteä ajatuksella, että ongelmia ei tule. Niitä voi tulla, ja ne on pakko kohdata, olipa se sitten mukavaa tai ei.

### *Rejoice-työryhmän toiminnan tarkastelua*

Kopakkalan (2011) esittämässä ryhmän toiminnan tarkastelumallissa vaihteittaminen aloitetaan jo hetkestä ennen ensimmäistä yhteen tulemistä. Tämä on nimetty vaiheeksi ”**1/2 ennen alkua**”. Uuteen ryhmään tullaan aina omien aikaisempien kokemuksiensa kanssa. Ryhmän jäsenistä osa saattaa ennalta tuntea toisensa tai yksi mahdollisista lähtökohdista on se, että ryhmä koostuu useammista jo olemassa olevista ryhmistä. (Kopakkala 2011, 59)

Tämä oli meidän lähtökohtamme. Työryhmässämme tulivat yhteen muun muassa nyky sirkusryhmä Zero Gravity Company, Nurmeksen tanssileiriläiset ja sirkuslaiset sekä fyysinen komiikka-kurssilaiset – osittain näissä alaryhmissä ihmiset sekoittuvat, joten suhdeverkosto oli lähtökohtaisesti varsin tiheä ja risteilevä.

Jo ennen aloitusta jouduin miettimään, kuinka suhtautua siihen, että tällaisia valmiita alaryhmiä on olemassa. Pitäisikö niitä häivyttää vai tuoda esiin? Minkälaisia haasteita lähtökohta asettaa ryhmäytymiselle? Suurin pelkoni oli se, että ihmiset lukkiutuvat toimimaan vain niiden kanssa, jotka jo valmiiksi tunsivat.

**Vaihe 1 on alku.** Yksilöt tulevat uuteen ryhmään omien aikaisempien kokemustensa kanssa. He arvioivat ja tarkkailevat muita ryhmän jäseniä ja tekevät omia johtopäätöksiään muista. Myös ohjaajan pätevyyttä ja asennetta tarkkaillaan. Tässä vaiheessa ohjaajaa tarvitaan paljon. Hän selkiyttää perustehtävän ja asettaa esimerkillään tavan/tapoja olla ryhmässä. Ryhmässä on tarve luoda ”me – muut”- asetelma eli löytää jäseniä yhdistäviä tekijöitä. (Kopakkala 2011, 62–67)

Meidän ryhmämme muodostui ryhmäksi sopimuksen perusteella. Tiedossa oli työn kesto ja tavoite. Ryhmän roolit olivat myös jaettu – minä ohjaan, Annika suunnittelee ja toteuttaa visuaalisuutta, tanssijat tanssivat.

Työnjako oli kuitenkin hyvin selvä. Minä päätin lopunviimeksi. Annikan vastuulla oli visuaalisuus. Kaikkien vastuulla oli tehdä hyvä esitys, jossa haluaa esiintyä - minä olin vastuussa, että näin on myös katsojan

näkökulmasta. Minun vastuullani oli suunnitella harjoitukset ja viedä esitystä kokonaisuutena eteenpäin, sekä hoitaa kaikki muu sivutoiminta, kuten rakennusaikataulut ym.. Todennäköisesti tämä selvä johtajan olemassa olo helpotti työskentelyä ja ryhmän toimintaa. Ryhmässä kaikki tanssijat olivat tasavertaisia jäseniä – ainakin minun kokemukseni mukaan. (Tapaninen 2012)

Mietin, mikä olisi tärkeää työskentelyn aloittamisessa. Halusin alusta asti tehdä selväksi asenteeni alkavaan työskentelyyn. Halusin työtavoissamme korostuvan kunnioituksen, keveyden ja ilon, pyrkimyksen nauttia omasta tekemisestä ja taidoista sekä samalla huomata samaa muissa ja arvostaa sitä.

Miten lähdetään työskentelemään niin, että pyritään rakentamaan ryhmä, jossa on hyvä olla yhdessä? Ei siihen taida olla reseptiä. Minä kerroin omat intressini suoraan ryhmäläisille. Kerroin, että tavoittelen työskentelyä, jossa jokainen voi löytää ja arvostaa omaa lahjakkuuttaan ja toisaalta arvostaa ja kunnioittaa toisissa heidän vahvuuksiaan – ilman sitä kuuluisaa kateutta. Halusin itse luoda ryhmäläisille sellaisen olon, että he ovat lahjakkaita ja hyviä. (Tapaninen 2012)

Tulin siihen tulokseen, että meidän pitää ottaa rauhassa. Päätin teettää ”hierontahaastattelun”. Siinä kukin vuorollaan oli haastateltavana 10 minuuttia ja omalla vuorollaan sai päättää, haluaako samalla hierontaa ja millä tavalla. Tämä harjoitus antoi jokaiselle mahdollisuuden tulla kuulluksi. Samalla minä annoin ohjaajana esimerkin työskentelystä, jossa tällaiseen kuunteluun ja kiinnostukseen toisia kohtaan on aikaa.

Aina on aikaa. On aikaa kuunnella musiikkia, on aikaa kysyä kuulumiset. On aikaa kerrata liikkeit, on aikaa improvisoida, antaa lahjoja. On aikaa sovittaa vaatteita, nauraa ja höpsötellä. Harjoitukset voidaan lopettaa silloin kun päivän tehtävät on tehty. (Tapaninen 2012)

Ryhmää yhdisti myös vahingossa syntynyt me vs. muut –tilanne, joka johtui tilavarauksista. Jouduimme ensimmäisen harjoituskerran aikana vaihtamaan tilaa kolmesti, koska minä en kehdannut/ymmärtänyt häätää niitä ihmisiä, jotka olivat tunkeneet varaamaani saliin. Onni onnettomuudessa, sillä saimme tästä varsin harmittoman ”meidän joukko salipaossa” tilanteen. Tämä jatkui teemana läpi harjoituskauden, vaikka vastaavia sattumuksia ei enää tässä mittakaavassa ilmaantunutkaan.

Yhteinen ryhmää rakentava elementti oli myös aiemmin mainitut auditionteokset (ks. sivu 13). Ne aiheuttivat tasapuolisesti jännitystä ja päänvaivaa kaikille. Esittämisen seurauksena kaikki myös pääsivät parrasvaloihin ja saivat positiivista huomiota.

Sitten ne tanssit. Huomaan, että ihmisiä jännittää helvetisti. Ja sanon, että perjantaina otetaan sitten uudestaan. Kameralle.. (Tapaninen 2012)

Nyt kun mietin tilannetta jälkikäteen huomaan, että todella monet olivat tuoneet auditiontehtävään jotain, missä he lähtökohtaisesti ottivat riskin: tanssilaji, joka ei ollut tuttu, laulaminen – tuntui siltä, että ryhmäläisillä oli tarve löytää itsestään uutta ja haastaa itseään uusissa taidoissa. Jälkikäteen ajateltuna tällainen ajattelu väritti koko projektia. Minun kohdallani se oli yritystä tehdä tanssiteos, osalle esiintyjistäni tanssijoina esiintyminen, yleisön edessä laulaminen, sirkuksesta luopuminen, Annikalle toimiminen niin monessa eri roolissa työryhmässä.

Aloituksessa ohjaajan rooli on hyvin korostunut. Kopakkala (2011, 66) kirjoittaa, että ”*ohjaajan tehtävä on ottaa vahvan opastajan rooli vastaan ja ohjata ryhmää määrätietoisesti ja varmasti.*” En varmastikaan ollut vahva opastaja! En ainakaan sisälläni. Olen aina epävarma uusien projektien alkaessa. Usein pohdin, eikö tämä koskaan helpota. Enkö ole selvinnyt näistä aloituksista nyt jo tarpeeksi monta kertaa, että uskoisin omiin taitoihini?

Tiesin projektista kuitenkin enemmän kuin kukaan muu ryhmäläinen. Kerroin avoimesti, etten tiedä lopputulosta – tiedän vain keinoja, joilla kulkea kohti tulevaa (itse varmaan epäilin sitäkin). Kerroin asenteen työskentelyyn olevan ”kaikki järjestyy”. Tämä oli tarpeeksi minun ryhmälleni. Koin, että he luottivat minuun ja siihen, että tiedän mitä tehdään. Tämä luottamus taas riitti minulle vahvistukseksi, että tästä selvitään.

Sain palautetta, että koska otin niin rennosti, myös tanssijoille tuli sellainen olo, että kaikki järjestyy. Se oli mottoni alusta lähtien: ”ei hätää, kaikki järjestyy.” Minulla ei oikeastaan riittänyt energia muunlaiseen lähestymistapaan. Yritin olla rauhallinen ja turvallinen (mistä syntyy turvallisuuden tunne?) Yritin pitää oman väsymykseni ja epävarmuuteni omana tietonani. Raskainta oli se, että aamulla en tiennyt mitä tehtäisiin. En osaa suunnitella – ja toisaalta osaan todella hyvin. (Tapaninen 2012)

En voi kieltää, että saavutin tämän ryhmän kanssa asiat helposti. Tunsin heidät kaikki ennen aloitusta. Olimme työskennelleet ja opiskelleet yhdessä. Tärkein ja suurin tavoitteeni oli saada ryhmä irtoamaan minusta ja luottamaan toisiinsa sekä toisaalta päästää itse irti keskeisestä roolistani, kun sen aika tuli.

**Vaihe 1 ½ on alun loppu.** Tässä vaiheessa vuorovaikutus ryhmäläisten välillä lisääntyy. Samalla lisääntyy tuttuus ja turvallisuus. Tutustuminen ryhmässä tapahtuu aina yksi kerrallaan, kukaan ei voi tutustua useaan ihmiseen yhtä aikaa. Vuorovaikutus on kahdenkeskistä. Ryhmälle muodostuu omat tavat, normit ja kulttuuri. Ryhmä vaatii ohjaajalta vielä aktiivista otetta. (Kopakkala 2011, 67–69)

Meidän ryhmässämme ihmisillä oli eri määrä uusia tuttavuuksia. Tutustumisen lisäksi kaikkien piti kuitenkin löytää itselleen rooli ryhmässä ja siitä syystä voidaan ajatella, että selvitettäviä suhteita oli kaikilla melko tasapuolisesti.

Ryhmässä on aina toimintaa määrittäviä normeja. Eksplisiittiset normit ovat ääneen sovittuja tai kirjoitettuja sääntöjä. Implisiittiset normit ovat ”hiljaisia sääntöjä” eli niistä ei ole sovittu mitään, ne vain hiljaa ohjaavat ryhmän toimintakulttuuria. Tällainen normi saattaa paljastua vasta, kun joku ryhmän jäsen toimii normia vasten. (Ryhmäprosessi 2012b)

Yhteisesti toimintakulttuuriamme alkoivat määritellä tapaaminen aamuisin Torilla, koska muilla kuin minulla ei ollut avaimia koulun tiloihin. Tästäkin syystä (sekä minun mieltymyksestäni sovittuihin kellonaikoihin) ryhmän sopima sääntö oli olla ajoissa.

Harjoitukset aloitettiin aina ”kuulustelemalla” ihmisten vointi. Ryhmämme normi oli, että saa tulla sellaisena kuin on. Jos ei voi hyvin, niin sellaista ei tarvitse muille esittää. Jos taas menee hyvin, sitä ei tarvitse kätkeä. Riippuen aloitustunnelmista, yritin löytää sellaisia alkulämmittelyitä, jotka saivat kaikki siirtymään lempeästi ja huomaamatta työskentelytilaan. Normiksi ryhmässä muodostui halu työskennellä.

Meidän ryhmämme sovittuja sääntöjä olivat harjoitusaikojen ja ajoissa saapumisen lisäksi yhteinen iloinen asenne työskentelyyn ja sopimuksista kiinni pitäminen eli minä huolehdin asioista, joista olen luvannut huolehtia ja toisaalta samoin tekevät kaikki muutkin.

Normiksi muodostui työetiikka – harjoituksiin ja esityksiin saavutaan, ollaan paikalla parhaina mahdollisina itsenämme, kaikesta voi puhua ja suhde kanssaihmiisiin on kunnioittava.

**Vaihe 2 on pienryhmät.** Tässä vaiheessa ryhmäläiset hakeutuvat samankaltaisten jäsenien seuraan. Pienryhmien välille saattaa aiheutua kitkaa. Ohjaajalta odotetaan ehdotonta tasavertaisuutta kaikkia kohtaan. Ryhmäläiset saattavat osoittaa kritiikkiä myös ohjaajaa ja tehtävää kohtaan. Tilanteen purkamiseksi ohjaajan tehtävä on saattaa pienryhmät aktiiviseen yhteistyöhön keskenään. (Kopakkala 2011, 69–75)



Mahdollisia pienryhmiä? Onko välillä kitkaa? Vasemmalla Salla Hakanpää ja Reetta Kinnari; oikealla Susanna Keski-Kohtamäki ja Maarit Utriainen. Kuva: Toni Tapaninen.

Ajattelen tämän vaiheen vastaavan Tuckmanin kuohuntavaihetta. Se oli vaihe, jota varten olin ennen työskentelyä valmistautunut enemmän kuin mihinkään muuhun. Odotin ja odotin, mutta mitään ei tapahtunut.

Harjoituksissa oli pieni välikohtaus ja sekään ei liittynyt suoranaisesti yhteiseen työskentelyymme, eikä siis kuulunut yhteiseen harjoitustilaamme. Tässä tilanteessa jouduin tietysti ongelman eteen. Miten saada keskustelu ja keskittyminen takaisin tilanteeseen, jossa olimme? Koska tapahtumat kuitenkin olivat todellisia ja ryhmän jäsenten välillä tapahtuvia, koin olevani vastuussa tilanteen selvittämisestä. Halusin, että selvittämiseen käytetään aikaa vasta yhteisen harjoitusaikamme päätyttyä. Kun asia oli selvitetty, halusin saattaa sen kaikkien tietoon niin, ettei välikohtaus jäisi kaihertamaan kenenkään mieleen.

Olin tietoisesti ohjauksessani todella tasapuolinen. Yritin välttää jatkuvasti samojen ihmisten tekemisen korjaamista. Samoin pyrin pitämään korjauksien määrän ja positiivisen palautteen tasapainossa. Sekoitin pareja tarkoituksella.

Haluttomuus päätyä räjähtäviin riitoihin, johti siihen, että olin superherkkä ihmisten olotiloille. Tarkkailin jatkuvasti ilmeitä ja äänensävyjä. Yritin purkaa tilanteita ennen kuin niitä edes oli. Alussa olin varmasti hyvin vainoharhainen. Sitten aloin rentoutua.

Esityksen tekeminen oli helppoa. Aloin jopa epäillä, että missä tässä nyt oikein mennään? Missä ovat ongelmat? Kai tässä nyt jokin kunnollinen kriisi pitäisi saada aikaan? Vähintään taiteellinen epätoivo.. Pari kertaa toivoin, että esityksen runko olisi jo ollut valmis, mutta se ei ollutkaan. Mutta nekin ongelmat olivat helpohkosti ratkaistu. Esitys kesti läpimenoa 27 min ja mietin, että tämäkö se kriisi on, että pitää vääntää 15 minuuttia lisää materiaalia? (Tapaninen 2012)

Kun nyt jälkikäteen sovellan tähän tilanteeseen ajatusta, että mieli ja keho ovat toisistaan erottamattomat yksiköt eli vaikuttavat tiedostamattamme toisiinsa, minun on pakko ajatella, että kehoni ilmaisi varmaan pienen pieniä viestejä kauhustani. Uskon, että ryhmäni aisti tämän tilan. En usko, että hekään tiedostivat sitä järjen tasolla, mutta ehkä he vastapalveluksena minulle olivat hienotunteisia toisia kohtaan. Tähän asiaan en voi saada vastausta, mutta pidän sitä mahdollisena.

**Vaiheessa 2 ½ pienryhmät lientyvät.** Kun pienryhmät sekoittuvat ja tarvetta ryhmän sisäisiin rajauksiin ei ole, turvallisuus kasvaa. Tällöin yhteistyö kaikkien välillä kasvaa. (Kopakkala 2011, 75–76)

Uskon, että tämä vaihe tapahtui samalla, kun itse ymmärsin, ettei kriisiä tule. Samalla hyväksyin teoksen keskeneräisyyden ja uskalsin pohtia uusista näkökulmista sen sisältöjä. Aloin jakaa taiteellista vastuuta teoksen sisällöstä tanssijoilleni huomattavasti rohkeammin kuin aikaisemmin.

Vastuun jakaminen tuntui hyvältä. Suurimmaksi osaksi aikaa. Välillä se tuntui myös raskaalta. Etenkin silloin, kun vastauksia ei oikeasti ollut. Siis tarkoitan, että tanssija voi sanoa, että tämä ei tunnu hyvältä ja sitten pitää keksiä ratkaisu. Ensin ajattelin, että minun pitää keksiä, mutta sitten ymmärsin pyytää ehdotuksia. Ja niitähän tuli aina. Yksi plus seitsemän päätä on paljon enemmän kuin yksi. (Tapaninen 2012)



Yhteistyötä Annikan ja Reijan välillä: pitää ottaa kuva, että Annika tietää leikata hameenhelmat oikean pituisiksi. Kuvassa vasemmalta oikealle: Netta Lepistö, Maarit Utriainen, Rosa Autio, Annika Saloranta, Reetta Kinnari, Susanna Keski-Kohtamäki ja Salla Hakanpää. Kuva: Reija Tapaninen.

**Vaihe 3 on tiivis ryhmä.** Ryhmässä on lämmin tunnelma ja tärkeämpää kuin tehtävän eteneminen on säilyttää tunnelma ryhmässä. Ryhmä ei näe ongelmia sisällään, vaan mahdolliset uhkakuvat ovat ryhmän ulkopuolella. Vaarana tässä vaiheessa on ajautuminen ”ryhmäajatteluun”. Tällöin ryhmän toiminnassa yritetään liiaksi miellyttää toisten mielipiteitä ja saatetaan helposti päätyä keskinkertaisiin tai jopa huonoihin ratkaisuihin. Ryhmäajattelu ei kannusta luovuuteen. Tässä vaiheessa ohjaajan tehtävä on kannustaa ryhmän jäseniä kritiikkiin, erimielisyyteen ja kehittymiseen. (Kopakkala 2011, 76–81)

Meidän ryhmässämme oli koko ajan lämmin tunnelma. Yhteinen ulkoinen uhkakuvamme oli ”saleja ryöstävät joukkio” sekä ensi-illan lähestyessä ”arvostelevat muut”.

Ryhmäajattelun vaara on varmasti todellinen, varsinkin kun ryhmä väsy. Jos esityksen tekeminen on jatkuvaa taistelua parhaiden vaihtoehtojen löytämiseksi (ja niitä ei löydy), voi iskeä väsymys. Silloin on helppoa päätyä

yhdessä ratkaisuun ”se on ihan hyvä nyt”. Onneksi yhden väsyessä ratkaisun etsimiseen ryhmästäimme nousi esiin seuraava, joka sanoi: ”ei nyt luovuteta”.

**Vaiheessa 3 ½ tunnesiirtymät poistuvat.** Tässä vaiheessa ryhmässä voidaan ilmaista erimielisyyksiä ilman ahdistusta. Ryhmän itsekriittisyys kasvaa, samoin kuin avoimuus ulospäin. (Kopakkala 2011, 81)

Meidän ryhmämme pääsi tässä kohtaa työskentelyn äärelle. Suuret linjaukset teoksessa oli tehty ja seisoimme turvallisella maaperällä. Olimme valmiita ryhmänä kyseenalaistamaan tehtyjä ratkaisuja. Ongelmia kohdatessamme kaikki ehdottivat ratkaisuja. Ehdotuksia kokeiltiin ennen kuin ne hylättiin tai hyväksyttiin.

Minun tehtäväni alkoi muuttua; enää ei tarvinnut johdatella työskentelyyn vaan jaoimme saman maailman. Huolehdin lähinnä pikkuasioista ja annoin palautetta tekemisestä. Valmistelin ryhmää siirtymään Torille.

Aloituspäivä Torilla oli viimeinen hetki, kun roolini korostui. Tämä oli viimeinen kerta, kun ryhmä tarvitsi minua enemmän kuin minä heitä. Käsillä oli julkinen paljastuminen ja toisten katseiden alle joutuminen. Arvostelevat, arvioivat katseet – ryhmään pyrkivä muu, ulkoinen, toinen. Hetkellisesti saavutettu tasapaino järkähti. Minunkin sisälläni tärisi, mutta vielä hetki minun oli seistävä vahvempana kuin muut. Tässä kohdassa en voinut paljastaa pienintäkään halkeamaa tyyneessä pinnassa tai koko ryhmä olisi lysähtänyt kauhusta.

Jouduimme yllättäen näyttämömestariimme Ripan ansiosta tekemään läpimenomme yleisön edessä. En tiedä, kuinka kiittäisin häntä tästä yllätyksestä! Tanssijani eivät ehtineet pelätä kuin sekunnin, ja sitten se alkoi. Kaikki meni loistavasti. He olivat vapaita ja ihania. Yleisö oli innoissaan. Minua ei enää tarvittu. Arvioivat katseet olivat poissa, luottamus teokseen ja ryhmään olivat sen tilalla.

**Vaihe 4 – tiimi.** Ryhmässä arvostetaan erimielisyyttä. Roolit ovat selvillä ja ohjaajan ei tarvitse enää organisoida toimintaa. Ryhmä on tavoiteorientoitunut ja sitoutunut työskentelyyn. (Kopakkala 2011, 82–83)

Sanoisin, että esitysvaiheessa ryhmämme oli tiimi. Ryhmän toiminta oli selkeää ja innostavaa. Ihmisten välinen kommunikaatio oli muuttunut selvästi vapautuneemmaksi. Vastuuta tekemisestä jaettiin, ja ohjaaja oli yksi muista.

Tässä vaiheessa huomasin, että olin jo alkuperäisen tehtäväni ulkopuolella. En jakanut näyttämötodellisuutta heidän kanssaan. Olin katsoja. Tämä vaihe oli minulle todella haikea. Siitä syystä varsinainen esitysten loppuminen ei enää tuntunut pahalta. Minun irrottautumiseni oli tapahtunut jo aikaisemmin.

Tätä ei pidä ymmärtää ryhmän hylkäämisenä. He eivät hylänneet minua, enkä minä heitä. Olin aina käytettävissä, aina paikalla. Asiat menivät kuitenkin niin kuin minun mielestäni niiden kuuluukin mennä. Sitä synnyttää jotakin ja sitten sen pitää antaa elää.



Tiimi. Koko porukka tehtävän äärellä ja ohjaajaa ei enää tarvita. Kuvassa kaikki esiintyjät. Kuva: Toni Tapaninen

Kopakalan esittämässä vaiheikossa ei ole ryhmän päättämisestä mitään. Meidän ryhmämme olemassa olo päättyi hyvin luonnollisesti esitysten loputtua.

Esityksestä. Minulle jäi hyvä olo. Ihmiset sanoivat, että sitä pitäisi kierrättää, mutta en tiedä. Tämä oli nyt.

Katsotaan myöhemmin jos innostun. (Tapaninen 2012)

## *Täydellinen ryhmä?*

Voidaan varmaan ajatella, että esitelyjen vaiheiden ”tiimi” tai ”hyvin toimiva ryhmä” ovat malliesimerkkejä täydellisistä ryhmistä. Olisiko kuitenkin mahdollista ajatella, että jokainen ryhmä on täydellinen sellaisenaan siinä hetkessä, jossa se juuri silloin on, kun ryhmää tarkastellaan? Ryhmän vaiheilla on tehtävänsä ja siksi jokaisesta vaiheesta pitäisi pystyä nauttimaan – nähdä tila täydellisenä tilanteena.

Vaikka työskentelyyn lähtiessäni stressasin ja valmistauduin ”kuohuntavaiheeseen”, voin jälkikäteen nähdä omassa suhtautumisessani Rejoicen tekemiseen yllämainittua asennoitumista. Päätin, että kaikki vastaantuleva on juuri sitä, mitä tarvitsemme, ja jaoin asennoitumiseni muun ryhmän kanssa.

Yksi aluksi mietityttäneistä ratkaisuista liittyi erään esiintyjän mukana oloon. Tiesimme alusta lähtien, että hän ei pääse mukaan kahteen ensimmäiseen esitykseen. Tiesin, että hän halusi todella paljon olla mukana projektissa, joten päätin vain hyväksyä poissaolofaktan ja tehdä esityksen kahtena eri versiona: kuudella tanssijalla ja seitsemällä. Ryhmässä kukaan ei vastustanut ratkaisua.

Helka-Maria Kinnunen kirjoittaa erilaisista ryhmätyötavoista artikkelissaan Yhteisöksi tulemisen haaste. Hän on jakanut ryhmätyöskentelyä esimerkiksi hierarkkiseen ryhmään ja ryhmäprosessiin. Hierarkkisessa ryhmätyöskentelyssä on yksi ihminen kenen visiota toteutetaan, kun taas ryhmäprosessissa ryhmä luo oman visionsa. Näistä kahdesta vaihtoehdosta hierarkkinen on ”vanha” malli ja niin sanottu säilyttävä muoto. Ryhmäprosessi on kaikin puolin yhteinen, jolloin se onnistuu tai epäonnistuu ryhmän mukana. (Kinnunen 2009, 147–148)

Kinnunen (2009) kirjoittaa artikkelissaan seuraavaa:

”Kun työtilanne on avoin ja selkeä, se [ryhmätyöskentely] on helpompaa. Toisaalta turvallisuus – selkeät sopimukset – ja toisaalta se että toiminnalle on runsaasti rajoittamatonta tilaa luovat näitä edellytyksiä. Työn tavoitteet täytyvät tai ylittyvät usein tällaiselta perustalta.” (Kinnunen 2009, 157)

Riippumatta ryhmän toimintamallista, on tärkeää, että ryhmässä kaikki tietävät sovitut asiat. Toimintaa helpottaa se, että tehtävänjako on selvä ja avoin. Aikataulujen, tavoitteiden ja sen, minkälainen haaste yhdessä vastaanotetaan pitää olla yhteistä jaettua avointa tietoa. Työn pitäisi säilyttää

innostavuutensa alusta loppuun saakka. Tässä auttaa se, että ilmapiiri on avoin kaikkien ehdotuksille. (Kinnunen 2009, 157)

Nykyään työskennellään paljon ryhmäprosesseissa. Usein tuntuu siltä, että ryhmällä ei ole selkeitä rooleja eli myös tehtävänjako on epäselvä, eikä ryhmällä tai työskentelyllä välttämättä ole selviä sääntöjä. Yleensä on tavoite, joka on esitys – sellainen kuin siitä tulee.

Ahdistun koko termistä ryhmäprosessi. Omat kokemukseni ovat lähinnä tarkoittaneet pitkää jaksoa, jossa ryhmä yrittää löytää yhteisen sävelen, tunteita loukataan ja taiteelliset visiot eivät sovi yhteen. Tällaisissa työryhmissä ihmiset, jotka muuten saattaisivat taipua omista taiteellisista näkökulmistaan ja toteuttaa jonkun muun näkemystä, eivät pystykään neuvottelemaan ideoistaan, koska teoksen pitäisi heijastella kaikkien visioita. Näiden kokemusten saattamina, joita on enemmän kuin yksi, en enää lähde mukaan ryhmäprosesseina toteutettaviin projekteihin, enkä siis sellaista laita alulle itsekään.

Johtajan kaipuu on itselläni suuri. Tämän hahmon olemassa olo tuo minulle turvallisuutta: joku huolehtii kokonaisuudesta.

”Ainutkertaisuus tarvitsee jäsentynyttä toimintaa, mutta myös tilaa, jossa leikki ja ihmetys voivat syntyä ja muovata sekä prosessia että sen tulosta.” (Kinnunen 2009, 157)

Jotta ryhmä voisi olla oma paras itsensä, on johtajan osattava olla avoin. Hänen on ymmärrettävä oma pienuutensa; valta ei saa sokaista. Ehkä ajatukseni täydellisestä ryhmästä on jossain välimaastossa – on johtaja, mutta hän arvostaa tekijöidensä ehdotuksia ja on avoin muuttamaan omaa näkemystään, mikäli jollain on parempi ehdotus.

”Olimme omina itsenämme, yksilöinä mutta yhdessä toimiva paketti. Jokainen toi ryhmään mukana olollaan jotakin. Enkä tarkoita audition-asioita, vaan ihmisten eri persoonallisuuksia, taustoja ja tapoja liikkua, olla ja oppia.” (esiintyjä 2012)

Kinnunen kuitenkin huomauttaa, että tällaisessa ryhmän toimintamallin ”välimuodossa” ei välttämättä saavuteta kummankaan, hierarkkisen tai ryhmäprosessin, hyviä puolia, vaan tulos (esim. esitys) jää latteaksi kompromissiksi. Hän kirjoittaa, että mikäli ryhmä ei uskalla jäädä nauttimaan

ryhmäprosessin työvaiheista, ne jäävät toteutumatta ja niillä ei ole arvoa. Vaiheet ovat usein aikaa vieviä ja kysyviä. Kinnunen esittelee artikkelissaan ryhmäprosessin puoliksi toteuttamisen: vaikka on valittu työtapa, ei kuitenkaan uskalleta antaa prosessin määrittää työskentelyä. (Kinnunen 2009, 149–150)

Yhtälailla voidaan ajatella, että jos hierarkkista työprosessia johtaa henkilö, joka ei oikeastaan johdakaan työtä, katoaa ryhmältä pikkuhiljaa luottamus. Myös tässä tapauksessa lopputulos voi olla lattea. Miksi sitten ryhmämme työskentely toimi? Mielestäni esitys ei jäänyt latteaksi, vaikka työtapa olikin ”liennytettyä hierarkkia”.

Tein työskentelymallista päätöksen perustuen omaan mieltymykseeni johtajuudesta. Myös aikataulu asetti tietyn rajoituksen; viisi viikkoa ei ole kovinkaan pitkä aika. Kaikille oli selvää, että vaikka työskentelimme hyvin avoimesti, minun estetiikkani ja mieltymykseni määrittelisivät lopputuloksen. Yrittäisimme saada kaiken tuntumaan mahdollisimman luontevalta, hyvältä ja innostavalta. Jos se ei kuitenkaan onnistuisi, olisi esiintyjien tehtävä löytää keino ymmärtää ja hyväksyä valitsemani ratkaisut. Tämän kirjoitettuani voisin sanoa, että olimme hierarkkinen, mutta hyvinvoiva työyhteisö.

## JOHTAJAN PALLILLA



Mun rooli tässä hommassa? Kuunnella. (Tapaninen 2012) Kuva: Toni Tapaninen

Palaan tässä kappaleessa johtajan rooliin. Tällä kertaa se oli minun roolini, vaikka en norsunluutorniin kiivennytkään. Koin kantavani asemassani myös monen ammattikunnan rooleja. Olin opettaja, ohjaaja ja koreografi. Sen lisäksi olin ystävä. Viimeisin suhdemuoto oli koko ajan olemassa, mutta en pysty erittelemään tai irrottamaan sitä muusta olemisesta, joten en palaakaan siihen.

Huomaan, että asemani on erilainen. Olen ryhmän jäsen, mutta en ryhmää. Vaikea selittää. En jaa samaa tilannetta esiintyjien kanssa, vaan olen eri tilanteessa ja minulla on erilainen määrä valtaa ja vastuuta. Vaikka tätä kaikkea on hieman jaettu, minulla on sitä silti suurin möhkäle ja se erottaa minut muista. (Tapaninen 2012)

Niemistön (2002) mukaan Whitaker (1989) määrittelee, että ryhmän johtajan eli ohjaajan tehtävä on johtaa ryhmän toimintaa. Hän muistuttaa ryhmää tarvittaessa perustehtävästä ja huolehtii siitä, että työskentely-ympäristö on hyvä. (Niemistö 2002, 67)

Ryhmän toimintaa johtavana henkilönä, olin jo ennen yhteisen työskentelyn aloitusta miettinyt, mitä tulemme tekemään, missä ja milloin

sitä teemme ja miten teemme. Olin ehtinyt muodostaa omaa ideaaliani työskentelystä ja lopputuloksesta. Johtajana valitsin ryhmän muut jäsenet.

Vaikka minulla oli koko ihana ryhmä ympärilläni, koin, että tehtävä oli yksinäinen. Onneksi oli Annika, joka jakoi vastuuta visuaalisuuden kautta. Muuten olin vastuussa siitä, että meillä on päivittäin jotain tekemistä, esitys tulee valmiiksi ja hoidan kaiken muun tuotannon. Olin vastuussa siitä, jos tulee ongelmia, kohtaan ne ja etsin ratkaisun.

Seuraavaksi käyn läpi omaa johtajuuttani ja omia kokemuksiani siitä, minkälaisia piirteitä useat ammattiroolit toivat omaan työskentelyyni. Vaikka olenkin jakanut omaa kokemusta ammattinimikkeiden alle, on selvää, että tarkkaa jakoa asioiden näkökulmissa ei ollut silloin, kun olin työn äärellä. Voisi jopa sanoa, että jako on keinotekoinen. Se kuitenkin helpottaa asian käsittelyä kirjallisessa muodossa.

### *Opettajana*

Asenteeni opettajan työhön on hieman hankala. Voin opettaa taitoja, esimerkiksi kuperkeikan. Siihen on tekniikka, jonka voin eritellä ja purkaa palasiksi. Voin selittää ja näyttää sen oppilailleni uudestaan ja uudestaan, niin monta kertaa kuin tarvitaan. En kuitenkaan koe, että opettajan työssäni tämä on asia, jota haluan opettaa. Se on enemmänkin keino, viitekehys, jossa yhdessä oppilaiden kanssa toimin, ja toki aina välillä joku sen kuperkeikan oppii. Mitä sillä taidolla tekee? Elämästä ei selviydy kuperkeikkoja tai edes voltteja tekemällä.

Mitä sitten haluan opettaa? Keskustellessani ohjaavan opettajani kanssa, päästin ilmoille turhautuneen ajatukseni: ”olet enemmän kuin kolme trapetsiliikettä”. Siinähan se on, enkä sittenkään osaa eritellä sitä. Opettajana haluan tehdä näkyväksi sen, että jokainen on arvokas. Riippumatta taidoista tai mistään ulkoisesta määreestä jokainen on yksilö ja arvokas. Se millä maailmassa on merkitystä, piilee tekniikan takana. En voi opettaa tätä. En pysty erittelemään, pilkkomaan tai mekaanisesti toistamaan tätä asiaa.

Joten opettajan työssäni tapaamme viitekehyksessä, sirkustunnilla tai Rejoicen harjoituksissa, ja teemme jotain konkreettista. Se mitä voin asiani eteen tehdä, on luoda ilmapiiri, joka mahdollistaa positiivisia kokemuksia itsestä.

Ajatukseni opettamisesta: minä olen paikalla ja olen ajatellut/kehittänyt jotain. Muut ovat paikalla ja kuuntelevat ohjeet. Tästä hetkestä eteenpäin minä olen kuunteleva osapuoli. Kuuntelen, miten harjoitus etenee, milloin antaa lisää ohjeita, milloin olla hiljaa. Olen todistaja. (Tapaninen 2012)

Koska arvoasteikossani taitojen oppiminen ei ole ykkönen, minusta aikaa on vaikea tuhlata. Kuten Brenifier (2002) kirjoittaa kriittiseen sävyyn kirjassaan ”Keskusteleva opetus” opetuksessa on nykyään aina kiire. Ei ole enää aikaa vuorovaikutukselle ja yhteiselle pohdinnalle, koska se on ajan haaskausta (Brenifier 2002, 14–15). Vuorovaikutusta voi olla vain, jos on aikaa. Kuunteleminen vie aikaa. Opettajana on mietittävä, kumpi on tärkeämpää prosessi vai lopputulos (Brenifier 2002, 11–12). On varmaan sanomattakin selvää kummalle kannalle itse kallistun.

Lähtiessäni tekemään Rejoicea asetin työskentelyn lähtökohdaksi pedagogisen haasteeni: halusin parantaa esiintyjieni itsetuntoa suhteessa tanssimiseen. Halusin opettaa tanssia, mutta keinona ei ollutkaan täydelliseen liikkeeseen pyrkiminen perinteisessä mielessä eli hiominen ja oikean muodon löytäminen. Tavoitteena oli muokata tanssijoiden kokemusta omasta tanssimisestaan niin, että vaikka mikään ei taidollisesti muuttuisikaan, käsitys omista taidoista muuttuu. Näin ilmaistuna se kuulostaa itsepetokselta, mutta ei ole sitä. Kun tanssijani eivät enää jatkuvasti kritisoinet ja arvioineet itseään jonkun ulkoisen määreen kautta, he alkoivat tanssia paremmin. En tiedä, mistä se sitten loppujen lopuksi johtui, kun en voinut asiaa mitata. Ehkä he hengittivät ja siksi siis maadoittuivat paremmin. Ehkä he eivät estäneet itseään onnistumasta, koska heillä oli hauskaa. Voiko olla, että tästä syystä heistä välittyi rentous?

Työskentelyn päätyttyä lähetin tanssijoille kysymyksiä työskentelystäimme. Yksi kysymyksistä oli: mikä auttoi tanssimaan? Seuraavaksi muutama vastaus, joissa tulee esiin tanssijoiden ajatuksia onnistumisen syistä.

”Minua auttoi tunne siitä, että ei ole ’väärää’ liikettä. En pelännyt mokaavani, joten tanssiminen tuntui vapaalta – ei tarvinnut sulloa itseä sopimattomaan, liian pieneen muottiin.” (esiintyjä 2012)

”Oli helppo olla/ tulla hyvällä mielellä, koska oli sellainen olo, että saa tulla myös huonolla mielellä.

Inhimillisyyttä, hurraa! Tanssijat olivat ihmisiä, eivät kasvotonta ainesmassaa. Mitään ei tarvinnut osata heti tai eilen, asioita harjoiteltiin. Kaikki mitä sai itsestä irti, oli plussaa → positiivinen kehä.” (esiintyjä 2012)

”Harjoitellessamme koreografiaa, vaikka meinasi välillä hermostuttaa, minua auttoi paineeton ilmapiiri ja ns. sosiaalinen luotto siihen, että me opetellaan yhdessä.” (esiintyjä 2012)

Oppiminen ja harjoittelu kuuluvat tiiviisti yhteen. Samalla, kun pohdin opettamista, heräsi kysymys harjoittelun olemuksesta. Miksi me tulemme yhteen harjoittelemaan? Teemme teosta, mutta tekeminen on harjoittelusta. Mitä harjoitellaan? Kenties työstämme yhteiseen maailmaan pääsemistä ja yhdessä olemista. Harjoittelemmeko vain vuorovaikutusta ryhmän kesken vai onko painotus tanssiaskelissa, iskuissa ja katseen suunnissa? Mikä on harjoittelun tarkoitus?

Harjoitussalin pitäisi olla paikka, jossa on lupa olla osaamatta. Sitten harjoitellaan osaamista, jotta ei taaskaan epäonnistuttaisi tai ainakin tiedettäisiin, mitä pitää tehdä, jos epäonnistuu. Kun harjoittelemme jotain oikeaa, tiedostamme, että on jokin väärä. Virheet tulevat mahdollisiksi sitä mukaan, kun päätämme jostain oikeasta.

Harjoittelemme jatkuvasti niiden tilanteiden varalle, JOS epäonnistumme. Miten voisi harjoitella muuten? Mitä silloin pitäisi harjoitella? Sitä, että on useita oikeita vastauksia? Miten silloin voisi olla valmistettua materiaalia? (Tapaninen 2012)

Jos voisin, poistaisin ajatuksen epäonnistumisesta. Samalla poistuisi paljon muutakin, kuten epävarmuus ja itsensä arvioiminen jonkun muun päättämien määreiden mukaan. Kun päätösprosessista poistuisi pelko, ihmiset olisivat rohkeampia olemaan sitä, mitä haluavat. Minä uskon, että itsenä olemisen lisää hyvinvointia.

Vaatii aina rohkeutta astua näyttämölle; rohkeutta kohdata kaikki virheiden mahdollisuudet. Ja esimerkiksi klovnin silmin niitä vielä pitäisi rakastaa! Yleisesti ottaen se, miten harjoittelemme, ei kannusta rakastamaan virheitä, koska harjoittelemme oikeaa. Minulla ei ole vastausta, miten muuten voisi harjoitella.

Ehkä en pääse eroon parista ”oikea ja väärä” vaikka haluaisin. Ehkä se tekee asioista mielenkiintoisia. Kenties kyky sietää kyseistä paria sekä mahdollisuus rakastaa virheitä, ovat juuri se asia, jota olen koko elämäni harjoitellut eri

yhteyksissä. On kuitenkin todettava, että virheiden hyväksyminen ei ole kohdallani poistanut toivetta onnistumisesta.

Koska minusta tuntuu, että opettajana ohjaan toimintaa johonkin suuntaan ja itse asiassa hyvin vähän opetan mitään, elävät ohjaajan ja opettajan työt somasti rinnakkain minussa - etenkin nyt kun työ oli esitykseen tähtäävää. Seuraavaksi puran ajatuksiani ohjaajan näkökulmasta.

### *Ohjaajana*

Ohjaajana olen kiinnostunut taiteellisesta lopputuloksesta. Se ei tarkoita sitä, etten olisi kiinnostunut siitä, minkälaisilla keinoilla tulokseen päästään. Olen sitä mieltä, että hirviömäinen prosessi nakertaa loistavan lopputuloksen arvoa. Ohjaajana haluan, että ryhmä haluaa tulla harjoituksiin.

Oma kokemukseni on, että ohjaajana olen ehdottomampi ja tavoiteorientoituneempi kuin opettajana. Mustavalkoisesti esitettynä ero on näkökulmassa: ohjaajana on kysymys minun valinnoistani. Opettajana koen, että kyse on oppilaan valinnoista. Kun olen ohjaaja, valitsen esityksen estetiikan ja arvot, joita se heijastaa.

Aloittaessani työn minulla on jo joku hajujälki siitä, mihin suuntaan lähdetään rämpimään. Matkalla haluan vaikuttua esiintyjistäni ja työskennellä dialogisessa vuorovaikutussuhteessa. Minä olen kuitenkin se, joka sanoo viimeisen sanan siitä, mitä päättyy näyttämölle. Ainakin Rejoicessa tällainen johtajuus loi turvaa ja ilmapiirin, jossa kaikki osallistuivat ideointiin ja kehittelyyn. Esiintyjät antoivat valtavan panoksen teokseen, koska minä olin avoin tällaiselle työskentelylle.

Ohjaajana suhde esiintyjiini paljastuu seuraavassa lainauksessa oppimispäiväkirjastani:

Jokainen tanssijani on oikeassa. He ovat oikeassa kehossa, oikeassa mielentilassa, oikeassa niistä asioista jotka ovat vaikeita. On minun tehtäväni saatella heitä näistä lähtökohdista eteenpäin. Löytää sanat ja harjoitukset, jotka ruokkivat haluttuja piirteitä voimakkaammiksi ja vähemmän tarpeellisia sanat pyytävät väistymään. Esim. tarvitaan lisää uskoa siihen, että osaa tanssiaskleet ja vähemmän niitä ääniä, jotka sanovat, ettei ikinä suoriudu tästä. Uuden tiedon pitää tulla tanssijalle kokemuksen ja oman havainnon kautta. Sillä, että sanallisesti jankutan jotain infoa, ei ole oikeastaan mitään merkitystä, ellei tanssija itse havaitse ja koe samaa kuin minä (Tapaninen 2012).

Minulla oli sellainen olo, että ohjaajana minun pitää kohdella tanssijoitani niin kuin ajattelen, että muita ihmisiä kohdellaan eli kunnioittamalla. Halusin nähdä jokaisen potentiaalin ja sen, mikä sitä kasvattaa.

Jo aikaisessa vaiheessa harjoitusprosessia jouduin toteamaan, että minulla ei ole tekemisestä samanlaista tietoa kuin tanssijoillani. En polvivaivani takia pystynyt juurikaan tanssimaan – näytin tanssipätkät pari kertaa kunnolla, jonka jälkeen vain osoittelin suuntia. Sanoin sen suoraan ja luovutin näin ollen varhaisessa vaiheessa tanssijoilleni suuren määrän valtaa. Sanoin, että on tärkeää, että he kertovat, kun asiat tuntuvat tai eivät tunnu oikeilta. Minulla ohjaajana oli oma logiikkani, ja se saattoi perustua sille, että asiat näyttävät hyvältä. Tiedän kuitenkin itse näyttämöllä olleena, että asioiden pitää tuntua oikeilta myös näyttämötodellisuudesta käsin. Esiintyjän pitää löytää tekemisestään jotain loogisuutta; miksi asiat etenevät tiettyyn suuntaan, mitkä valinnat ovat luodussa maailmassa mahdollisia eivätkä vain irrallisia lisäyksiä tekemiseen.

### *Koreografina*

Suurin osa koreografian työtäni sulautui yhteen ohjaajan työn kanssa. Työstimme kohtauksia tanssijoiden tuomista esityksistä käsin ja silloin tehtäväni oli enimmäkseen määrittää raamit valmiille materiaalille; työstää kohtauspohja. Käsittelin hyvin vähän varsinaista materiaalia, lähinnä tarkensimme tekemisen laatua.

”Oih” on ensimmäinen ajatus, joka tulee mieleen, kun mietin tanssin tekemistä. Siinä ei ole mitään järkeä. Ei ole aloituspaikkaa, ei tietoa, mihin se johtaa tai millä sinne päästään. Minun liikkeeni tulivat järjestykseen hädässä Turussa iltaisin opetuksen jälkeen. Ainoa vaihtoehto minulle oli valita sopiva kappale (First Aid Kit: You’re Not Coming Home Tonight) ja aloittaa siitä. Minun ei ollut mahdollista improvisoida tuntitolkulla, koska polvi ei kestänyt harjoittelua. En pystynyt edes kokeilemaan montaa kertaa peräkkäin sitä, minkä päätin pitää.

Minun valmistamistani koreografisista pätkistä vain yksi jäi teokseen ja sitäkin muuttelin matkan varrella. Muuten materiaali koostui tanssijoiden tuomista audition-esityksistä ja yhdessä harjoituksissa löydetyistä ideoista. Laadut, ajoitus yms. tulivat ja asettuivat paikalleen, kun sain katsella tanssijoitani tekemässä materiaalia ja kun ymmärsin, mistä asioista eri tansseissa on kysymys. Tämä oli ratkaisevaa minulle monessakin kohdassa:

koska esitystä rakennettiin sitä harjoiteltaessa, sen merkitykset rakentuivat myös samalla.

Koko koreografin käsite on minulle hieman vieras. Taidan antaa sille aika rajatun laatikon. Termi yhdistyy mielessäni voimakkaasti tanssikuvioiden järjestämiseen. Tanssi taas mielestäni voi olla melkein mitä vaan, mikä tanssilta tuntuu.

Olin kesällä 2012 Avner Eisenbergin pitämällä mimiikan mestarikurssilla. Hän kertoi USA:ssa käydystä oikeudenkäynnistä, jossa yritettiin määritellä porno. Loppujen lopuksi lausunto oli: ”tiedän mitä se on, kun näen sitä.” Kokemukseni tanssin määrittelystä on vastaava. Sanat eivät riitä sen määrittelyyn, mutta tiedän mitä se on, kun näen sitä.

Takaisin koreografiin: vaikka nykykoreografit käyttävätkin työssään kaikkia mahdollisia keinoja, joita esitysten tekemiseen käytetään, pidän termiä itselleni vieraana. Minusta tuntuu, että tänä päivänä ihminen voi kutsua itseään ohjaajaksi tai koreografiksi ja lopputulos näyttämöllä saattaa olla sama. Valitsen ohjaajan käsitteen. Joku tässä sanassa saa minut sisällyttämään nimikkeeseen myös kiinnostumisen ryhmästä – koreografi taas ei niinkään. Kaikkien väärin ymmärtämisten minimoimiseksi sanottakoon, että kysymys on täysin subjektiivisesta, ”mutuun” (musta tuntuu) perustuvasta mielipiteestä.

### *Sillä on nimikin – dialogisuus*

Ohjaaja, opettaja, koreografi, johtaja, nimellä ei ole merkitystä, kun kyseessä on vastuu ryhmästä. Vallan mukana tuleva vastuu on pakko kantaa. Miten johtaja voi suoriutua tehtävästään? Kuinka ymmärtää ja tulla ymmärretyksi? Koulutuksen aikana vastaan on tullut koko ajan termi dialogisuus. Uskottakoon, että siinä on totuuden ydin.

Martin Buber kirjoittaa teoksessaan *Minä ja Sinä* (1923) ihmisen suhteesta ympäröivään. Hän voi elää joko Minä-Sinä suhteessa tai Minä-Se suhteessa. Minä-Se suhteessa ihminen kokee asioita. Hän voi eritellä, luokitella ja esineellistää ympäristöään. Hän tavallaan tarkastelee ympärillään olevaa maailmaa. Minä-Sinä suhteessa ihminen antautuu yhteydelle. Hän on. Tällöin ei ole tarvetta erittelylle, vaikka edelleen on mahdollista havaita ympärillä oleva. Minä-Sinä suhteessa ihminen on läsnä sen yhteyden kautta, jolle hän antautuu. (Buber 1923, 25–35)

”Se on kotelo, Sinä perhonen. Ei vain ole aina niin ikään kuin nämä tilat puhtaasti tulisivat toistensa sijaan, vaan usein vain syvästi kaksitahoinen, sekavasti yhteenkietoutunut tapahtuminen.” (Buber 1923, 40)

Yllä olevassa lainauksessa tulee mielestäni esiin asia, johon yritän opetuksessani ja työssäni päästä käsiksi: perhoseen joka piileskelee kotelonsa sisällä. Mielestäni käytännössä tavoite tarkoittaa sitä, että myös minun on antauduttava yhteydelle, koska Sinä tulet näkyväksi Minän kautta ja Minä tulen näkyväksi Sinän kautta. Näin ollen yhteyden pitää olla auki molempiin suuntiin. En voi vain yrittää paljastaa toista vaan myös minun on paljastuttava.

Samalla kun opin ymmärtämään Buberin dialogisuuden filosofiaa, pystyn pääsemään käsiksi hetkiin, joissa minusta tuntuu, etten ymmärrä tilannetta, jossa olen; kaikki tuntuu ulkokohtaiselta ja merkityksettömältä. Silloin pystyn kysymään itseltäni: olenko ollut läsnä? Mitä tein siinä tilanteessa? Aika usein olen joutunut vastaamaan itselleni, että olen arvioinut tilannetta ja pohtinut miten voisin parantaa sitä. En ole antautunut hetkelle enkä mahdolliselle yhteydelle vaan olen pysynyt arvioivan mitan päässä kaikesta.

Loistava esimerkki tällaisesta tilanteesta löytyy työskentelymme alkuajalta. Pelkäsin niin paljon mahdollisia tulevia ristiriitoja, että tarkkailin muita koko ajan. Koska pelkäsin ja olin varuillani, pysyin kaukana – niin että näkökenttä oli laajempi ja pystyisin reagoimaan nopeammin. Vasta kun huomasin ja hyväksyin, että kaikki on hyvin, pystyin vapautumaan yhteistyöhön. Turvallisuuden tunne ja luottamus ympäristöön muuttivat koko työskentelymme laatua ratkaisevasti.

Vihdoin päästyäni kokemaan Minä-Sinä- suhteen olemusta ryhmäni kanssa, ymmärsin syvemmin. Jossain vaiheessa prosessia jaoimme yhteisen maailman ja minun ei tarvinnut enää johdatella esiintyjäni harjoituksiin sisälle. Minun ei myöskään tarvinnut yrittää löytää heidän luokseen. Olimme löytäneet yhteisen paikan, jota kutsun sieluntilaksi: kohtaamisen alueeksi.

## LOPPULAUSE

Koulun puolesta asiat menivät loppujen lopuksi helposti ja hyvin. Asenteeksi teoksen tekemiseen tuli ”kaikki järjestyy” ja ” pärjään ilmankin” eli toisin sanottuna ”en tarvitse”, kuten valoja. Enkä tarvinnutkaan. Tilaa ehdin etsiä jo koulun ulkopuolelta, mutta onneksi sekin järjestyi seinien sisäpuolelta. Laitos myönsi pyytämäni rahoituksen. Sain tuottajan, vaikka ei olisi pitänyt. Puvuston kanssa yhteistyö toimi ja äänentoistokin oli juuri sitä, mitä tarvitsimme - vaikka ghettoblastereita ei sitten loppujen lopuksi käytettykään.

Esitys esitettiin siis Torilla, jonne pääsimme harjoittelemaan muutamaksi päiväksi ennen ensi-iltaa. Teos ei ollut tilalähtöinen, mutta sopi tilaansa kuin nappi silmään.

Minun näkemykseni on, että nimenomaan sieluntila, joka esitykselle kasvoi, oli sen vahvin puoli. Itse koin, ja tiedän saamani suullisen palautteen mukaan, että ihmisten oli helppo katsoa esitystä. Siitä tuli hyvä mieli. Esityksessä ei ollut paljoakaan rakennettua huumoria, vaan keveys tuli tanssijoiden välittömästä suhteesta tekemiseensä sekä maailmasta, jonka he olivat yhteisesti hyväksyneet ja jonka läpi he kulkivat puolituntisen matkansa yleisön kanssa.

Itse nautin kokemuksesta joka kerta. Nauroin ja hiljennyin samoissa hetkissä. Toisaalta ymmärrykseni syveni jokaisella katselukerralla, kunnes lopuksi olin sitä mieltä, että esitys oli aihioita suuremmista kokonaisuuksista. Edelleen pidin esitystä siinä hetkessä hyvänä ja onnistuneena, tiedostin vain, että aiheesta riittäisi ammennettavaa pidempäänkin kokonaisuuteen.

Vaikka näyttämöllä vilisi korkokenkiä ja hameita, en koe, että teos olisi ollut mikään naiseuden pallille nosto, vaan helman nosto vaihtoehdoille. Mitä jos nyt tehtäisiin näin, katsottaisiinkin asiaa näin? Yhdessä. Yksi aloittaa ja muut tulevat mukaan. Teokseen tuodut asiat eivät nousseet naiseuden pohtimisesta - ne saivat muotonsa, koska olemme naisia.

Toisaalta minulle esiin nousi juuri ryhmä, joka ei vapauta. En voi olla vapaa tästä, mihin olen syntynyt. Ryhmä voi vapauttaa tai sitoa - sallia erilaisuuden tai ei. Voimme olla ryhmä, koska kyse on ystävydestä tai riippuvuudesta; siitä, että me olemme vähemmän jos joku lähtee, muuttuu, haluaa muuta. Mikä pitää ryhmän koossa?

Meidät piti koossa yhteinen tehtävä saada aikaiseksi esitys. Jos työskentely olisi ollut kaameaa, en tiedä olisivatko kaikki pysyneet mukana. Toisaalta tällä alalla on hyvin korkea työmoraali. Hommat, jotka on sovittu hoidettaviksi, myös hoidetaan – vaikka läpi harmaan kiven. Useimmiten tuntuu siltä, ettei hankalia asioita haluta nostaa esiin, koska ne ovat liian vaikeita ja henkilökohtaisia. On helpompaa vain selvitä jostain projektista kuin käsitellä mitään asioita. Niinhän sitä luulee.

Mielestäni esitys onnistui siinä, että se oli monitulkintainen ja vihjeitä antava: minulle selvä omasta näkökulmastani katsottuna ja viereiselle katsojalle jotain muuta. Rakastin esiintyjäni - heidän kuvitellussa näyttämötodellisuudessaan ja sitten tässä, silmästä silmään.

Esitys Rejoice heijasteli minulle vahvasti sellaista maailmaa, jota haluan taiteilijana ja opettajana tuoda esiin: oikeita vastauksia on enemmän kuin yksi ja toisen väärä vastaus on toisen oikea. Tätä kirjallista osiota tehdessä heräsi huomattava määrä kysymyksiä, jotka jäävät vielä ilman vastauksia. Kysymykset ovat varmasti olleet mukana työskentelyssäni jo pidemmän aikaa, mutta kirjoitusprosessin aikana ne saivat sanallisen muodon ja nyt pystyn tarttumaan niihin uudella tavalla.

Teatterikorkeakoulun aikana olen jo löytänyt sanoja arvoille, joita kannan mukana salista toiseen: kunnioitus ja ilo. Ne tekevät elämästä hemmetisti helpompaa!

*”Teltan ulkopuolella kasvoi ikävä takaisin. Vaikka ravistelin ja huuhtelin ihoni moneen kertaan, hajut eivät lähteneet. Kun nyt näen värivalojen loisteen, sisuskaluni sykähtävät lupaavasti. Palaan takaisin telttaan lempeämpänä sirkuksen perinteitä ja arvoja kohtaan. Vahvat juuret kasvattavat vahvoja oksia.”*

## LÄHTEET

Brenifier, O. 2002. Keskusteleva opetus. Suomentaja Kilpeläinen Tapani 2009. Tampere: niin & näin.

Buber, M. 1923. Minä ja Sinä. Suomentaja Pietilä Jukka 1993. Porvoo: WSOY.

Einstein, A. 1931. Living Philosophies.

<http://sciphilos.info/docspages/docsEinsteinfulltextcss.html> [luettu 9.9.2012]

Kinnunen, H-M. 2009. Yhteisöksi tulemisen haaste. Teoksessa Heikkilä, J-P., Hyyppä, H. ja Puutio, R. (toim.) Yhteisön lumo: Systemisiä kytkeytymisiä. Vihanti: Metanoia instituutti.

Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi: Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.

Niemistö, R. 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Palmenia-kustannus.

Ryhmäprosessi 2012a:

<http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/prosessi/muotoutuminen/kehitysvaiheet.html> [luettu 15.8.2012]

Ryhmäprosessi 2012b:

<http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/prosessi/normit.html> [luettu 15.8.2012]

Selby, H. Jr. Interviewed by Ellen Burstyn Part 1. 2000.

<http://www.youtube.com/watch?v=y1Zcf1maJIE> [katsottu 6.8.2012]

Tuckman, B. 1965. Developmental Sequence in Small Groups. Psychological Bulletin 1965, Vol. 63, No. 6, 384-399.

Whitaker, D. S. 1989. Using Groups to Help People. New York: Routledge.

### **Lähteinä käytetyt julkaisemattomat materiaalit**

Esiintyjä 2012. Palautekirjeet. Useita kirjoittajia.

Tapaninen, R. 2012. Oppimispäiväkirja.

Tapaninen, R. 2011. Opinnäytetyösuunnitelma.