

Teatteriohjaajana Suomessa: Miksi ohjaaja ohjaa?

Organisaatiot ja johtaminen
Maisterin tutkinnon tutkielma
Henrietta Lehtonen
2014

Tekijä Henrietta Lehtonen

Työn nimi Teatteriohjaajana Suomessa. Miksi ohjaaja ohjaa?

Tutkinto Kauppätieteiden maisteri

Koulutusohjelma Organisaatiot ja johtaminen

Työn ohjaaja Keijo Räsänen

Hyväksymisvuosi 2014

Sivumäärä 46

Kieli Suomi

Tiivistelmä

Tämä tutkimus käsittelee teatteriohjaajan työtä Suomessa. Tutkimus lähtee liikkeelle havainnosta, että teatteriohjaajan työ vaikuttaa stressaavalta, ja siinä on odottamattomia sattumuksia, vastoinkäymisiäkin. Tämä herättää kysymyksen, mitä ohjaaja sitten työstään saa. Tutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin siitä, mitä teatteriohjaaminen on, ja miksi ohjaaja ohjaa. Työn motiivien kuvailuun käytetään termejä kuten *sisäinen hyvä* ja *ulkoinen hyvä*, *sosiaalinen käytäntö* ja *käytänne*. Tutkimuksessa tunnistetaan neljä ohjaajantyön sisäistä hyvää: 1) vapaus, 2) yhteen kuuluminen 3) kontakti ja jakaminen, 4) muutos. Tutkimuksen aineisto koostuu kuuden suomalaisen teatteriohjaajan syvähaastattelusta, jotka tehtiin vuosina 2013 ja 2014. Tutkimuksen mukaan eri ohjaajia ajavat eri sisäiset hyvät, ja työn tekeminen ja ammatinharjoittaminen vaativat jatkuvia valintoja sen mukaan, miten ohjaaja näitä hyviä arvottaa.

This is a research paper on theatre directing in Finland. It starts with the notion that theatre directing seems stressful and there can be all sorts of unexpected events and obstacles while working as a director. What is it then that the director gets from his/her work? This paper pursues finding answers to questions about what theatre directing is and why a director directs. Key terms in this paper in describing directors' motives are *internal good* and *external good*, *social practice* and *work practice*. The paper recognizes four internal goods in theatre directing: 1) freedom, 2) belonging, 3) contact and sharing, 4) change. The empirical data for this research was collected in six in-depth interviews with six theatre directors conducted in 2013 and 2014. According to this research theatre directors are motivated by different internal goods and practicing the profession requires constant choices depending on how the director values these different internal goods.

Avainsanat teatteriohjaaminen, teatteriohjaaja, sisäinen hyvä, työn tutkimus

Sisällys

1. Esirippu nousee	1
2. Teatterista ja työstä.....	3
3. Kerrohan.....	13
Menetelmän valinta	13
Haastattelujen analysointi.....	18
4. Sukellus ohjaajan maailmaan	19
Mitä ohjaaja tekee?.....	19
Miten ohjaaja tekee?.....	22
Miksi ohjaaja tekee?.....	25
Ohjaajantyön ulkoiset hyvät.....	25
Ohjaajatyön sisäiset hyvät.....	26
Oikeutus työlle	31
5. Simpukoita, ongenkoukku ja helmi	33
6. Kolme tarinaa teatteriohjaajasta.....	34
Riivattu taiteilija, Jaakko.....	35
Sosiaalinen laumaeläin, Maija	36
Neuvotteleva tutkimusmatkailainen, Janne	37
Todesta tarinoiksi ja takaisin	38
7. Esirippu laskeutuu	41
8. Lähteet.....	43
Liite 1: Haastattelut	46

1. Esirippu nousee

Marina Abramovic kertoo haastattelussaan *Pure Raw: performance pedagogy and (Re)presentation* (Thompson & Weslien 2006) kahdesta produktiosta, jotka hän teki tiibetiläismunkkien kanssa. Ensimmäisessä projektissa hän harjoitteli intialaisessa luostarissa tiibetiläismunkkien kanssa. Kuukauden ajan hän treenasi seitsemän tuhannen munkin kanssa valtavan ihmispyramidin rakentamista. He saivat esityksen toimimaan niin hyvin, että pyramidi pystyttiin kasaamaan ja purkamaan puolessa minuutissa. Päivää ennen esitystä projektin päävastuullinen tiibetiläismunkki tuli kertomaan, että pyramidia ei voida toteuttaa, koska Tiibetin buddhalaisuudessa ei ole hierarkioita. Taiteilija oli surullinen ja raivoissaan, eikä voinut käsittää, miksi tätä ei ollut kerrottu hänelle alusta alkaen. He totesivat, että Abramovic oli heidän vieraansa, joten he eivät voineet pahoittaa hänen mieltään.

Abramovic alkoi itkeä. Lopulta esitys jouduttiin sitten muuttamaan täysin ja improvisoimaan vuorokaudessa kasaan.

Vuotta myöhemmin Abramovic oli samassa munkkiluostarissa tekemässä 12 munkin kanssa projektia, joka esitettäisiin Berliinissä. He harjoittelivat koreografiaa intensiivisesti. Kolme kuukautta myöhemmin oli esityksen aika, mutta Berliiniin saapuvista 12 munkista vain yksi oli tuttu naama harjoitusjaksolta. Abramovic ihmetteli, missä loput 11 harjoituksissa ollutta munkkia olivat – ja keitä nämä 11 heitä sijaistavaa puolestaan oikein olivat. Hänelle selitettiin, että nämä olivat ainoat 12 munkkia, joilla oli ollut passi, muut eivät siis olleet voineet matkustaa paikan päälle. Jälleen Abramovic joutui kasaamaan esityksen tyhjästä muutamassa päivässä.

Kummassakin tapauksessa harjoituksiin käytetty aika valui hukkaan, ja hetkistä ennen esitystä jouduttiin aloittamaan täysin tyhjästä. Kuitenkin taiteilijan mukaan lopputulos oli mahtava, ja hän oppi näistä esityksistä valtavasti. Tämä tarina oli minusta hurjan kiinnostava. Sen innoittamana minulle heräsi kolme kysymystä, joihin haluan tutkimuksessani vastata.

-Miksi ohjaaja tekee teatteria ja taidetta?

-Minkälaisia (sisäisiä tai ulkoisia) ristiriitoja siihen sisältyy?

-Kuka hän on ohjaajana?

Abramovicin tarinat ovat äärimmäinen esimerkki, mutta vastaava epävarmuus on aina läsnä taiteessa ja teatterissa. Niinpä teatteriohjaajan työ on osin kriisin- ja kaaoksen hallintaa, odottamattomien esteiden ylittämistä. Odottamattomia tilanteita voi tapahtua alusta alkaen rahoituksen kanssa, harjoitellessa ja esityksissä. Ja vaikka kaikki menisi alusta loppuun asti nappiin, silti kukaan ei voi tietää, mitä ensi-illassa tai lavalla ylipäänsä tapahtuu. Siinä piilee teatterin taika! Ja silti ohjaaja on valmis hyppäämään samaan vapaapudotukseen yhä uudestaan. Miksi?

Tämä sama havainto ja kiinnostava ristiriita vahvistuivat entisestään keräämäni aineiston myötä. Selvittäessäni, mitä teatteriohjaaminen tarkoittaa kävi ilmi yhä vahvemmin, että työ ei ole aina mukavaa tai helppoa. Tästä mieleeni nousi kerta toisensa jälkeen looginen jatkokysymykseni: miksi sitten teet sitä? Näiden kysymysten pohjalta tutkimustehtäväkseni muodostui **kuvata ohjaajantyötä ja sen motiiveja**. Haluan siis selvittää, **mitä ohjaaja tekee ja miksi**.

Teatteri on pitkäaikaisin ja rakkain harrastukseni. Olen reilun 20 vuoden aikana nähnyt arviolta satakunta teatteriesitystä. Pitkään aikaan en pysähtynyt hetkeksikään miettimään teatterin ohjaajaa, minulle esityksen maailma esittäytyi onnistuessaan totena, ja esityksen tekijöinä näyttäytyivät näyttelijät. Pikkuhiljaa silmäni harjaantui, ja aloin ymmärtää teatteriesitystä myös valintoina. Vähitellen ohjaajan rooli alkoi nousta kiinnostavammaksi kuin näyttelijöiden.

Teatteriohjaamisen tutkimuksessa kulkee käsi kädessä se, että mitä ohjaaja *on* ja, mitä ohjaaja *tekee*. Teatterissa on poikkeuksellisen hyvin nähtävissä ohjaamisen lopputulos: ihmiset ostavat lippunsa valmiiseen esitykseen tietämättä lainkaan, mitä harjoituksissa on tapahtunut. Mutta jos keskitytään tuloksiin, onko yhdentekevää, mitä ohjaaja tekee ja on, kunhan valmis esitys on hyvä? Ja toisaalta, eikö voitaisi kuvitella, että hyvä fiilis treeneissä tuottaa hyvän esityksen. Toisaalta teatterimaailma on täynnä kauhutarinoita ohjaajista, jotka pyrkivät tuloksiin murentamalla näyttelijänsä henkisesti ja fyysisesti. Jouko Turkka on klassikkoesimerkki kyseenalaisista ohjauskeinoista (esim. Salminen 2009), mutta eivät

hirviöohjaajat ole jääneet menneisyyteen. Krista Kosonen kertoo Imagen (Palmen 2010) haastattelussa unkarilaisen Andriy Zholdakin ohjaustyylistä Turun kaupunginteatterin Anna Kareninassa. Ohjaaja itketti, väsytti ja haukkui Kososta – ja valmis esitys sai loistavat kritiikit. Kenties huhut hullusta ohjaajasta kiinnostavat ihmisiä ja yleisö tahtoo nähdä lopputuloksen. Mutta lisäksi Kosonen itse kertoo, että vaikka ohjaamistyyli oli todella raskas, se oli myös hurjan inspiroiva. Jos kerran nämä hullut taiteilijat tuottavat hullun hyvää tulosta, onko teatterissa tarvetta hyvälle fiiliksellä, kivoille treeneille ja ryhmähengen nostatukselle? Vai riittääkö vastaukseksi, että ohjaajia on erilaisia ja näyttelijöitä on erilaisia: kun sopivat tyytit kohtaavat, syntyy hyvää teatteria, eikä tähän voida tehdä mitään yleispätevää reseptiä.

Kuka ylipäänsä päättää, onko esitys hyvä, tai mikä on riittävän hyvä lopputulos teatteriohjaajalle? Kenen näkökulma on tärkein, näyttelijän, kriitikon vai ohjaajan? Kriitikko saattaa vaikuttaa teatterin tuloihin ja puolestaan huonon maineen saanut ohjaaja ei aina saa parhaita näyttelijöitä projekteihinsa. Loistava teatteriesitys vailla katsojia taas tarkoittaa, että yhtälöstä puuttuu yksi olennainen osanen.

Olen onnekas, koska sain tavata kuusi mielenkiintoista ja erilaista ohjaajaa. Sattumalta kävi vielä niin, että tänä kuluneena keväänä useamman kuin yhden haastateltavani kasvot ovat näkyneet sivun kokoisina Helsingin Sanomien lehdillä. Voin siis hyvillä mielin sanoa työni ja siinä olennaisessa osassa olevien ohjaajien olevan ajankohtaisia juuri nyt.

Kiitokset haastattelun antaneille ohjaajille hurjan mielenkiintoisista tuokioista, Keijolle loistavasta ja kärsivällisestä ohjauksesta, sekä Rollelle teatterista.

2. Teatterista ja työstä

Esittelen tässä luvussa teatteriin liittyvää, sekä muuta aineistoni kannalta hyödyllistä tutkimusta. Lähestyn teatteriohjaajuutta myös työn tutkimuksen kautta rinnastaen sen muihin ammatteihin. Tarjoan käsitteitä, joiden kautta alan avata teatteriohjaajien työtä ja motiiveja.

Teatteri ammentaa perinteistä. Kokeilevan materiaalin ja nykydraaman ohella esitetään edelleen runsaasti satoja vuosia vanhoja näytelmätekstejä ja teatterikoulutukseenkin kuuluu

teatterin historia. Toisaalta perinteisen kentän vastustuksena nousee uusia ideoita ja kokeiluja.

Teatteri on muuttunut vasta noin sata vuotta sitten ohjaajakeskeiseksi. Pitkään vallalla ollut näytelmäkirjailijoiden ihaileminen on vaihtunut ohjaajien ylistykseen, ja teksteistä on tullut toissijaisia vahvojen ohjaajien visioiden rinnalla. Samoin näyttelijät ovat muuttuneet ilmaisussaan riippuvaisiksi ohjaajista. (Vilar 1950).

Kun vakiintuneita käytänteitä pyritään muuttamaan, on kyseessä aina reaktio johonkin olemassa olevaan. Vallankumouksessa kyse on aina vastavoiman repeämisestä nykyistä kohtaan – ja se tekee aina tilan myös uudelle vastareaktiolle siihen. On ensin tunnettava kenttä, jonka pelisääntöjä vastustaa. Ja niin vallankumouksellisia vastaan syntyy aina uusia kumouksellisia. (Bourdieu 1996, 120, 125)

Tällä hetkellä akateeminen tutkimus teatteriohjaamisesta sisältää pääosin kahdenlaista materiaalia. On olemassa tekstejä, joissa on seurattu ja kuvattu seikkaperäisesti yhden teatteriproduktion harjoituksia ensitapaamisesta ensi-iltaan saakka. Tämän lisäksi on julkaistu paljon tieteellisiä ja vähemmän tieteellisiä teatteriohjaajien haastatteluja, joissa he kertovat työstään ja visioistaan sen suhteen. Toivoisin, että työni sijoittuisi jonkin näiden kahden genren välimaastoon siten, että saisin kirjattua sekä ohjaajien ajatuksia omasta ammatistaan että kuvausta itse työstä.

Dunham ja Freeman (2000) jakavat teatteriohjaajan työn kolmeen vaiheeseen; esituotantoon, harjoitteluun ja esityksiin. Ensimmäisessä vaiheessa ohjaaja lukee, lukee ja lukee, analysoi tekstiä, sekä alkaa luoda visiotaan. Tässä vaiheessa hän myös valitsee näyttelijät rooleihin.

Toisessa, harjoitteluvaiheessa, olennaisinta on saada viestittyä ohjaajan oma visio koko työryhmän yhteiseksi visioksi. Tämä tapahtuu kokeilemisen avulla: on päästävä yli peloista ja luotava avoin ilmapiiri. Erimielisyyksistä on keskusteltava ohjaajan kanssa. Harjoituksissa olennaista on oppiminen. On löydettävä tasapaino vapauden ja kontrollin välillä, jotta näyttelijät saavat rauhassa luoda hahmonsia. (Dunham & Freeman, 2000)

Samaan tapaan Wenger (1998, 2003) kirjoittaa communities of practice -teorioissaan, että oppiminen vaatii sitä, että on sopivassa suhteessa vapautta ja ohjausta. Myös Quaghebeur,

Masschelein ja Nguyen (2004, 162) toteavat, että ”oppiminen vaatii neuvottelua ja sitä, että oppijoille annetaan mahdollisuus kyseenalaistaa – jopa haastaa koko projekti ja sen tavoitteet.”

Kolmannessa vaiheessa, itse esityksissä, ohjaaja edelleen jatkaa työn monitorointia ja prosessista opitaan edelleen. Tässä haastavaa on saada näyttelijät motivoituneiksi, ja esitys tuntumaan tuoreelta vielä useiden esityskertojen jälkeen (Dunham ja Freeman, 2000) Kuitenkin esimerkiksi Posnerin (2008) tutkimuksessa seurattiin yhden teatteriohjaajan työtä, eikä siihen kuulunut kolmatta vaihetta lainkaan. Ohjaajan työ oli tehty ensi-illan jälkeen ja näyttelijät jatkoivat valmiiksi harjoitellun näytelmän esittämistä keskenään.

Communities of practice – teorioissa olennaista on nimenomaan oppiminen (Wenger 2003). Opettamisen ja oppimisen teemat toistuvat teatteriohjaajan ammatista kirjoitetussa tutkimuksessa. Myös ohjaaja Jonathan Miller kertoo haastattelussa (Chinoy 1976) pitävänsä työtään pedagogisena: hän yrittää opettaa näyttelijöille ja yleisölle ajatuksiaan tekstistä.

Oivalsin, ettei tutkimuksessani välttämättä olekaan olennaista teatteri, vaan ammatin harjoittaminen. Tätä kautta päädyin teatterin tutkimisesta työn tutkimisen äärelle.

Räsänen ja Trux (2012) hahmottelevat viitekehyksen, jossa työtä tutkitaan käytännöllisenä toimintana neljän peruskysymyksen kautta. Kun työtä lähestytään *Kuka, kuinka, mitä ja miksi* – kysymysten kautta, päästään paitsi tutkimaan työn tekijän identiteettiä, myös pureutumaan siihen taktisena, poliittisena ja moraalisenä toimintana. Ammatilainen voi kunnolla vastata kysymykseen siitä, kuka oikein on, vasta, kun on löytänyt vastaukset kuinka, mitä ja miksi – kysymyksiin. On myös ymmärrettävä, että vastaukset noihin neljään kysymykseen linkittyvät toisiinsa ja ovat vahvasti tilannesidonnaisia. Samaa työtä voi tehdä erilaisin identiteetein, jolloin työn tekijä myös ratkaisee toiminnan taktisen, poliittisen ja moraalisen peruskysymyksen eri tavoin. Esimerkiksi Räsänen ja Trux nostavat ravintolakokin, jonka identiteetti voi vaihdella työläisestä taiteilijaan tai business-ihmisestä ammattilaiseen. Näiden identiteettien muodostuminen on väistämättä vaatinut erilaiset vastaukset kysymyksiin siitä, kuinka ja miksi ja mitä ruokaa laitetaan. (Räsänen ja Trux, 2012, 20–22, 30–31)

Juuri tuo työn motiivin näkökulma (miksi tehdään), ja niin kutsuttu arjesta selviäminen tarjoavat minulle eniten ajateltavaa. Niihin linkittyvät yhtäältä ohjaajan ammatissa kiinnostavat kysymykset siitä, kenelle esitystä tehdään, miten kriitikoihin suhtaudutaan jne. Ja toisaalta on ristiriita siitä, että raha ratkaisee teatterissakin. Ja sitten, vaikka olisi täydellinen taiteellinen vapaus vailla budjettirajoitteita tai myyntitavoitteita, ei ohjaaja tahdo tehdä teatteria, jota kukaan ei tule katsomaan.

Se, miksi jotakin tehdään, liittyy läheisesti siihen, mitä tekemisestä saa itselleen. Ohjaajien motiiveja tutkittaessa pitää siis miettiä, mitä he työstään hyötyvät tai mitä hyvää he siitä itselleen saavat. Seuraavaksi pureudun tähän lähemmin ja esittelen tutkimukseni kannalta hyödyllisiä käsitteitä.

Sisäinen hyvä ja ulkoinen hyvä

MacIntyre (1981, 1985) mukaan erilaisesta tekemisestä ja sosiaalisista käytännöistä voi saada tai saavuttaa kahdenlaista hyötyä, niin kutsuttua sisäistä ja ulkoista hyvää. Ulkoisia hyviä ovat tyyppillisesti kouriintuntuvat ja näkyvät asiat, kuten tittelit, raha sekä materia. Sisäiset hyvät ovat puolestaan abstraktimpia, kuten tekemisestä saatava nautinto, ihmissuhteet ja itsensä älyllinen haastaminen (MacIntyre (1981, 1985).

MacIntyre (1981, 1985, 188–189) kuvailee sisäistä ja ulkoista hyvää yksinkertaisen esimerkin kautta. Haluat opettaa älykkäälle seitsemänvuotiaalle shakin peluuta, mikä ei tätä erityisemmin kiinnosta. Lasta sitä vastoin kiinnostaa karkki, jota hänellä on niukasti saatavilla. Motivoit lasta pelaamaan tarjoamalla karkkia palkinnoksi pelaamisesta. Ilmoitat vieläpä pelaavasi niin, että lapsen on vaikeata, mutta mahdollista voittaa, ja voittaessaan hän saa vielä lisää karkkia.

Näin lapsi saadaan motivoitua pelaamaan, mutta niin kauan kuin hänen houkuttimenaan on vain karkki, hänellä ei yhtäältä ole mitään syytä petkuttaa pelissä ja toisaalta kaikki syyt maailmassa petkuttaa, jos se vain on hänelle mahdollista. Toivoaksemme ajan myötä lapsi oppii ymmärtämään shakin sisäisiä hyviä aikaansaadessaan pelin kautta juuri tietynlaista analyttistä taitoa, strategista mielikuvitusta ja voimakasta kilpailuviettä. Näin hän saa niistä uusia syitä, ei ainoastaan voittaa yhdellä tietyllä kerralla, vaan parantaa suoritustaan kaikin pelin vaatimin tavoin. Jos lapsi sitten petkuttaa pelissä, hän pettää paitsi vastapelaajan, eli sinut, mutta myös itsensä. Täten shakin peluusta on saatavilla kahdenlaista hyvää, siihen

ulkoisesti liittyvää, sosiaalisten reunaehtojen synnyttämää hyvää (karkkia), jonka saavuttamiseksi on aina olemassa muitakin tapoja. Lisäksi on olemassa sisäistä hyvää, jonka voi aikaansaada vain pelaamalla shakkia tai vastaavaa peliä. (MacIntyre 1981, 1985, 188)



Kuva 1. Sisäinen ja ulkoinen hyvä (MacIntyre 1981, 1985 ja Beadle & Moore 2006 pohjalta)

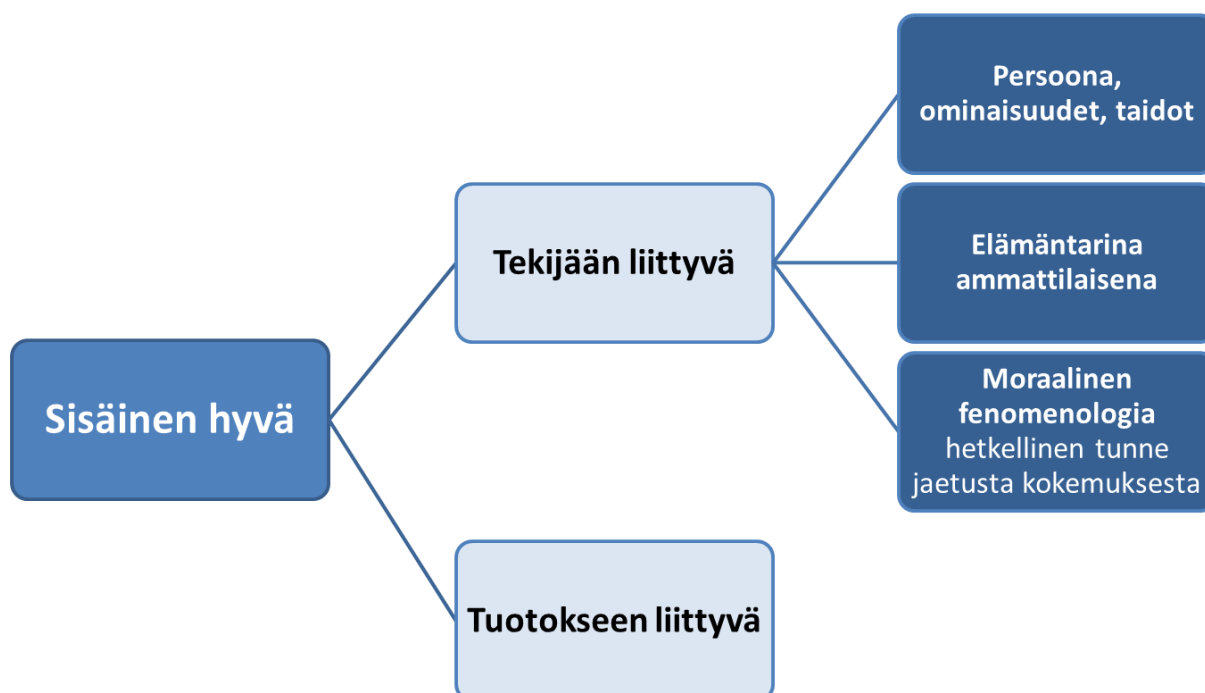
Jonkin toiminnan sisäistä hyvää ei voi kunnolla ymmärtää ja tunnistaa ellei ole itse ollut osallisena kyseiseen toimintaan (MacIntyre, 1981, 1985, 188–189). Tämä monimutkaiselta kuulostava määritelmä aukeaa MacIntyren shakkiesimerkin kautta: vain sellainen, joka on joskus pelannut shakkia, voi ymmärtää pelin tarjoamaa älyllistä ja strategista haastetta ja sen voittamisen aikaansaamaa tyydytystä.

Sisäinen ja ulkoinen hyvä kulkevat ainakin jossain määrin käsi kädessä: sisäistä hyvää ei voi harjoittaa ilman jonkin ulkoisen hyvän tavoittelua, ja toisin päin. (MacIntyre 1981, 188). Beadlen ja Mooren (2006, 331) mukaan MacIntyren tuo töissään selvästi esiin sen, että saavuttaakseen hyvän elämän sisäisiä hyviä tulisi arvostaa ulkoisia hyviä enemmän. Sisäisten hyvien kannalta on tuhoisaa, jos yhteiskunnassa kannustetaan tavoittelemaan ennen kaikkea ulkoisia hyviä (MacIntyre 1981, 1985).

Sisäinen hyvä tarkoittaa tiettyä erinomaisuuden tavoittelua ja esimerkiksi kuvataiteissa myös tietyn elämän elämistä. Maalaamisesta saatava sisäinen hyvä on siis paitsi erinomaista taidokkuutta ja jatkuvaa kehittymistä, myös elämää maalarina, kestävä se vaihe sitten vain tietyn kauden tai pidemmän ajan. (MacIntyre 1981, 1985, 1990). Myös Räsänen (2012) kuvailee, kuinka tietyissä ammateissa eletään juuri niille tyypillisiä elämäntarinoita, mikä edesauttaa sen työn sisäisten hyvien aikaansaamista.

Higgins (2010) tunnistaa MacIntyren teorian pohjalta kahdenlaisia sisäisiä hyviä, tuotokseen ja tekijään liittyviä. Tuotokseen liittyvät hyvät voivat olla joko pysyviä tekeleitä, kuten valmis maalaus, tai ohikiitäviä esityksiä, jotka koetaan vain kerran ja josta jää jäljelle vaikkapa vain tanssijan hikipisarot lattialle. Tekijään liittyvät sisäiset hyvät MacIntyre jakaa edelleen kahteen ryhmään: 1) tekijän persoona, ominaisuudet ja taidot ja 2) aiemmin mainitsemani tekijän elämäntarina ja ammattilaisuus. Higgins tunnistaa näiden lisäksi vielä kolmannen ryhmän, jota hän kutsuu moraaliseksi fenomenologiaksi. Moraalinen fenomenologia viittaa siihen tietynlaiseen olemiseen, jota jokin tekeminen vaatii. Se kertoo, millaista ohjaajasta on olla ohjaaja. (Higgins 2010, 248, 249)

Räsänen (2012) tarkentaa Higginsin (2010) tekijään ja tuotokseen liittyviä sisäisiä hyviä. Tuotokset ovat näkyviä hyviä, joita ulkopuoliset pystyvät arvioimaan ja arvostelemaan. Higginsin moraalinen fenomenologia puolestaan on näkymätön hyvä, jota ulkopuolisen on vaikea tunnistaa ja ymmärtää. Moraalinen fenomenologia on työn erinomaiseen tekemiseen liittyviä tunnelmia, tiloja ja yhteistä kokemista, jotakin, mistä tunnistaa kollegan olevan samalla asialla. (Räsänen 2012)



Kuva 2. Sisäisen hyvän erittelyä (MacIntyren 1981,1985, Higginsin 2010 ja Räsäsen 2012 pohjalta)

MacIntyren käyttää esimerkkinä sitä, että kalastamisessa ei ole kyse vain kalasaaliin saamisesta vaan paljon muustakin. Higgins jatkaa ajatusta siten, että ulkopuoliselle voi toki yrittää selittää, mitä kalastaminen on, mutta loppujen lopuksi kuvailevinta on ottaa hänet mukaan järvelle. (Higgins 2010).

Teatterissa sisäiset hyvät liittyen tuotokseen ja tekijään ovat helposti johdettavissa aiemmin esittämäni kysymykseen siitä, onko teatterissa tärkeää vain katsojan näkemä esitys vai myös työryhmän kokema prosessi ennen ensi-iltaa ja esitysten aikana (vai kenties ohjaajan elämäntarina ohjaajana). Kyse on siitä, minkälaisia sisäisiä hyviä ohjaaja tavoittelee ja arvostaa: läpinäkyviä tuotokseen sidottuja, vai läpinäkymättömiä tilannesidonnaisia moraalisen fenomenologian hyviä.

Ulkoisille hyvälle on ominaista se, että ne ovat aina jonkun henkilön omaisuutta tai hallussa. Ne ovat myös siinä mielessä niukkoja, että niiden saavuttaminen on aina joltakin toiselta pois. Ulkoiset hyvät ovat siis aina kilpailun kohteena. Puolestaan sisäiset hyvät vaativat toki erinomaisuuden tavoittelua, mutta eivät ole samalla tavalla kilpailtuja. Sisäiset hyvät myös

koituvat aina koko käytänteeseen osallistuvan yhteisön hyväksi, eikä niiden saavuttaminen vähennä niitä toiselta. (MacIntyre 1981, 1985, 190–191)

Hyvien tavoitteluun liittyy usein instituutioita. MacIntyren (1981, 1985, 194) mukaan instituutioille on ominaista tiivis yhteys nimenomaan ulkoisiin hyviin. Tämä yhteys vahvistuu kolmella tavalla. Ensinnäkin instituutiot keskittyvät rahan ja materian hankkimiseen. Toiseksi ne käyttävät niitä palkitsemiseen. Kolmanneksi instituutiot muodostuvat valtarakenteista, eli myös pönkittävät valtarakenteita. Toisaalta instituutiot suojaavat ja ylläpitävät käytännöllistä toimintaa. Eli, vaikka instituutiot edistävät korruptoivia voimia, ilman niitä on vaikeaa harjoittaa toimintaa, jolla voi saada aikaan myös sisäistä hyvää. (MacIntyre 1981, 1985, 194)

Tutkimukseni kannalta ajattelen teatteria tuona käytännöllisenä toimintana ja teatteritaloja instituutioina. Tarkoitukseni on puolestaan selvittää, mitä teatterin harjoittamisesta tai tekemisestä saatavat hyvät ovat.

Hyve

Hyve on inhimillinen ominaisuus, jonka avulla saavutamme käytänteiden sisäisiä hyviä, ja toisaalta hyveen puute estää meitä saavuttamasta sisäisiä hyviä. Määritelmällisesti *”A virtue is an acquired human quality the possession and exercise of which tends to enable us to achieve those goods which are internal to practices and the lack of which effectively prevents us from achieving any such goods”* (MacIntyre 1981, 1985: 191). MacIntyre käyttää Aristoteleen ajatusten mukaan termiä *Telos* kuvaamaan sitä lopullista hyvää, jota ihminen elämässään tavoittelee (the good for man). Aristoteleen ajattelumallin mukaan hyveillä on siis välinearvo yksilön *Teloksen* saavuttamiseksi (MacIntyre 1981, 1985: 184–185.)

Kyse on MacIntyren mukaan etsinnästä (quest): etsitään jotain, mikä tekee elämästä merkityksellistä, jotain, minkä päämäärä ja tavoite tarkentuvat matkan varrella. Siitä on jotain tietoa, mutta se on suurelta osin tuntematonta. (MacIntyre 1981, 1985: 218–219)

MacIntyre näkee ihmiset narratiivisena olentoina, joiden elämä eletään tarinana, jonka päähenkilö yksilö on. Oma tarina linkittyy toisten kertomuksiin. Näiden jatkuvien ja yhteisöllisten tarinoiden avulla ihminen ymmärtää itseään ja alkaa ymmärtää oman elämänsä *Telosta*. Lapsikin oppii opettavaisten tarinoiden kautta, mitä lapsi ja vanhempi tarkoittavat, ja miten maailmassa toimitaan. (MacIntyre 1981: 1985: 216–218)

Osin tästä syystä tarinat ovat tärkeässä roolissa tutkimuksessani niin aineiston keruussa kuin kirjoittamisessa. Halusin kuulla ja kertoa tarinoita ohjaajista.

Yhteisö

Wallace Fowley kirjoitti 1950-luvulla, kuinka yleisin ranskalaisen teatterin kuvailuun käytetty sana – oli puhujana sitten näyttelijät, ohjaajat, kriitikot tai näytelmäkirjailijat – oli communion, yhteys. Se kuvaa heidän mielestään parhaiten tätä yleisölle esitettyä taidemuotoa. Kun ihmiset kokoontuvat yhteen kuulemaan ja katsomaan, he muodostavat yhteisön. Jatkuvaa keskustelua on käyty siitä, onko tämä yhteisö (community), sitten jotakin vielä enemmän; jonkinlainen yhteys (communion). Debattia syntyy myös siitä, minkä vision tai todellisuuden ympärille tämä yhteisö tai yhteys oikein muodostuu. (Fowley 1954).

Tähän samaan tapaan kaikilla yhteisöillä on minun mielestäni jonkinlainen yhteinen todellisuus, jossa uskotaan johonkin yhteiseen tekemiseen tai visioon. Teatterissa yhteisöjä on monia: koko teatterikenttä, teatterilaitos, yhden projektin työryhmä.

Aiemmin kuvaamani hyveet toteutuvat Beadlen ja Mooren (2006) mukaan vain yhteisössä, ja osin niitä harjoitetaan sen hyväksi. Sisäiset hyvät ja *Telos* eivät toteudu vain yksilötasolla, vaan yhteisössä. Niitä voidaan arvottaa vain, kun on yhteisö, jolla on perinteitä ja yhteinen ajatus Teloksesta. (McCann and Brownsberger 1990).

Käytänne ja sosiaalinen käytäntö

Räsänen ja Truxin (2012) määritelmän mukaan *käytänne on sellaista inhimillistä ja materiaalista toimintaa, jossa samat tai lähes samat tekemisen tavat toistuvat tietyssä paikassa tai tietyssä, kyseistä toimintaa harjoittavan yhteisön tai verkoston parissa. Käytännettä harjoittaa useampi kuin yksi ihminen ja yksilöt tavallisesti perivät käytänteet muilta.* (Räsänen & Trux, 2012, 55)

Räsänen ja Trux (2012) käyttävät erikseen termiä käytännöllinen toiminta, joka kuvaa lähimain samaa asiaa kuin MacIntyren *social practise*. Sen MacIntyre määrittelee näin: *By practice I am going to mean any coherent and complex form of socially established cooperative human activity through which goods internal to that form of activity are realized in the course of trying to achieve those standards of excellence which are appropriate to, and partially definitive of, that form of activity, with the result that human powers to achieve*

excellence, and human conceptions of the ends and goods involved, are systematically extended. (MacIntyre 1981, 1985, 187).

MacIntyre vertaa, että, että muuraaminen ei ole sosiaalinen käytäntö (social practice), mutta arkkitehtuuri on, ja samoin turnipsien istuttaminen ei ole sosiaalinen käytäntö, mutta maanviljely on. (MacIntyre 1981, 1985, 187). Tämän määritelmän mukaan teatteri on mitä suurimmassa määrin sosiaalinen käytäntö tai Truxin ja Räsäsen sanoin käytännöllistä toimintaa. Truxin ja Räsäsen mainitsemat käytänteet teatterissa voisivat puolestaan pitää sisällään lukuharjoitusten vetämistä, tiettyjä lämmittelyharjoituksia, näytelmätekstin kirjoittamista tai editoimista tai vaikkapa lavastuksen ja puvustuksen ideointia ammattilaisten kanssa.

MacIntyre toteaa, että sosiaaliset käytännöt tarjoavat areenan hyveiden harjoittamiselle, mutta hän ei väitä, että ne olisivat *ainut* tapa harjoittaa hyveitä. (MacIntyre 1981, 1985, 187). Sosiaalisiin käytäntöihin liittyminen on aina sidoksissa myös historiaan, ei pelkästään niiden nykyisiin harjoittajiin, vaan myös heidän edeltäjiinsä. Näiden myötä myös sosiaalisiin käytäntöihin liittyvät tavoitteet ovat alati muuttuvia. Sosiaaliseen käytäntöön liittyminen vaatii aina alistumista sen olemassa oleville säännöille ja ajan myötä kehittyneille standardeille, sekä muiden arvostelulle. (MacIntyre 1981, 1985, 190,193–194)

Tunnetyö

Barley ja Kunda (2001) käyttävät käsitettä tunnetyö viitatessaan työhön, jossa omat tunnetilat ja mielialat pitää pitää kurissa. He kuvailevat Hochschildin 80-luvun etnografista tutkimusta lentoemännistä, joiden tehtävä on luoda matkustamoon iloinen tunnelma ja olemaan vakuuttavasti positiivisia riippumatta omista mielialoistaan. Truxin ja Räsäsen (2012) mukaan tunnetyö on ymmärrettävästi hyvin raskasta, ja käsite on sittemmin laajentunut asiakaspalvelutyön ulkopuolellekin kaikkiin töihin, joissa omat tunteet tukahdutetaan. Räsänen ja Trux (2012) kuvailevat työtä myös taktisena toimintana, arjesta selviämisenä. Otaksun ainakin alun Abramovich-esimerkkini perusteella, että teatteriohjaajan työhön liittyy myös odottamattomista tilanteista selviämistä.

3. Kerrohan..

Tutkimukseni on laadullista tutkimusta suomalaisista teatteriohjaajista ja heidän työstään. Minua kiinnostavat työn motiivit, miksi ohjaajat tekevät teatteria. Keräsin aineistoni haastattelemalla kuutta ohjaajaa. Haastatteluaineisto oli alusta asti rikasta. Olennainen osa ohjaajan työtä on oman ajatusten kuvailu ja myyminen työryhmälle, joten puhuminen ja omasta työstä kertominen oli haastateltaville helppoa ja luontevaa. Tähtäsinkin nimenomaan siihen, että haastateltavat saisivat puhua vapaasti ja kertoa ilman kysymysten asettamia tiukkoja raameja. Haastattelun runkoni koostui avoimista kysymyksistä, joiden sanamuodotkin kannustavat kertomukseen: kerro, kuvaile, millainen. Haastattelut kestivät tunnista kahteen ja juttua riitti. Valitsin tutkimusmenetelmäkseni haastattelut, koska minua kiinnosti paitsi työn sisältö, myös ohjaajat subjekteina, ja se, miten he ammattiaan kuvailevat.

Menetelmän valinta

Henkilökohtaisten haastattelujen etuna on mahdollisuus palautteen antamiseen, kysymysten tarkentamiseen ja lisäkysymysten esittämiseen. Lisäksi kasvotusten tavatessa haastateltavien kärsivällisyys riittää pitempään haastatteluun kuin vaikkapa puhelimesta tai kysymyslomakkeella. Haastatteluiden suurin haittapuoli on haastattelijan mahdollinen vaikutus haastateltavaan. Tutkimusten mukaan haastattelijan ikä, ulkomuoto, sukupuoli ja äänenpainot voivat vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. Myös sillä on merkitystä, miten kysymykset tarvittaessa muotoillaan uudestaan haastateltaville. Ongelmallista voi olla myös haastateltavien anonymiteetti, joka vaarantuu ainakin heidän silmissään, kun haastattelija tapaa heidät henkilökohtaisesti. (Zikmund & al. 2010,210 211).

Minusta tuntui, että tunkeuduin taiteilijoiden maailmaan todella kaukaisesta ääripäästä, kauppa- ja korkeakoulusta. Pysin kuitenkin esittelemään itseni ja asiani mahdollisimman vilpittömästi, ja selittämään, ettei työhöni oikeastaan liity mitään business-näkökulmaa. Luulen, että loppujen lopuksi oli hyödyllistä, etten edes väittänyt olevani heidän alansa asiantuntija. Olin ulkopuolinen, utelias tutkija, jolla oli ei ollut juurikaan ennakoasenteita, mutta sen sijaan roppakaupalla kiinnostusta. Uskoakseni näyttäytyin haastattelijana sopivan vaarattomana, joten minulle ei tarvinnut teeskennellä.

Luonnostelin haastattelukysymykset avoimiksi ja päätin käyttää löyhästi appreciative inquiry – metodia. Siinä asioita käsitellään positiivisen kautta, eli pyritään pureutumaan onnistumisiin. Menetelmän ideana on lähestyä tutkittavia asioita positiivisella kysymyksen asettelulla (Barrett & Fry, 2008). Appreciative inquiry sopii tutkimukseeni myös siksi, että sen tarkoitus ei ole diagnosoida ongelmaa ja korjata sitä, vaan lisätä tietoa aiheesta ja edistää oppimista (Barrett & Fry, 2008). Samoin minun tutkimukseni ei ole normatiivinen tarkoituksenaan ohjeistaa ohjaajia työssään, vaan haluan oppia siitä lisää.

Koska halusin haastatteluilla päästä kiinni myös tekemiseen, arvelin, että positiivisen kautta saan haastateltavat innostumaan ja muistelemaan asioita yksityiskohtaisesti. Negatiiviset muistikuvat usein kiihdyttävät mieltä niin, että päällimmäiseksi jää vaan ikävät fiilikset ja yksittäiset huonot hetket, eikä niinkään se kaikki, mitä on tehty niitä ennen tai niiden jälkeen.

Taiteilijoiden kanssa keskustellessa en voinut täysin välttää korkealentoista pohdintaa ohjaajan työn merkityksistä ja roolista, mutta valmistelin kysymykset niin, että pyysin käytännön esimerkkejä eri projekteista, joissa ohjaajat ovat olleet mukana. Näin toivoin, että pääsisimme abstraktilta tasolta kiinni nimenomaan oikeaan käytännön tekemiseen. En missään vaiheessa kysynyt suoraan, miksi he tekevät teatteria, koska minua ei kiinnostanut kuulla siihen harjoiteltua valmista vastausta, vaan arvelin, että motiivit tulevat kyllä esiin rivien välistä ja näin kävikin. Puheen lomassa, kuvaillessaan hienoimpia hetkiään tietyn projektin parissa tai käydessään läpi työn huonoja puolia ohjaajat tulivat samalla kertoneeksi minulle, mikä heidän työssään on merkityksellistä ja mitä he sillä tavoittelevat. Myös kysymys siitä, mitä muuta työtä ohjaajat voisivat teatterin sijasta tehdä, vai voisivatko ollenkaan, osoittautui paljastavaksi sen suhteen, että mitä he nykyisessä työssään arvostavat.

Harkitsin myös ryhmähaastatteluita, mutta päädyin hylkäämään ajatuksen. Toisaalta ryhmähaastatteluissa ihmiset saavat monipuolisempia ideoita jutellessaan muiden kanssa, mutta dominoinnin vaara on suuri (Bhattacharjee 2012). Minun tutkimuskohteideni kanssa ongelmia voisi syntyä pikemminkin sen suhteen, että kaikki tahtoisivat puhua kuin että joku jäisi tuppisuuksi.

Mikään valmistellun kysymyslomakkeen täyttäminen ei olisi tullut kysymykseen, koska esimerkiksi Alasuutarin (1994, 73) mukaan merkitysrakenteita ja asioiden jäsentämistä tutkittaessa tarvitaan aineistoa, jossa ihmiset pääsevät puhumaan omin sanoin.

Pahin pelkoni haastattelujen suhteen ei liittynyt heikosti sujuvaan haastattelutilanteeseen tai niukkasanaisiin vastaajiin, vaan aineiston yksipuolisuuteen. Äänessä ovat ohjaajat kertomassa itsestään ja omasta työstään – oman versionsa. Tiedän, ettei laadullisen tutkimuksen tarvitse pyrkiä objektiivisuuteen, mutta haluaisin kuitenkin, että aineistoni olisi sen verran rikasta, että sen voisi luottaa luotaavaan asiaa monipuolisesti.

Jo tapa, jolla ohjaajat puhuivat ja kommunikoivat työstään minulle antoi minulle osviittaa siitä, miten he puhuvat ja kommunikoivat näyttelijöilleen. Samaan tapaanhan he yrittivät kuvailla ajatuksiaan ja saada minut ymmärtämään ideoitaan.

Alasuutari (1994) erottelee tutkimusaineiston käsittelemisen fakthanäkökulmasta ja näytenäkökulmasta. Fakthanäkökulmassa huomioidaan se, ovatko vaikkapa haastateltavien antamat tiedot luotettavia. Haastateltavaa siis käsitellään tietolähteenä, jonka kertomuksen totuudenmukaisuutta sitten pyritään arvioimaan. Fakthanäkökulma ei ota huomioon sitä, miten asioista kerrotaan, tai mitä merkityksiä kertomuksiin muutoin sisältyy. Näytenäkökulma puolestaan pitää lähtökohtana sitä, että tutkimusaineisto on näyte jostakin, ja olipa se millainen hyvänsä, se ei voi valehdella. Aineistoa lähestytään näytteenä todellisuudesta, vaikka se ei olisi kattava tai paras mahdollinen näyte. (Alasuutari 1994, 80, 81).

Minä lähestyn aineistoani ensisijaisesti näytenäkökulmasta, vaikka toki mukaan sekoittuu fakthanäkökulmaakin. Jos joku ohjaaja olisi kertonut minulle jotain aivan epäuskottavaa tai ällistyttävää, ottaisin sen tietenkin huomioon analyysissäni. Sekoittelen näitä kahta näkökulmaa myös siksi, että minua kiinnostaa se, miten ohjaajat puhuvat ja kertovat anekdootteja on kiinnostavaa jo itsessään, mutta myös kertomusten sisältö.

Mahdollinen näkökulma olisi ollut antaa ääni myös näyttelijöille, jotka ovat työskennelleet ohjaajan kanssa. Tätä voitaisiin verrata siihen, että esimiestutkimuksessa annetaan – tai jätetään antamatta – ääni myös alaisille. Tulin kuitenkin siihen tulokseen, että kattavat aineiston saamiseksi kunkin ohjaajan kohdalla pitäisi pyytää kokonaisen työryhmän tai ainakin useamman näyttelijän kertoa tuntemuksistaan. Tämä olisi paitsi haastavaa järjestää, myös tekisi aineistosta nopeasti liian suuren hallittavaksi.

Suunnitellessani tutkimusta huomasin vertailevani menetelmiä ikään kuin ne olisivat täysin verrannollisia ja ikään kuin ne olisi jotenkin arvotettavissa. Minulle on monelta eri taholta ehdotettu tutkimusmenetelmäksi etnografista havainnointia, koska se olisi jotenkin objektiivisempi tapa tutkia työtä. Tämä on käynyt myös minun mielessäni, mutta rohkenen olla eri mieltä. Etnografisessa tutkimuksessa suuri valta on tutkijalla itsellään, jota menetelmäoppaat suorastaa kannustavat tekemään omia tulkintoja ja kuuntelemaan omia tuntemuksia tilanteissa, joita havainnoi. Myös tiedeyhteisö on tunnistanut menetelmän ongelmat; tutkijan ”sekaantumisen” tutkittavaan yhteisöön, sekä tutkijan subjektiivisen tulkinnan tapahtumistaan (Brewer, 2003). Ei se ole mitään videokameran tavoin objektiivisen linssin läpi kuvattua aineistoa, vaan ihmisen omista lähtökohdista ja subjektiivisesta näkökulmasta tehtyä havainnointia – aivan samoin kuin haastattelussakin, jossa näkökulma vain on toinen.

Lisäksi etnografinen tutkimus näytelmäharjoituksissa olisi ollut vinoutunut näkökulma ohjaajan työhön. Joitain viikkoja kestävä harjoituskausi on vain pieni osa ohjaajan työtä, joskin se usein virheellisesti mielletään ohjaajan ainoaksi työksi. Esitystä saatetaan valmistella pari vuottakin ja siitä harjoittelua on laitosteattereissa vain kuutisen viikkoa. Keskittyminen tuohon yhteen osioon ei siis antaisi kovin kattavaa kuvaa ohjaajan ammatista ja työstä. Tein myös tietoisien rajauksien, että fokukseni ei ole johtamisessa tai ryhmän vetämisessä. Kandidaatin työni keskittyi pienryhmään ja jaettuun johtajuuteen pienryhmässä. Työ sivusi myös luovia töitä, kuten teatteri. Tällä kertaa minua kuitenkin kiinnosti enemmän tämä yksi ammattiryhmä, työn motiivit ja tapa, jolla ohjaajat työtään itse kuvailevat. Ja loppujen lopuksi aineistoni kiinnostavaa antia olivat juuri ohjaajat subjekteina, ei pelkästään heidän työnsä minun tarkastelemanani.

Kuten sanottu, koetin pitää haastatteluissa konkretian mukana pyytämällä esimerkkejä harjoituksista ja anekdootteja eri produktioista. Lisäksi minusta yksinkertaisesti vain on niin, että ihmisten pään sisälle ei voi nähdä. Tietenkään kaikki eivät kerro kysyttäessäkään todellisia ajatuksiaan, mutta ainakaan niitä ei voi ulkopuolelta täydellisesti päätellä pelkkää toimintaa seuraamalla. Tästä syystä haastattelu on pettämätön metodi. Olennaisintahan on löytää juuri omaa tutkimusta parhaiten tukeva menetelmä.

Haastattelijan vastuulla on moni lopputulokseen olennaisesti vaikuttava asia. Huolellinen etukäteisvalmistautuminen ja innokas asenne haastattelutilanteessa tuottavat parempia vastauksia. Lisäksi haastattelija pystyy jatkuvasti monitoroimaan saamiensa vastausten hyvyyttä; mikäli ne eivät kerro tarpeeksi, on syytä pyytää tarkennusta, tai nostaa eri näkökantoja ylös (Bhattacharjee 2012). Pystyin siis haastattelijana tavallaan vaikuttamaan myös vastausten sisältöön. Syvähaastattelu on siitä hyvä metodi, että se muistuttaa keskustelua, siis ihmisten normaalia kanssakäymistä, mutta on muistettava, etteivät ne ole sama asia (Legard & al 2003). Legardin ja kumppaneiden (2003) mukaan käydään myös debattia haastattelijan roolista, siitä kuinka aktiivinen ja puhelias tulisi olla haastattelun aikana, sekä siitä, miten tiukka haastattelurungon kannattaa olla. Juuri nämä asiat ovat osasy siihen, että olen valinnut menetelmäksi haastattelun, se on sosiaalista, vaikkakin haastavaa. Ongelmallista on, että kuvittelen olevani hyvä haastattelija, koska tykkään jutustelusta ja toimin luontevasti ihmisten kanssa. Tästä haastattelujen näennäisestä helppoudesta varoittaa myös Leonard (2003). Onnistuin kuitenkin haastattelunauhojen perustella hyvin olemaan kuulijan roolissa ja liikaa ohjaamatta tai kommentoimatta haastateltavien puhetta, silti tarttuen kiinnostaviin yksityiskohtiin tai anekdootteihin.

Ongelma ei ole pelkästään siinä, että haastateltava antaisi yksipuolisen kuvan, vaan koko tilanteen kahdenvälisestä pelistä. Sekä haastateltavalla että haastattelijalla on odotuksia toista kohtaan. Tähän vaikuttaa kaikki ulkomuodosta käytökseen. Mitä arempi tai henkilökohtaisempi aihe on kyseessä, sitä haastavampaa on saada haastateltava olemaan tilanteessa avoin ja rehellinen. Lisäksi haastattelijalla saattaa olla ennako-odotuksia haastateltavan asenteista, tuntemuksista tai vastauksista. On haastattelijan vastuulla arvioida, miten paljon tällaiset ennakoasenteet mahdollisesti vaikuttivat haastatteluaineiston luotettavuuteen. (Leonard 2003).

Vaikka kaikki haastateltavat ovat omia persooniaan ja tekevät työtä omalla tyyllillään, ja minua ilahdutti aineiston rikkaus, vastauksissa alkoivat toistua samat teemat melko nopeasti. Tämän vuoksi arvioin kuuden haastattelun aineistoni riittäväksi. Toinen syy oli se, että sain haastateltavakseni mukavan laajan kirjon ohjaajia. He edustavat eri sukupolvia: kaksi on syntynyt 50-luvulla, yksi 60-luvun lopulla ja kolme 80-luvulla. Haastateltavani ovat tehneet niin kokeilevaa performatiivista teatteria kuin kaupunginteattereiden suurten näyttämöiden tuotantoja. He ovat tasapuolisesti miehiä ja naisia. Toisaalta Suomen teatterikenttä on niin

homogeeninen, että viisi kuudesta haastateltavastani on valmistunut Teatterikorkeakoulusta ja kuudeskin hakee kouluun edelleen. Vaikka haastateltavien motiivit taiteen tekemiselle ovat osin yhtäläiset, suhtautuminen työn tekemiseen ja ammatin eri tehtäviin vaihtelee suuresti.

Haastattelujen analysointi

Kuuden haastattelun aineistoni oli litteroituna yli sata liuskaa tekstiä. Perehdyin teksteihin tarkkaan lukemalla ne moneen kertaan läpi. Työtä helpotti se, että haastattelutilanteet olivat niin kiehtovia ja tarinallisia, että muistin niiden perusteella paljon asioita ulkoa. Kun muisti kuka, mitäkin oli kertonut, oli helppo yhdistellä langanpätkiä päässään ja paperilla. Analysoin haastatteluja kolmelta kantilta, eli luin litteroinnit tavallaan katsoen niitä kolmien eri linssien läpi.

Ensin keskityin konkretiaan: *mitä kaikkea työ oikein pitää sisällään?* Sain kattavan kuvan ohjaajan erilaisista toimista, kun luin vastauksia, joissa olin pyytännyt kuvailemaan koko prosessia ideasta aina valmiiksi esitykseksi asti, sekä rutiineista varsinaisissa treenitilanteissa.

Sitten keskityin etsimään haastatteluista vastauksia kysymyksille *miten työtä tehdään?* Haastattelukysymyksissäni pyysin kertomaan parhaista onnistumisista, mahdollisista konfliktitilanteista ja sattuman roolista teatteriprojektissa.

Lopuksi etsin ohjaajien motiiveja: *miksi työtä tehdään?* Tähän auttoi, kun etsi vastauksia kysymykselle milloin työ tuntuu – tai ei tunnu- hyvältä? Kysyin jokaiselta ohjaajalta, millainen hänen unelmaprojektinsa olisi, jos ei tarvitsisi miettiä mitään reaali maailman rajoitteita. Tämä kysymyksen vastaukset olivat paljastavia. Hyödyllinen oli myös kysymyksen siittä, miten ohjaaja arvioi omaa työtään: prosessin vai lopputuloksen, vai jonkin muun pohjalta. Siinä tultiin väistämättä sen äärelle, miksi esityksiä ylipäänsä ryhdytään tekemään.

Kysymys *miksi* avasi oven ammatin sisäisiin ja ulkoisiin hyviin. Huomasin, että niitä oli kohtalaisen helppo poimia ohjaajien puheesta, mutta vaikka tunnistin jonkin sisäisen hyvän, sen kuvailu ja nimeäminen olikin vaikeaa. Sama päti myös ohjaajiin: he kertoivat parhaansa mukaan tuntemuksistaan, joita sisäiset hyvät herättivät – yksi tällainen lopputulema oli esimerkiksi osan mainitsema *rakkaus teatteriin*, mutta heille itselleenkin lieni hankalaa kertoa tarkkaan, mistä kaikesta se syntyy. Löysin tarvittavan teorian ja terminologian vasta

tutkimukseni loppuvaiheessa, mutta kun se löytyi, palaset tuntuivat lokahtavan paikalleen. Ei aineistoni yksinään, samoin kuin ei Higginsin (2010) teorian lukeminen irrallaan toiminut, mutta, kun yhdistin ne, ymmärsin paremmin, mistä oli kyse.

Ja toisaalta kaikki nämä kolme asiaa, mitä, miten ja miksi, kietoutuivat haastattelujen kysymyksissä ja vastauksissa yhteen. Kun ohjaajat kuvailivat, mistä idea jollekin teokselle lähtee, he paljastivat samalla syitä, miksi he ylipäänsä tarttuvat johonkin aiheeseen ja myös sen, mitä idean työstäminen käytännössä pitää sisällään.

Analyysini noudatti siis aluksi melkein intuitiivisesti ja myöhemmin teoriaan sidottuna hyvin tarkasti Räsäsen ja Truxin (2012) työn tutkimuksen (*Kuka,)* *kuinka, mitä ja miksi* -viitekehystä, jonka esittelin kappaleessa 2.

Ongelmallisinta haastattelujen analysoinnissa oli materiaalin rajaus. Kaikki haastateltavat olivat hyviä tarinan iskijöitä ja vaikeus syntyikin siitä, mitä malttaisin jättää tekstini ulkopuolelle. Oma lukunsa olivat hauskat anekdootit, joista joka ikisen haluaisin jakaa lukijoillekin ja lisäksi oli paljon sellaisia pieniä yksityiskohtia ohjaajan työstä, jotka tulivat minulle, ja varmaan monelle muulle, yllätyksenä. Pyrin kuitenkin seuraavaksi esittelemään löydöksiäni aineistosta ja peilaamaan niitä teoriaan ilman, että lähden rönsyilemään. Sitaatteja on kuitenkin luvassa jonkin verran, koska minusta olisi rikos jättää niitä käyttämättä ja näyttämättä, ja suorista lainauksista kuulee parhaiten ohjaajan oman äänen työnsä kuvailussa.

Aloitin analyysini etsimällä vastaukset ohjaajantyön kysymyksiin *mitä* ja *miten*. Sen jälkeen etsin työn motiiveja, eli koetan vastata aineistoni pohjalta kysymykseen *miksi*. Lopussa meillä on toivottavasti selvempi kuva siitä, *kuka* ohjaaja on.

4. Sukellus ohjaajan maailmaan

Mitä ohjaaja tekee?

Haastatteluista kävi ilmi, että ohjaajan työ on hyvin monipuolista. Siihen sisältyy ideointia, kirjoittamista, neuvottelua, myymistä, manipulointia ja palavereissa istumista. Ohjaaja on myös se, joka on aina lopputuloksesta vastuussa, joten hänelle kasautuu kaikki paineet esityksen onnistumisesta.

Osa ohjaajista kirjoittaa kokonaisia näytelmiä, osa vain dramatisoi muiden tekstejä. Osa on valmis kirjoittamaan jonkin verran kohtauksia, mutta tunnistaa, että vaikkapa dialogit eivät ole itselle vahvinta alaa.

Esitystä ja sen ideaa myydään alusta alkaen kaikille sidosryhmille ja myöhemmin työryhmän jäsenille. Laitosteatterissa tämä saattaa tarkoittaa sitä, että idea myydään teatterinjohtajalle, joka siitä innostuessaan myy sen teatterin sisäiselle taiteelliselle elimelle tai vaikkapa kulttuurilautakunnalle.

Pienissäkin produktionissa ohjaajan on saatava visionsa kuvailtua ja myytyä lavastajalle, puvustajalle ja äänitekniikan väelle. Erityisesti lavastajilla on valtavan suuri rooli esityksen visualisoinnissa. Ohjaajat kuvailivat, kuinka heidän on päästävä yhteisymmärryksen lavastajan kanssa, eli aihe on tehtävä myös lavastajalle henkilökohtaisesti tärkeäksi. Jos he eivät onnistu tässä siten, että molemmat ovat lavastuksesta samaa mieltä, jompikumpi joutuu tekemään kompromissin visionsa suhteen. Tällöin lopputuloksesta ei tule riittävän hyvä.

Ja viimeiseksi ohjaaja tietenkin myy ajatuksensa näyttelijöille. Tässä yhteydessä puhuttiin myymisestä ja manipuloinnista. Hankalia ovat tilanteet, jossa näyttelijä ei perustellusti näe, miksi hänen pitää tehdä jokin rooli, ja ohjaaja yrittää etsiä oikeutusta sille. Eräs ohjaaja käytti esimerkkinä nuorta kaunista naisnäyttelijää, joka ei näe mitään mielekkyyttä nuoren heitukan roolissa, jossa hän ei koe olevan mitään syvyyttä. Ohjaajan on keksittävä tapa motivoida hänet innostumaan tästäkin osasta.

Kaikki tämä sisältää runsaasti Räsäsen ja Truxin (2012) erilaisia käytänteitä idean esittelemisestä puvustajan kanssa palaveeraamiseen ja treenitilanteiden järjestämiseen. Näissä käytänteissä on ohjaajien välillä toki eroja, vaikkapa se, ohjataan treenejä lavalta vai katsomosta. Näiden käytänteiden loputon kokonaisuus muodostaa MacIntyren (1981, 1985) termin sosiaalisen käytännön nimeltä teatteri. Valinnat eri käytänteiden välillä riippuvat siitä, miten ohjaaja työnsä tekee. Pureudun seuraavaksi siihen.

Ohjaaminen on myös jatkuvaa joustamista ja venymistä annettujen raamien mukaan ja usein venyminen taiteen kustannuksella tuntuu raskaalta. Ohjaaja joutuu työssään keskittymään moneen sellaiseen asiaan, joka tuntuu epäolennaiselta.

Haastatteluissa nousi esiin turhautuminen asioihin, jotka eivät liity suoraan taiteen tekemiseen, vaan ovat päinvastoin kaukana siitä. Näitä ovat mm. sisäisten ongelmien kanssa kamppailevien näyttelijöiden terapointi, budjetista tai vaikkapa liian pienestä varastotilasta johtuvat kompromissit lavasteiden ja muun suhteen sekä erimielisyydet puvustajien, lavastajien tai ääniteknikoiden kanssa. Mitä vähemmän näihin asioihin kuluu aikaa ja energiaa, sitä paremmalta työ tuntuu.

Haastateltavien mukaan työ on rankkaa myös siksi, että se on mitä suurimmassa määrin Barleyn ja Kundan (2001) sekä Truxin ja Räsäsen (2012) kuvailemaa tunnetyötä, jossa pysytellään positiivisina, vaikka sisällä kuohuisi kuinka.

”Et sit menee sinne, ja oikeestaan koskaan ei voi sanoa, että tää on niin vituillaan tää juttu, että tehdään tästä nyt jotain ja mennään sen jälkeen vetämään lärvit. Vaan se on aina niin kuin, että ”Joojoo, tästähän me..” ja ”Juujuu, nyhän tää vasta rupeekin olemaan!” ja ”Ollaan oikealla tiellä!” ja sit takaisin hotellihuoneeseen hikoileen verta, että jumalauta tätä huoran työtä, että tää on hirveetä. Kehua jotain, joka on ihan paskaa ja se on oma vika. Pelkää, että ollaan menossa kohti rotkoa, jonka pohjaa ei oo olemassakaan.”

Työn tekee henkisesti raskaaksi myös se, miten ohjaajaan suhtaudutaan. Pahimmillaan tukea ei saa oikein miltään taholta. Luonnehdinnat muistuttivat minusta joltain osin lapsen ja vanhemman välistä suhdetta, jossa koetellaan rajoja. Lapsi-vanhempi -vertausta käytti useampi kuin yksi ohjaaja todeten mm. että ohjaajan tulee antaa huomioita tasapuolisesti kaikille näyttelijöille samaan tapaan kuin vanhemman kaikille lapsilleen.

Aineistossa nousi esiin myös projekteissa esiintyvä vaihe, jossa näyttelijät alkavat vihata ohjaajaa ja projisoivat omia epävarmuuksiaan tähän. Kerrottiin jopa näyttelijän saaneen kiusattua ohjaajan pois tolaltaan. Yksi ohjaaja kiteytti tuntemukset näin:

”Ohjaaja ei ole henkilö jolla on tunteet. Ohjaajalle saa periaatteessa sanoa melkein mitä vain. Ja ohjaajan kuuluu vaan niinku selviytyä kaikesta.”

Kuten jo johdannossa totesin, teatteriohjaaminen on stressaavaa myös siksi, että työssä on paljon odottamattomia ja hallitsemattomia elementtejä. Esitys syntyy lavalla juuri tässä hetkessä, eikä yleisön reaktioitakaan voi ennakoida. Tässä astuu esiin Räsäsen ja Truxin (2012) kuvaama taktinen ulottuvuus, josta aiemmin mainitsin. Ohjaaja joutuu selviämään

monista odottamattomista tilanteista. Sattumat kuuluvat teatteriin tai ainakin näkyvät teatterissa räikeämmin kuin monella muulla alalla. Teos toteutuu aina yhdessä yleisön kanssa, ja mitä tahansa voi tapahtua. Lavalla muutama sekuntikin tuntuu ikuisuudelta, jos sadat silmäparit odottavat unohdettua vuorosanaa. Ohjaajat mainitsivat työryhmän sairastumisia, loukkaantumisia, jopa kuolemantapauksen, sekä kertoivat tarinoita unohtuneista vuorosanoista, kadonneista rekvisiitoista ja näyttelijöiden repeämisestä nauramaan kesken kohtauksen. Näiden asioiden kanssa täytyy jollain tavalla pärjätä, ja niistä huolimatta selviytyä parhaalla mahdollisella tavalla.

Miten ohjaaja tekee?

Työn käytännöllisessä tekemisessä on eroja ohjaajien välillä, eli he ratkaisevat työnsä kysymyksen *miten* eri tavoilla. Haastateltavistani löytyi niitä, jotka halusivat työryhmän tavattuaan saada mahdollisimman nopeasti nähtyä esityksen jonkinlaisena kokonaisuutena, eli käsikirjoitus käytiin läpi alusta loppuun asti jo ensimmäisissä treeneissä. Osa taas lähestyy aihetta työpajoilla tai harjoituksilla, joissa etsitään inspiraatiota, eikä välttämättä edes avata käsikirjoitusta.

Vaikka haastattelemani teatteriohjaajat ovat taiteilijoita, he eivät ole irti tosielämästä, vaan suhtautuvat vastaustensa perusteella realistisesti heitä ympäröivään maailmaan ja odotuksiin. Taidetta ei tehdä vain omien tarpeiden tyydyttämiseksi, vaan myös yleisöä, maksavaa asiakasta, varten. Kaikkien mielestä yleisö tuli muistaa teosta tehtäessä ja esimerkiksi maakuntien kaupunginteattereissa on käsiteltävä tiettyjä aiheita eri tavoin kuin suuren kaupungin kokeilevissa ryhmissä. Itsearvoinen shokeeraaminen ei ole järkevää eikä toivottua, koska silloin yleisöä ei tavoita itse aihe, vaan pelkkä tarpeeton shokki-efekti. Ohjaajat kuvailivat yleisön kulkevan prosessissa eri tavoin mukana. Ohjaaja tavallaan esittää yleisöä, jolloin yleisö kuvitellaan enemmän tai vähemmän ohjaajan kaltaiseksi. Toiset ohjaajat totesivat, että yleisöä ei saa unohtaa, mutta ei sitä voi työskentelyn aikana jatkuvasti miettiä.

Kuvasin viime kappaleessa ongelmia, joita ohjaaja saattaa kohdata myydessään visiotaan näyttelijöille. Haastattelemissani ohjaajissa oli kahta koulukuntaa, niitä, jotka haluavat pitää visiostaan tiukasti kiinni, ja niitä, jotka ovat valmiita neuvottelemaan oikeastaan kaikesta. Jälkimmäiset olivat sitä mieltä, että pakottamisella tai vastentahtoisesti tekemällä ei joka

tapauksessa päästä hyvään lopputulokseen. On siis fiksumpaa etsiä yhdessä näyttelijöiden kanssa uusia ratkaisuja hankalalta tuntuviin kohtiin. Ensimmäisen ryhmän ohjaajat puolestaan perustelivat kantaansa sillä, että he ovat vastuussa lopputuloksesta, joten heidän on saatava pitää näkemyksestään kiinni. Niinpä näyttelijöiden ideat harvoin menevät läpi, kun oma visio on jo lyöty lukkoon.

Nämä kaksi tapaa ohjata, autoritäärinen ja neuvotteleva tyyli jakoivat ohjaajat. Tuntui, että melkein jokaisella haastattelemani ohjaajalla oli tarve korostaa sitä, ettei ole tyyliltään määräilevä tyranni. Kuitenkin vaikka neuvottelevaa otetta korostettiin vastauksissa, saattoi rivien välistä välillä lukea, että välillä ohjaajan joustavuus on vain näennäistä. Vastauksissa puhuttiin neuvottelusta ja tasavertaisuudesta näyttelijöiden kanssa, mutta silti lopuksi usein myönnettiin, että tietyissä asioissa ei olla valmiita joustamaan, ja että viimeinen sana on oltava ohjaajalla. Samoin puhuttaessa muusta työryhmästä, lavastajista ja puvustajista, heidän ammattitaitoaan kiiteltiin, mutta saatettiin lipsauttaa, että jos he eivät ymmärrä ohjaajan visiota, niin mieluummin tehdään vaikka itse heidänkin työnsä.

Ohjaajilla on erilaisia keinoja voittaa näyttelijät puolelleen. Kaikki myönsivät, että se ei ole helppoa. Erityisesti se on hankalaa, jos ei tunne näyttelijöitä, ja koska ihmiset reagoivat asioihin eri tavoin. Näyttelijöitä voi motivoida pitämään aihetta tärkeänä esimerkiksi erilaisilla tarinoilla. Yksi ohjaaja kuvaili, että jossain vaiheessa saattaa olla tarpeen yksinkertaisesti kertoa näyttelijälle, että yleisö rakastaa häntä enemmän, jos hän tekee näin. Yksi ohjaaja kertoi käyttävänsä tietoisesti keinoja, jotka pyrkivät tekemään näyttelijöille tunteisiin vetoavat muistijäljen. Tarkoitus on käyttää harjoitusvaiheessa toistuvasti jotakin sellaista elementtiä, joka sitten itse näytöksessä esiintyessään saa näyttelijöille hyvän tunnelatauksen. Esimerkkinä tästä hän kertoi työryhmän laulaneen jokaisissa harjoituksissa yhtä laulua, joka sitten sisällytettiin myös esitykseen. Näin kappale oli jo kaikille tuttu ja näyttelijät olivat muodostaneet siihen tunteikkaan suhteen.

Ohjaajat myös suhtautuvat eri tavoin projektiin kokonaisuutena. On ohjaajia, joiden mielestä harjoitteluvaihe on ikään kuin pakollinen paha, jolla vain tähdätään hyvään taiteeseen eli onnistuneeseen esitykseen. Toiset ohjaajat taas nauttivat eniten juuri harjoittelusta ja yhdessäolosta näyttelijöiden kanssa. Kuten aiemmin mainitsin, toisilla ohjaajilla on jo valmis visio, kun aletaan treenata, ja toisilla puolestaan esitys elää valtavasti vielä harjoittelujen

aikana. Nämä erot luonnollisesti näkyvät myös heidän työskentelytavoissaan. Kaikki ohjaajat kertoivat olevansa näyttelijöille mukavia ja treenaavansa myös leikkimielisillä tavoilla, mutta toisilla on kovempi kiire ottaa käsikirjoitus esiin ja mennä suoraan asiaan yleisen fiiliksen nostatuksen sijaan.

Aineistoni perusteella ne ohjaajat, jotka kertoivat lopputuloksen olevan prosessia tärkeämpi, suhtautuvat odottamattomiin käännteisiin paljon vakavammin kuin muut. Heille odottamattomat sattumat tai mokat esityksissä ovat hirveyksiä, jotka muistetaan vielä vuosia myöhemmin. Tämä liittyy siihen, että he ovat muutenkin paljon varmempia visiostaan. Ohjaajilla, joilla on neuvotteluvaraa prosessissaan, esitys syntyy orgaanisemmin. Tällöin mokat, loukkaantumiset ja muut odottamattomat käännteet kutoutuvat osaksi elävää tekemisen kokonaisuutta. Nämä ohjaajat ottivat odottamattomat käännteet tynesti vastaan ja tunnustivat ne osaksi teatterin maailmaa.

Ohjaajat kertoivat myös erilaista tarinaa liittyen viime kappaleessa kuvailtuun tunnetyöhön. Osa ohjaajista oli sitä mieltä, että ohjaajan tulee niellä kaikki ja häntä voi kohdella miten vain. Toisaalta kuulin myös kuvauksen siitä, että oman sietokyvyn rajallisuuden myöntäminen saattoikin koitua projektille hyödyksi. Eli aina ei ehkä ollutkaan tarpeen tai edes kannattavaa ottaa tynesti vastaan kaikkea, mitä työryhmästä nousi esiin. Se, että ohjaaja menetti hermonsä, puhdistikin tilanteen ja näyttelijät alkoivat nähdä ohjaajan ihmisenä.

Mutta kuitenkin ihan ensimmäiseksi tarvitaan aihe. Sen voi poimia monella tavalla. Haastattelemistani ohjaajista yksi kertoo piirtävänsä kuvan, toisella toistuu päässä jokin sana tai lause, kolmas näkee kadulla jotakin, mikä kiinnittää huomion ilmiöön. Yhteistä näille on se, että niiden avulla tehdään havainto ympäröivästä maailmasta tai itsestä, ja ne herättävät jonkin ajatuksen. Olipa teksti toisen kirjoittama tai oma, siinä on oltava jotakin tarttumapintaa.

” Sitten siihen [aiheeseen] vaan niinku tarttuu. Ja hirveen usein käy niin, että ei oikeestaan ees tiedä oikein, että miksi. Ja sen tajuaa vasta jossain matkan varrella, et juuri, mikä tässä oli sellanen asia, mikä mun piti kohdata -- se on myös niin kuin tapa nähdä omaa itseään eteenpäin ilman että sitä tietää. Siis sillä tavalla, että saattaa paljastua, että jonkin teoksen teemana on vaikka nyt lankarulla. Niin kun se juttu on tehty, mä huomaan, että mä olen muuttunut tai muuttumassa suuntaan, jossa elämäni on lankarullan muotoista.”

Ohjaajat kuvailevat, kuinka usein työn aiheeksi valikoituu jokin sellainen, joka ”kutkuttaa” tai ”riivaa”, tai on ”jokin ratkaisematon asia”, ”joku kana kynimättä”, tai ikään kuin ”haluis jatkaa keskustelua, joka on jäänyt jonkun ihmisen kanssa kesken” tai ” joku maailma, mihin haluais palata ja miettiä sitä esityksen kautta”. Ja usein ohjaaja ei edes osaa sanoa, miksi näin on, ja miksi hän teoksen tekee.

Amerikkalainen teatteriohjaaja Anne Bogart (2004) kirjoittaa aiheesta samaan tapaan. Hän tarttuu aiheisiin, jotka herättävät hänen kiinnostuksensa. Kiinnostus saa hänet tarkkaavaiseksi, mikä puolestaan saa huomion kohteen kiinnostuksen heräämään. Näin kiinnostus muuttuu vuorovaikutukseksi, joka saa aina aikaan muutoksen. (Bogart, 2004).

Kirjoitan muutoksesta myöhemmin lisää, koska se nousee arvaamattomaan ja suureen rooliin haastattelemieni ohjaajien puheessa.

Miksi ohjaaja tekee?

Kuten aiemmin jo kirjoitin, työn motiivit, syyt, miksi jotakin työtä tehdään, liittyvät läheisesti siihen, mitä siitä työstä saa tai kokee saavansa, vastineeksi. Tähän liittyvät kappaleessa kaksi kuvailemani sisäiset ja ulkoiset hyvät (ks. kuva 1). Seuraavaksi esittelen ohjaajien työstä tunnistamiani tai heidän tunnistamiaan sisäisiä ja ulkoisia hyviä ja yritän saada aiemmin esittämästäni teoriasta työkaluja niiden nimeämiseen ja erittelyyn.

Ohjaajantyön ulkoiset hyvät

Ohjaajien työhön liittyy samanlaisia ulkoisia hyviä kuin muihinkin ammatteihin. Tietynlainen menestys voi johtaa maineeseen ja mammonaan. Tyypillistä ulkoista hyvää teatterissa ovat ylistävät kriitikit. Niihinkin ohjaajat suhtautuvat ristiriitaisesti. Yhtäältä ne edustavat ulkoista hyvää -ne voivat tuoda mainetta, lipputuloja ja arvostusta. Toisaalta, jos kriitikko on oivaltanut esityksestä jotain, teos on ohjaajien sanojen mukaan kommunikoinut yleisön kanssa, tai kriitikko on nähnyt, että se on ollut esteettinen ja "soinut oikein". Silloin kritiikki tuottaa ohjaajalle myös sisäistä hyvää ja täyttymystä.

MacIntyren mukaan sosiaaliseen käytäntöön liittyminen vaatii alistumista muiden tekemille normeille ja arvostelulle . (MacIntyre 1981, 1985, 190,193-194). Teatterissa ja taiteissa tämä on tavallistakin näkyvämpää, koska työstä kirjoitetaan julkisia arvosteluja, kritiikkejä.

Haastattelemani ohjaajat suhtautuivat tähän aspektiin työssään eri tavoin, toiset jättivät kritiikit omaan arvoonsa, toiset ottivat ne henkilökohtaisesti.

Useampi ohjaaja toivoi kritikoilta teoksen kuvailun sijaan myös näkemystä ja kykyä asettaa esitys laajempaan kokonaisuuteen, jatkumoon, jossa katsotaan ajassa eteen ja taaksepäin. Juuri tästä MacIntyren (1981, 1985, 190,193–194) ajatuksesta kirjoitin kappaleessa 2: sosiaaliset käytänteet, joka teatterikin on, linkittyvät aina ajalliseen ketjuun, eivät pelkästään nykyhetkeen. Kritiikkien kautta ohjaajat kokevat pääsevänsä osaksi yhteiskunnallista keskustelua, jotain suurempaa kuvaa. Lisäksi kritiikit ovat ohjaajalle konkreettinen osoitus siitä, että heidän työnsä on nähty, mitä jokainen taiteilija kaipaa. Eikä sovi unohtaa sitä, että hyvä kritiikki tuo katsojia, mikä edelleen merkitsee nähdyksi tulemistä.

Kriitikkojen ammattitaito tai sen puute nousi esiin ohjaajien puheessa. Ammattitaidottomien kriitikoiden kirjoitukset on helppo jättää omaan arvoonsa. Laajemmassa mittakaavassa ohjaajat kuvasivat ongelmalliseksi sen, että kaiken tasoiset ihmiset voivat kirjoittaa teatterikritiikkejä vailla halua ja kykyä ymmärtää esityksiä. Yksi ohjaaja koki, että muulla taiteen saralla ei olisi mahdollista olla kriitikko vailla mitään asiantuntemusta. Hän vertasi, että Suomessa on teatterikriitikkoja, jotka ovat kuin musiikkikriitikoita, jotka menisivät taidemusiikkikonserttiin tietämättä, mikä klarinetti on.

Hyvä kriitikko osaisi myös artikuloida tuleville katsojille jotain olennaista teoksen merkityksistä. Toisaalta haastatteluissa tunnustettiin myös se mahdollisuus, että jos kriitikko ei ollut oivaltanut teosta, ei teos ollut onnistunut kommunikoimaan oikein.

Toisaalta sellaiset ulkoiset hyvät kuin yleisön arvostus ja tunnettuus eivät kulje käsi kädessä toisen ulkoisen hyvän, kollegoiden arvostuksen kanssa. Ohjaajat vertasivat teatteria myös muihin taiteisiin ja suhtautuivat ristiriitaisesti ulkoisiin hyviin. Yksi ohjaaja piti hyvänä sitä, että kuvataiteilijoiden tapaan teatteriohjaajien ei toistaiseksi tarvitse brändätä itseään henkilönä.

Ohjaajatyön sisäiset hyvät

”On se ihan hirvittävä sisäinen pakko se teatteri. En mä toteudu mistään muusta asiasta samalla lailla. Niinku hetkittäin. On moni työ, mitä on tehnyt, niin on hetkittäin tosi ihanaa ja palkitsevaa, mutta kaikista suurin toteutuminen on tapahtunut mulla teatteria ohjatesa.”

Monet ohjaajat kertoivat, että suuri syy tehdä teatteria on teatteri itsessään: syvä elämänpituinen rakkaus juuri tähän taidemuotoon.

Aluksi erehdyin luulemaan tätä rakkaussuhdetta työn sisäiseksi hyväksi, mutta oikeammin kyseessä on lopputulema siitä, että työllä saadaan aikaan sisäisiä hyviä. Ei pidä kuitenkaan unohtaa, että eivät kaikki haastateltavani rakasta teatteria. Sitä kuvattiin myös viha-rakkaussuhteeksi. Osalle olennaista ei olekaan teatteri, vaan taide. Tällöin teatterin tekemisen sisäiset hyvät liittyvät nimenomaan taiteen luomisesta kumpuaviin asioihin, teatteri vain sattuu olemaan väline sille. Ja silti kaikki ohjaajat saavat aikaan jotain sisäisiä hyviä teatteria tehdessään.

Vapaus

Yhdeksi tärkeäksi syyksi tehdä teatteria mainittiin vapaus. Vapaus suurelta osin valita, kenen kanssa tekee työtä sekä missä ja miten sitä harjoittaa. Vapaus lienee sisäinen hyvä, ikään kuin mielentila. Se ei ole ulkoisten hyveiden tavoin niukka tai kilpailtu, kuten kappaleessa 2 kerron MacIntyren tekstin mukaan. Toisaalta, jos yhteiskunnassa kaikki valitsisivat samanlaisen vapauden, ei sitä ehkä ”riittäisikään” ihan kaikille. Vapaus on ainakin osin kiinni menestyksestä: parhaat tai parhaiten arvostellut tekijät saavat enemmän vapauksia ja valinnanvaraa. Vapaus kulkee siis sisäisenä hyvänä käsi kädessä ulkoisten hyvien kanssa, aivan kuten MacIntyre totesi hyvien tekevän.

Yksi ohjaaja sanoi suoraan, että vapaus on se syy, miksi hän tekee tätä työtä. Vapaudesta muistettiin myös olla kiitollisia ja sitä pidettiin etuoikeutena. Luottamuksen saavuttaminen teatterikentällä johtaa työtarjouksiin, jotka lisäävät vapautta. Vaikka ala on vaikea ja kilpailtu, moni teatteriohjaaja totesi saaneensa tehdä juuri sitä, mitä haluaa ja valita kenen kanssa, sekä jopa päättää, missä työtä tekee.

Tämä kompromissittomuus ja vapaus yhdistettiin paitsi hyvään työhön ja työn hyvään, myös hyvään elämään.

Yhteen kuuluminen

Monelle ohjaajalle ihmiset ovat merkittävin asia heidän työssään. Ihmiset nimenomaan ryhmänä tai yhteisönä, laumana, jonka jäsen saa olla. On jotain kovin universaalialia tuossa halussa kuulua joukkoon, olla sen osa, tulla hyväksytyksi ja toteuttaa omaa selkeää rooliaan

siinä. Teatterissa tuo ryhmä tai lauma voi muodostua paljon normaalia työyhteisöä tiiviimmäksi, mistä moni ohjaaja oli yksinomaan iloinen. Se tuntui olevan yksi pääsyy ammatinharjoittamiseen.

Yksi ohjaaja toivoi jopa voivansa työskennellä siten, että työryhmä asuisi, söisi ja saunoisi yhdessä. Näin työskentely olisi kaikkein antoisinta. Ohjaajat kuvailevat kuinka parhaimmillaan lauman kesken on todella hauskaa, eikä työ tunnu työltä.

Kontakti ja jakaminen

”--kaikki huippukokemukset liittyy siihen, että mulla ja näyttelijällä on ollut ihan mieletön kontakti. Siis semmonen vaan, että tuntuu, että pystytään sanattomasti kommunikoimaan ja tuntuu, että näyttelijä ymmärtää tismalleen mua ja mä ymmärrän näyttelijää. Tai, että näyttelijä ymmärtää enemmän kuin minä, koska välillä näyttelijä on jotenkin askeleen edellä mua ku ohjaaja.”

Ihmiset nousivat aineistossa esiin myös sitä kautta, miten heihin saatiin kontakti treeneissä ja esityksissä. Kappaleessa 2 kuvaamani ja Fowleyn (1954) teatteriin liittämä yhteys tai yhteisö nousi esiin haastatteluissa. Aivan kuten Fowley kuvaili yleisön ja työryhmän yhteyttä, haastatteluissani tärkeäksi ja hienoksi mainittiin se, kun saatiin yhdessä aikaan uusia ajatuksia tai näkökulmia, tai kosketettua teoksella yleisöä tai itseä. Ohjaajien puheessa toistuvat termit kontakti ja kommunikaatio, ajatus siitä, että jaetaan yhdessä jotain tärkeää. Tämä liittyy ennen kaikkea hetkittäisiin oivalluksen kokemuksiin, kun taas aiemmin kuvailemani lauma oli pitkäaikainen kokemus yhteisöstä.

Kappaleessa 2 kuvailemani Higginsin moraalinen fenomenologia tarjoaa termit näiden kokemusten ymmärtämiseen. Yhteinen kokeminen kollegoiden kesken ei vaadi sanoja, koska molemmat elävät samaa hetkeä, yhteisen toiminnan ja ammatin kautta. Myös Higgins tunnistaa nämä kokemukset lyhytaikaisiksi, hetkittäisiksi.

Välillä kontakti saatiin aikaan näyttelijöiden ja ohjaajan lisäksi myös työryhmän ja yleisön välille. Ohjaajat kuvailivat, kuinka parhaimmillaan saadaan aikaan yhteys kaikkien niiden ihmisten välille, jotka ovat kokoontuneet samaan tilaan, teoksen äärelle kukin omien elämäkokemustensa kanssa. Tähän liittyy ohjaajien kuvaus siitä kuinka hyvä teos kommunikoi yleisön kanssa ja onnistuneessa esityksessä sen saattaa aistia. Tämä tukee myös

mainitsemaani Fowleyn (1954) ajatusta teatterista yhteisönä, jossa ihmiset kokoontuvat yhteen kuulemaan ja katsomaan, ja muodostavat samallat yhteisön.

Yksi ohjaaja mainitsi senkin, että ovat nykyään aika harvassa ne paikat, joissa tuntemattomat ihmiset joutuvat istumaan pitkiä aikoja toistensa vieressä. Se on aivan erilainen elämys kuin että lukisi jonkun tekstin yksin tai kävisi katsomassa jonkin näytellyn.

Muutos

” --ja siltä meni se jalka ja me paikattiin se --me ei peruttu yhtäkään esitystä vaan soitettiin [toiselle näyttelijälle] ja treenattiin se kahdessa päivässä ja sit se teki sen ja se meni ihan hyvin. Niin tuli semmoinen olo, että mitä arvoa millään on, että mitä tää kaikki työ on ollut. Totta kai mä ymmärrän sen, että on ihan eri asia tulla tavallaan katettuun pöytään ja kaikki on jo ratkaistua ja tälleen. Mutta tulee semmoinen on olo, että näinkö korvattavissa sitä on, että onko tässä mitään.--Mutta tuli semmoinen olo, että ei yleisö sitä eroa näe, ei vaan näe, eikä voi nähdä. Jotenkin semmoinen joku nyanssi jäi pois ja semmoinen syvempi taso. Ja se on semmoinen, mikä motivoi sitä työn tekemistä, että ei ole vaan se, että kuka tähän tulisi, että tule tähän, tee tälleen, tee enemmän tälleen. Että kyllä ne nyanssit siinä katosi. Ja mulle muutti sen, että multa se sellanen vilpitiön kiinnostus sitä juttua kohtaan meni siitä.”

Kaikkeen tähän yhteiseen tekemiseen ja jakamiseen liittyy jokin syvempi taso, jota ohjaajat eivät osaa edes ihan täysin kuvata, mutta jonka puuttumisen huomaa kyllä. Yllä oleva lainaus on erinomainen esimerkki samasta asiasta, jota Higgins (2010, 246) kuvailee mukailemalla MacIntyren kalastus-esimerkkiä. MacIntyren mukaan kalastamisessa ei ole kysymys pelkästään kalan nappaamisesta, vaan myös itse kalastamisen hienouksista ja tekemiseen liittyvistä sisäisistä hyvistä --ja Higgins jatkaa aiheesta, että toisaalta supermarketin kalavalikoiman läpikäyminen tuskin vastaa samaa (2010, 246). Samoin teatteriohjaaja tekee, luo esityksen. Jos tavoitteena olisi yksinomaan yksiulotteisen hieno lopputulos katsojalle, silloinhan voitaisiin vain opettaa näyttelijät kaavamaisesti toistamaan vaikkapa kerran hyväksi havaittu versio Shakespearen kuuluisasta näytelmästä ja veivata sitä aina uudella kokoonpanolla ja ohjaajalla vuosikymmeniä.

Jotta noihin nyansseihin ja siihen syvempään tasoon pääsee kiinni, ohjaajat kehottavat kuuntelemaan itseään. Virta tai virtaavuus toistui useamman ohjaajan puheessa. Kuvailaan, että työryhmä on yhdessä virtaavasti tai pitää kuunnella päässä virtaavia asioita. Yksi ohjaaja

selitti kuvaavasti, kuinka jokaisella ihmisellä pään sisäinen ääni tai alitajunta tuottaa tavaraa, mutta useimmat ihmiset eivät kuule tai kuuntele sitä. Luovat ihmiset ja taiteilijat osaavat tai oppivat kuuntelemaan sitä, herkistymään sille ja poimimaan siitä asioita.

Tärkeä ja toistuva sana oli muutos. Hyväksi taiteelliseksi prosessiksi kuvailtiin sellaista, jonka aikana tapahtuu muutos. Parhaimmillaan ohjaajan lisäksi on muuttunut myös työryhmä ja jopa katsoja. Ja kääntöpuolena todettiin, että jos tätä muutosta ei synny, ei prosessi ole mennyt tarpeeksi syvälle. Tällainen pintapuolinen työskentely jättää pahan maun suuhun, esitys jää haaleaksi ylöspanoksi, joka ei kosketa ketään. Ohjaajat myönsivät, että näitäkin projekteja tuli vastaan joskus, sitä joutui itse joustamaan tai sitten ei yksinkertaisesti pystynyt parempaan, mutta näin ei tapahtunut usein.

Minun oli aluksi vaikea artikuloida tätä sisäistä hyvää. Voiko muutos itsessään olla sisäinen hyvä? Mietin, mikä sen lopputuote on. Kenties oppiminen tai kehittyminen. Mutta ne kuulostavat tarkoitushakuisilta, verbeiltä, jossa aktiivisesti tavoitellaan jonkin taidon saavuttamista. Muutos, josta ohjaajat puhuivat oli jotakin erilaista: jotakin joka tapahtui kuin varkain.

Muutokseen liittyy ohjaajien identiteetin rakentaminen. Työstäessään teosta ohjaaja vastaa Räsänen ja Truxin (2012) muotoilemiin vastaa kysymyksiin *mitä, miksi ja miten* ja tällöin tulee työstäneeksi samalla myös ammatti-identiteettiään, eli vastausta kysymykseen *kuka*. Kuten kappaleessa 2 kirjoitan, MacIntyre kuvaili identiteetin rakentamista oman *Teloksen* (the good for man) etsimiseksi, ja matkaksi (quest), jonka päämäärä ei ole vielä tiedossa. Samaan tapaan ohjaajat kertovat kuinka teatteriteoksen tekeminen on etsimistä ja matkantekoa, ja siinä mennään kohti jotain sellaista, jota ei tiennytkään toivoneensa tai tarvinneensa. Lisäksi teos muuttaa matkalla ohjaajaa itseään.

Siksi ohjaaja ei tee työtä vain saadakseen ja saavuttaakseen ulkoisia ja sisäisiä hyviä vaan myös koska työn myötä hän kehittää itseään ja muuttuu.

Tavallaan työ alkaa joka kerta alusta uuden projektin myötä, ihmiset ovat uusia, aihe on uusi ja ohjaaja lähtee joka kerta uudelle matkalle, joka määrittää häntä taiteilijana. Tämä selittäisi sitä, miten ohjaajat puhuvat menneistä esityksistään, kuinka ne hyvätkin tuntuivat vanhentuneilta, sellaisilta, mihin ei voisi enää palata.

Niin erilaisia kuin haastattelemani ohjaajat ovatkin, tavoitteena kaikilla on ennen kaikkea taide. Todettiin, että esityksessä ei ole kyse ohjaajasta tai näyttelijöistä, vaan sisällöstä ja estetiikasta sekä suhteesta yleisöön.

Aluksi vierastin haastateltavien suurellisen kuuloisia puheita taiteilija-identiteetistä, mutta kun huomasin aiheen toistuvan erityisesti nuorten ohjaajien puheissa aloin ymmärtää asiaa paremmin. Arkikokemuksen pohjalta ja jo hieman omia siipiä työelämässä kokeilleena tuntuu, että ehkäpä ohjaajaidentiteetin löytyminen liittyikin siihen samaan pohdiskeluun, mitä kuka tahansa nuori ammattilainen joutuu tekemään: osaanko tarpeeksi, vakuutanko muut, luotetaanko minuun, olenko näiden töiden arvoinen. Kun kokematon ohjaaja kohtaa ensimmäistä kertaa työryhmänsä, jossa osa näyttelijöistä on näytellyt vuosikymmeniä, on selvää, että tilanne on jännittävä. Kuvailtiin, kuinka luottamus voitetaan avoimuudella ja rehellisyydellä.

Kuitenkin ohjaajilla oli vastausten perusteella myös vahva omanarvontunto, joka oli muodostunut projekti projektilta, kritiikki kritiikiltä. Nuoretkin ohjaajat totesivat haluavansa työskennellä sellaisten ihmisten kanssa, jotka ottavat taiteilijuuden vakavasti.

Aiheen valinta ja näkökulma joko itsestä ulospäin tai ulkoa itseensä vaihteli ohjaajien kesken. Toiset löysivät henkilökohtaisen aiheen, jonka mittakaavaa sitten suurensivat ulospäin ympäröivään maailmaan. Toiset taas huomasivat ympäröivästä maailmasta jotakin, mihin sitten etsivät henkilökohtaisen lähestymiskulman. Samoin tuo arvotus ja näkökulma sisältä ulos ja ulkoa sisään vaihteli sen mukaan, miten ohjaaja näki esityksen ja yleisön suhteen. Oliko niin, että työryhmän hyvä meininki ja onnistunut prosessi säteili yleisöön, vai niin, että hyvä esitys saa yleisön ja työryhmän oivaltamaan jotain.

Oikeutus työlle

Työn motiiveihin, sen tekemisen syihin, liittyä läheisesti oikeutus työlle. Miten ohjaaja perustelee tekemisensä muille?

Teatteritalot, instituutiot

"--yleisökanta vanhenee ja pitää miettiä, että toimiiko noi 60-luvulla rakennetut vanhat kaupunginteatterit ja pienemmät ryhmät ja mistä se yleisö löytyy, pitääkö lähteä hakemaan ihan uudentyypisiä teatterin muotoja. Löytyykö perinteiselle teatterille, löytyykö sille

katsojat ja toisaalta löytääkö katsojat tonne kellareihin tehdyt, performatiivisemmat jutut. Ehkä sitä sijoittaa itsensä niin, että lähtee tekemään uutta niistä –menee rakenteiden sisälle, jos on olemassa tiettyjä laitoksia tai tiettyjä teattereita. Niin mennä sinne ja lähteä sitä kautta omaa identiteettiä ajattelemaan uusiksi.”

Jokaisessa haastattelussa nousi tavalla tai toisella esiin jaottelu laitos-teattereihin tai isoihin taloihin sekä vapaisiin ryhmiin tai pienempiin kokeileviin teattereihin, vaikka en aiheesta erikseen kysynyt. Kukin ohjaaja tuntui ajattelevan tätä ongelmana, joka pitää ratkaista jollakin tavalla. Yhtäältä oli muodikasta tehdä pesäero itsen ja jähmeiden suurien talojen välille. Toisaalta melkein jokainen mainitsi myös ohjanneensa laitokseen –toki siten, että siinä oli jokin erityinen mauste tai syy, joka ikään kuin oikeutti sen.

Erilaisia näkemyksiä oli myös siitä, miten isoihin taloihin suhtautui, pyrkikö itse niihin sillä ajatuksella, että voisi muuttaa asenteita sisältä päin vai tahtoiko jättäytyä kokonaan niiden ulkopuolelle. Kiinnostavaa oli oikeutusten kuvailu, se kuinka oli saanut perusteltua itselleen, miksi päätti ohjata suuren tuotannon populääristä aiheesta ja sitten kollegat nälvivät ja olivat sitä mieltä, että edes esityksen perusratkaisujen olisi pitänyt olla jotenkin erikoisempia, villimpiä. Piti siis keksiä oikeutus muiden silmissä, vaikka itse oli asian kanssa sinut.

Kollegat

”Ja sitten kollegoiden kesken mua kritisoitiin jonkun verran siitä, että mä tein jonkun [esityksen A] ja tiettyjen ihmisten kanssa joutui vaikeuksiin, että oonks mä nyt ihan ihme sell-out, kun mä teen tällaista. En mä tiedä, miltä tää ulospäin vaikuttaa, mutta liittyen tohon, että kollegat ois halunnut, että se ois ollu jotenkin erikoisempi. Että se ois ollut erikoisempi. Ja mä oon itse niinku niin eri mieltä siitä, että ei ei ei. Että mä kävin kaikki ne vaihtoehdot mielessäni läpi, että miten tän vois tehdä.”

Ohjaajan työ tehdään näyttelijöiden, lavastusmestarin, puvustajien sekä ääni- ja valosuunnittelijoiden kanssa. Varsinaisten kollegoiden, eli muiden ohjaajien työstä nähdään vain tulokset, ei työtapoja. Paradoksaalista on se, että muiden ohjaajien työskentelytapoja puolestaan ovat nähneet näyttelijät. Heidän luottamuksensa ohjaaja haluaa voittaa puolelleen, ja heillä on kaikki lähtökohdat vertailuun ja arvosteluun.

Yksi haastattelukysymykseni kuului, ketä ohjaajaa, tai minkälaisia ominaisuuksia ohjaajissa, ihaillet. Vastausten perusteella muiden ohjaajien arvostukseen liittyvät maine ja ambitiot: miksi ja missä he tekevät sitä, mitä tekevät. Tekemisen perustelut ovat tärkeitä. Muiden ohjaajien töitä arvostetaan ja arvostellaan niistä lähtökohdista, jotka ovat omassa tekemisessä ja työskentelyssä tärkeitä. Esiin nousi esimerkiksi luovuus ja rohkeus, epätavalliset paikat ja uskallus viedä kunnianhimoista teatteria maakuntiin. Yleisesti myös arvostetaan neuvottelevaa demokraattista ohjaajaa. Tämä käsitys istui hyvin vahvassa, ikään kuin ulkoa opeteltuna mantrana, vaikka omista työskentelytavoista lipsautettiinkin jotain, mikä paljasti että itsellä neuvotteluvaraa ei aina ole.

Näitä puolia kollegoistaan esiin nostaessaan ohjaajat sivuuttavat työn sisäiset hyvät ja puhuvatkin Nixonin (2004) ajattelumallin mukaan työn *hyveistä*. Näillä ominaisuuksilla, hyveillä pyritään, kuten aiemmin kirjoitin MacIntyrenkin (1981, 1985) mukaisesti, hyvän aikaan saamiseen.

5. Simpukoita, ongenkoukku ja helmi

Ohjaajan työ on ajoittain raskasta, erityisesti silloin, kun se täyttää tunnetyön tuntomerkit, eli omat mielialat ja fiilikset on pidettävä kurissa. Tämä korostuu, jos työryhmä ei kohtele ohjaajaa ihmisenä, vaan kuvittelee, että tälle voidaan sanoa mitä tahansa.

Työn ulkoiset hyvät ovat niitä ilmeisimpiä, rahaa, menestystä ja ylistäviä kritiikkejä. Toisaalta kritiikit edustavat parhaillaan sitä sisäistä hyvää, kun teos on koskettanut kriitikkoa, eli yleisöään. Myös raha on ongelmallinen asia, koska sitä tarvitaan mm. näyttelijöiden sitouttamiseen ja harjoitustiloihin, eli jotta taiteelliselle työlle saataisiin rauha.

Ohjaajan työssä kokemat sisäiset hyvät liittyvät vahvasti vapauteen, ihmisiin ja taiteeseen. Tyydytystä saadaan, kun ollaan lauman jäseniä tai onnistutaan luomaan yhteys näyttelijöihin ja yleisöön. Samantyyppisiä tunteita herää, kun onnistutaan taiteellisesti, eli löydetään ja oivalletaan yhdessä uusia ratkaisuja ja saadaan luotua esteettinen, oikein soiva teos. Nämä ovat asioita, joissa liikutaan rationaalisella käytännön tasolla, jota näyttelijöiden ohjaaminen, sekä lavan näkeminen vaativat, mutta myös alitajunnassa ja tunnetasolla, josta uudet ajatukset ja tunne esteettisyydestä kumpuavat.

Kun ohjaaja rakentaa teatteriteosta ideasta valmiiksi esitykseksi, hän tarttuu aiheeseen ymmärtämättä välttämättä vielä sen merkitystä itselleen. Kun esitys muotoutuu valmiiksi, aiheen ja matkan varrella tehtyjen valintojen merkitykset alkavat paljastua ja ohjaajat kuvailevat valmiin teoksen usein muuttaneen jollain tavalla heitä itseään ja parhaimmillaan myös muuta työryhmää ja yleisöäkin. Samalla hän joutuu miettimään omaa taiteilijuuttaan ja identiteettiään, joka muodostuu jokaisen esityksen myötä.

Työhön liittyviä valintoja ja arvostusta tehdään myös laajemmassa mittakaavassa, oman itsen ulkopuolella. Tällöin mietitään omaa suhdetta laitosteattereihin ja kollegoihin, sekä siihen, mitä nämä valinnat viestittävät sinusta ammattilaisena.

Haastattelemani teatteriohjaajat suhtautuivat eri tavoin ohjaajuuteen ammattina. Toisille se on Higginsin, MacIntyren ja Räsäsen sivuama elämäntapa ja –tarina, jota he elävät todeksi. Toisille se on työ, johon oli ajautettu sattumalta, kanava taiteelle, joka voisi olla jokin muukin. Jo tapa, miten ammatinvalinnasta tai ammattiin päättämisestä kerrottiin, oli kuvaavaa. Tarinat olivat hausalla tavalla verrattavissa, koska niihin liittyi tavalla tai toisella Teatterikorkeakouluun pyrkiminen –ja valtaosalla pääseminen. Vain yksi jätti kokonaan mainitsematta pääsykokeet ja koulutuksen. Osa kertoi valmiiksi hiotun, selvästi moneen kertaan kerrotun tarinan siitä, kuinka sattumat tai näennäiset sattumat johdattivat heidät ohjaajiksi. Toisilla se oli määrätietoisempaa pyrkimistä kohti teatteriohjaajuutta.

Tähän vaikutti osan kohdalla myös kasvuympäristö. Haastateltavien tarinoiden kirjo oli laaja: toinen kasvoi teatterin takahuoneessa ja vietti lapsuuden taiteilijapiireissä, toiselle esiintyminen kesäteatterissa oli ensikosketus lajiin.

6. Kolme tarinaa teatteriohjaajasta

Vaikka vastauksissa oli paljon yhteneväisyyksiä, tietyissä asioissa ohjaajat erosivat toisistaan kuin yö ja päivä. Jotta edellisen kappaleen perusteella ei jäisi kuvaa, että siinä mainitut asiat pätevät kaikkeen, esittelen seuraavaksi kolme fiktiivistä tarinaa ohjaamisesta. Haastateltavien erot tulevat esiin erityisesti näillä viidellä alueella:

- 1) Ohjaajan persoona, sosiaalisuus vs. epäsosiaalisuus
- 2) Johtaminen vs. neuvottelu

- 3) Yhteiskunnallinen vaikuttavuus
- 4) Oma rooli ja näkemys Suomen teatterikentästä
- 5) Teatteri elämäntapana vs. muut työt

Nämä ja joukko pienempiä nyansseja huomioidaan tarinoissani. Olen koonnut ne aineistoni pohjalta siten, että mikään teksti ei ole suoraan kenenkään kertomus, vaan olen poiminut ja niputtanut asioita eri henkilöistä. Nuo listaamani viisi aspektia eivät ole mustavalkoisia kysymyksiä, vaan skaaloja, joiden välillä on eri sävyjä, ja kallistuminen vaihtelee keskeltä suuntaan tai toiseen. Kuten muuallakin tekstissäni, kursivoidut otteet lainausmerkeissä ovat aitoja otteita tekemistäni haastatteluista.

Riivattu taiteilija, Jaakko

”Mulle on hirveen tärkeää, että ihmiset voi niissä projekteissa hyvin, mä pyrin olemaan näyttelijöille niin kuin ystävällinen, mä pyrin jopa olemaan hauska, jos siihen on mahdollisuuksia. Ja pyrin olemaan jotenkin henkisesti herätteellinen. Mutta se on kaikki sitä varten, että se lopputulos olis kohdallaan. Et en mä tunne mitään tarvetta olla periaatteesta ihmisten kanssa sillai muuten vaan niinkun kiva kaveri.”

Jaakko tulee treeneihin. Siinä voidaan vitsailla hetkinen, mutta sitten käydään hommiin. Ja mielellään suoraan asiaan: otetaan käsikirjoitukset esiin ja käydään esitys kokonaan läpi. Jaakko on teatteriohjaaja. Nuori teatteriohjaaja. Jaakolla on visio esityksestä. Se ei välttämättä ole alusta alkaen kristallin kirkas, mutta kyllä se melko kirkas on. Harvoin se oikeastaan matkan varrella merkittävästi muuttuu.

Jaakolla on aina vähän kiireen tuntu. Hän tykkää ilmoittaa näyttelijöille, miten tämä juttu menee. Onhan se kiva, jos heillä on ideoita. Mutta usein siinä vaiheessa on jo myöhäistä muuttaa perusratkaisuja. Pitää vaan todeta, että kiva juttu, mutta kokeillaan ensi kerralla.

Jaakko on se, joka on vastuussa lopputuloksesta. Koko esityksestä. Jos joku menee perseelleen, se on Jaakon syy. Ihan sama, mikä mättää, Jaakon olisi pitänyt ennakoida se.

Parhaimmillaan teatterin tekeminen voi olla hauskaa, mutta usein ei. Se ei kuitenkaan haittaa, koska hauskanpito ei ole teatterintekijän tärkein homma. Toki huumorilla päästään työryhmän kesken pitkälle, mutta tärkein homma on hyvän esityksen luominen. Taide.

Kritiikit satuttavat Jaakkoa, koska hän tekee työtä omalla persoonallaan. Ei ole olemassa mitään työminää, ohjaajaminää. Jaakon mielestä taitelija on yksityishenkilö, ja taide on henkilökohtaista.

Samasta syystä työ on raskasta. Ihan hiton raskasta. Kun projekti on harjoitteluvaiheessa, se vie kaikki voimat, kaikki mehut ja yöunet. Niinä hetkinä Jaakko miettii, miksi oikein kestää sitä kärsimystä aina vaan uudelleen. Sellaista kuraa hän ei toivoisi edes pahimmalle vihamiehelleen.

Ja jos lopputulos epäonnistuu, Jaakon tekee mieli kadota maan alle. Jaakko pyrkii siihen, että kehtaisi kävellä kadulla ja katsoa itseään peiliin jokaisen projektin jälkeen, mutta se ei ole helppoa, koska hän asettaa riman niin korkealle.

Suomessa tehdään hirvittävän paljon yhdentekevää teatteria. Raha ratkaisee aivan liikaa ja siinä ristipaineessa ei uskalleta ottaa riskejä. Sitten palkitaan niitä tylsimyksiä, jotka saavat salin täyteen sadatta kertaa tehtävällä tunnetulla komedialla, missä ei ole yhtäkään yllättävää ratkaisua.

Jaakon unelmaprojekti olisi sellainen, missä olisi sikäli riittävästi resursseja, ettei olisi koko ajan hirveä paine ja kiire. Talo ja koneisto olisivat sen verran pienet, että kaikkia suuria linjoja ei tarvitsisi lukita heti. Jaakko on toki tottunut tekemään niin ja joutuu harvoin katumaan valintojaan. Mutta olisi mukavaa, jos olisi vähän joustoa. Mahdollisuus pieneen ketteryyteen.

Jos Jaakko ei olisi teatteriohjaaja, hän olisi todennäköisesti kirjailija. Tai kuvanveistäjä. Tai hän tekisi mitä hyvänsä taidetta, jota tehdessä saa olla yksin. Ihan rauhassa. Tai ehkä hän ei tekisi taidetta ollenkaan. Hitot, ehkä hän tekisi jotain ihan muuta.

Sosiaalinen laumaeläin, Maija

”Mutta isoin juttu olis se, että sais tehdä sen jengin kanssa töitä ja sillain, että kaikki pystyis keskittyä just siihen proggikseen. Ja myös ois, tai se on hienoa, että voidaan oikeesti vaikka asua yhdessä sen työryhmän kanssa. --että asutaan yhdessä ja syödään yhdessä ja saunotaan yhdessä. Loppujen lopuks se porukka on kaikista tärkein ja se että on aikaa ja sillä tavalla rahaa, että tulee toimeen.”

Maija tulee treeneihin. Hän käy halaamassa työryhmän läpi. Sitten tanssitaan. Tai leikitään. Vain näyttelijät eivät leiki, vaan kaikki leikkivät, Maijakin.

Maijalle on tärkeää oppiminen. Jokaisesta projektista jää jotakin käteen, jotakin joka rakentaa Maijaa. Toki Maija on kriittinen, hyvin kriittinen omaa työtänsä kohtaan. Mutta mitä työryhmän mokiin tulee, niin sellaista sattuu. Ne kuuluvat teatteriin, eikä niitä voi loputtomiin murehtia. Etukäteen, eikä jälkeensä.

Maijan unelmaprojekti olisi sellainen, johon saa itse valita hyvät tyypit. Juuri ne oikeat ihmiset, joihin luottaa ja jotka ottavat taiteen vakavasti. Ja kun tyypit olisivat oikeat, heidän kanssa haluaisi viettää tiiviisti aikaa. Paikalla ei olisi niin väliä. Se voisi olla laitosteatteri tai sitten mikä tahansa luova tila. Ehkei seiniä ollenkaan.

Vaikka Maija voisi ohjata laitosteatterillekin, hänestä on selvää, että teatterikentässä ei ole kaikki kohdillaan. Julkisen sektorin rahoitus valuu isoille teattereille, joiden suurimmat kulut ovat tilat ja seinät. Olisi aika antaa myös pienemmille teattereille ja ryhmille mahdollisuus. Heidän kulurakenteensa on ihan erilainen. Sieltä saattaisi syntyä vaikka mitä kiinnostavaa.

Jos Maija ei olisi teatteriohjaaja, hän saattaisi olla opettaja. Kirjoittaminenkin kiinnostaa, mutta se olisi ihan liian yksinäistä. No opettaminenkin olisi oikeastaan pelkkää fuulaa, koska ei mikään korvaa teatteria. Maija toteutuu vain teatterista.

Neuvotteleva tutkimusmatkainen, Janne

"--että vois tehdä rauhassa yhdessä ryhmän kanssa sen tutkimuksellisen, tavallaan kokeilullisen aloitusjakson, missä ei tarttis tuottaa mitään matskua, vaan vois rauhassa vaan oleilla sen materiaalin ääressä ja antaa sen sykkiä."

"Mut se välillä harmittaa, että tietää, että on tehnyt jotain hienoja juttuja, jotka on tosi ajassaan jotkut jutut ja sitten tietää, että niitä ei koskaan mainita. Tai, että ei pääse mukaan semmoseen yhteiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun, mikä on mun mielestä kuitenkin teatterin tekemisen pointti. Se, että haluaa muuttaa maailmaa ja sen takia toivoo, että se oma työ huomioidaan."

Janne tulee treeneihin. Hän keittää kahvit. Se saattaa olla ohjaajan tärkein työ. Kahvikuppien äärellä käydään fiiliskierros. Joskus se on paljon arvokkaammin käytetty puolituntinen kuin lavalla touhutessa.

Projekti käynnistetään työpajalla, jossa kuunnellaan musiikkia tai kenties tehdään retki luontoon tai muuhun sopivaan ympäristöön. Käsikirjoitusta ei vielä ole tai jos onkin, sitä ei

vielä tarvita. Esitys on vasta idea. Se rakentuu tunnelmista. Näyttelijöiden kanssa neuvotellaan. Janne ei usko pakottamiseen, pitää löytyä yhteisymmärrys. Sen takia idea voi muuttua joskus matkan varrella ihan toiseksi. Tärkeintä on, että lopputulos on rehellinen, että ollaan oltu tuntosarvet herkkinä ja työskennelty avoimesti.

Jannelle on tärkeää yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Jos maailmassa on virhe, siihen pitää tarttua. Usein teosten aiheetkin kumpuavat esiin alitajunnasta siten, että on jokin suuri epäkohta, jonka mittakaavaa lähdetään sitten pienentämään.

Jannen unelmaprojekti olisi sellainen, missä olisi kerrankin aikaa pureutua aiheeseen. Tutkia sitä syvällisesti ja eri tavoin. Tähän tarvittaisiin sen verran rahaa, että näyttelijöiden ei tarvitsisi tehdä muita töitä. Ehdittäisiin paneutua tutkimusmatkaan ja löytää uutta. Kenties voitaisiin tehdä sellaista yhteistyötä, josta hyötyisivät muutkin ohjaajat. Teatteri on yhteinen asia.

Nykyinen Suomen teatterikenttä on vanhanaikainen, homogeeninen ja luutunut. Jannen tekisi mieli vähän ravistella sitä. Mutta ei se tapahdu yhdessä yössä. Riippuu ihan paikasta, että millainen kama siellä menee läpi. Ja joskus sitä huomaa, että muut alkavat tehdä nyt sitä mitä itse teki kymmenen vuotta sitten – ja nyt se sitten vasta toimii.

Jos Janne ei olisi teatteriohjaaja, hän voisi olla politiikassa. Tai järjestötoiminnassa. Tai katuojassa. Ehkä teatteri on tavallaan pelastanut hänet. On löytynyt jokin kanava tai nimilappu sille, mitä muussa kontekstissa ei pidettäisi arvokkaana.

Todesta tarinoiksi ja takaisin

Kirjoittamani kolme tarinaa kuvaavat erilaisia ohjaajia. Heidät erottaa toisistaan heidän suhtautumisensa näyttelijöihin, taiteeseen ja ympäröivään teatterimaailmaan. Nämä kolme suhdetta näkyvät heidän tavassaan tehdä työtä: siinä, miten he käynnistävät harjoitteluvaiheen ja suhtautuvat eteen tuleviin ongelmiin sekä heistä kirjoitettuihin kritiikkeihin.

Kaikki kolme ratkaisevat työnsä mitä, miten ja miksi –kysymykset eri tavoin. Ne eroavat toisistaan räikeästi tai hienoisin nyanssein. Heidän vastauksensa noihin kysymyksiin myös vaihtelevat eri vaiheissa uraa sen mukaan, mikä milloinkin tuntuu arvokkaimmalta ja

mielekkäimmältä. Näiden kolmen kysymyksen vastaus muokkaa heidän ratkaisuaan kysymykseen kuka. Se, kuka ohjaaja on, rakentuu teos teokselta tietoisesti ja tiedostamatta.

Aiemmat tekstit teatteriohjaamisesta ja työstä tukevat joitakin löydöksiäni. Sisäisistä hyvistä tärkeäksi haastatteluissani nousi muutos. Myös ohjaaja Anne Bogart (2004) mainitsee kirjassaan toistuvasti muutoksen. Hänen mukaansa teatteri on nimenomaan muuttava voima (Bogart, 2004, 1). Myös Higgins (2010) kirjoittaa muutoksesta, siitä, kuinka muuttaessaan materiaalia joksikin erinomaiseksi, on tekijän muutettava myös itseään. Näin tanssin keskeisiä sisäisiä hyviä ovat muutokset, kehitys tanssijassa, hänen tarkkuudessaan, voimassaan ja niin edelleen (Higgins 2010, 247). Samoin teatteriohjaajan on muututtava teosta työstäessä, mutta tätä on vaikeampi hahmottaa, koska muutokset eivät näy kehossa – vaikka yksi ohjaaja kertoikin laihtuvansa aina harjoituskaudella.

Lisäksi Bogart (2004) rinnastaa kiinnostumisen ja vetovoiman ja teatterin matkustamiseen. Hänen kertoo kuinka nuo matkat ovat muuttaneet häntä peruuttamattomasti (Bogart, 2004, 85). Samaa kuvakieltä käyttivät minun haastattelemani ohjaajat – ja toisaalta MacIntyre quest-terminologiassaan.

Myös mm. Wengerin (2003) ja Chinoy'n (1976) ajatukset oppimisen ja opettamisen suhteesta käyvät aineistoni kautta järkeen. Moni haastateltavani sanoi voivansa harkita opettajan ammattia ja osa oli sitä kokeillutkin. Haastattelemani ohjaajat eivät kuitenkaan tyytyneet siihen, että ohjaajan tehtävä olisi opettaa, päinvastoin. Esiin nousi se, että oppimista tapahtuu molempiin suuntiin, näyttelijä oppii ohjaajalta ja opettaa tätä, ja päinvastoin.

Sen sijaan MacIntyren, Higginsin ja Räsäsen ajatus ammatista elämäntarinana jäi suurelta osin puuttumaan minun aineistostani. Ohjaajien suhde työhön ammattina, elämäntapana tai ainoana vaihtoehtona vaihtelee. Määrittääkö teatteriohjaajuus ihmistä? Havaintojeni perusteella kyllä ja ei. Teatteriohjaaja ei aineistoni perusteella ole ammatti, josta jäädyään eläkkeelle. Päinvastoin, tarkoitus on tehdä ja saada tehdä rakasta työtä niin kauan kuin pysyy tarpeeksi hyvässä kunnossa. Kuitenkin monet haastattelemani ohjaajat olivat ajautuneet uralle sattumalta, eivätkä pitäneet alanvaihdosta mahdottomana ajatuksena.

Kumpi sitten on tärkeämpi, prosessi vai lopputulos? Prosessin ja lopputuloksen vastakkain asettelussa on kyse siitä, miten työnsä sisäiset hyvät kokee ja arvottaa. Toiselle on

tärkeämpää Higginsin moraalinen fenomenologia, ohikiitävät tuntemukset yhteydestä ja ymmärryksestä muiden tekijöiden kanssa. Toiselle taas tärkeintä on taiteen tuotoksesta saatava mielihyvä, se, kun valmis esitys on eheä ja tavoittaa yleisön.

Jokainen ohjaaja tähtää hyvään esitykseen, hyvään taiteeseen, mutta osa nauttii myös prosessista. Higgins (2010, 246) kirjoittaa, että jousiampuja tähtää napakymppiin ja ilman tuota tavoitetta jousiampuminen menettäisi jotain sille kovin ominaista. Mutta silti napakymppi ei ole jousiampunnan ainoa arvokas asia. Samoin ohjaaja, joka rakastaa harjoitusprosessia tuskin olisi valmis tyytymään pelkästään siihen. Matka ja päämäärä kulkevat käsi kädessä. MacIntyreä (1981, 1985) mukaillen teatterin sisäisten hyvien aikaansaaminen edellyttää väistämättä erinomaisuuden tavoittelua.

Samaan tapaan yritetään löytää tasapaino sisäisten ja ulkoisten hyvien välille. Rahaa tarvitaan ainakin jonkin verran, jotta näyttelijät sitoutuisivat projektiin, eivätkä joutuisi tekemään samanaikaisesti muita töitä. Ulkoisen hyvän, kuten statuksen saavuttaminen puolestaan voi merkitä sisäisen hyvän, kuten vapauden lisääntymistä. Näiden välillä tasapainotellessa pitää miettiä sitäkin, miten suuren painoarvon antaa ohjaajakollegoiden arvostukselle, joka saattaa tietynlaisen statuksen tavoittelusta laskeakin.

Millaisia hyveitä, eli sisäisen hyvän aikaansaamiseen vaadittavia ominaisuuksia ohjaajilla sitten on? He kuvailevat tärkeiksi ominaisuuksiksi mm. kyvyn olla läsnä ja nähdä, olla herkkänä, rehellinen ja auki. Myös huumori mainitaan toistuvasti.

Vaikka Nixon (2004) kirjoittaa akateemista työtä tekevästä ja listaa heidän hyveitään, kuten mm. vilpittömyyden ja kunnioituksen, on hänen ajatuksensa yleistettävissä laajemminkin. Hän itse toteaa, että jo pelkästään akateeminen tutkiminen ja opettaminen ovat kovin erilaisia aktiviteetteja, mutta silti niihin pätevät samat säännöt, koska niitä yhdistää moraalinen tarkoituksenmukaisuus (Nixon 2004, 7). Tämä pätee mielestäni myös ohjaajien kertomuksiin teatterin tekemisestä.

7. Esirippu laskeutuu

Aineistoon syventymisen myötä koko käsitykseni teatterinohjaajan ammatista on laajentunut. Huomaan olleeni hakoteillä, kuten todennäköisesti valtaosa ihmisistä ajatellessaan ohjaajan työtä. On täysin virheellistä jäädä jumiin analysoimaan sitä kuuden viikon harjoittelujaksoa, jossa ohjaaja ja näyttelijät tekevät esitystä, kun todellisuudessa näytelmää on siinä vaiheessa työstetty usein yli vuosikin. Paitsi kirjoittamista, ammattiin liittyy myös hirveä määrä palaveeraamista ja työnjohdollista puolta, kun lavastajan ja puvustajan kanssa yritetään päästä yhteisymmärrykseen. Ja toisaalta taas kyse on pohjimmiltaan oman vision myymisestä: ensin teatterinjohdolle, ja sitä kautta rahoituksen saamiseksi kenties jopa kaupungin kulttuurilautakunnalle, ja sen jälkeen yksi kerrallaan kaikille työryhmän jäsenille.

Kukaan haastattelemistani ohjaajista ei korostanut harjoittelutilannetta, tai -tekniikoita, vaan näki ammattinsa paljon laajempina kokonaisuutena. He kyllä suhtautuivat harjoitukseen eri tavoin, ilolla ja innolla tai ahdistuneena ja turhautuneena, mutta niiden analysointi ei ole tuntunut olevan heidän työnsä fokuksessa. Esitys "tehdään" ja yksi osa tästä tekemisestä on näyttelijöiden ohjaaminen. Ei sen enempää. Myös kysyttäessä Suomen teatterikentästä vastaukset koskivat eri tekijöitä lähinnä siltä kantilta, että millä motiiveilla, ei millä tavalla teatteria tehdään.

Kiinnostavaa on myös ohjaajan vastuun taakka koko tiimistä ja lopputuloksesta. Mikään vastoinkäyminen ei ole tekosyy sille, että esitys on huono. Yksi ohjaaja kuvasi tilannetta niin, että hänen on tärkeää pitää hyvät välit kaikkeen henkilökuntaan lipunmyyjästä kuiskaajaan, ja myös tietää, kuka on heikoin lenkki: jos tietää, että kuiskaaja on huono, on ohjaajan vastuulla teroittaa vuorosanat näyttelijöille täydellisesti. Jos harjoittelu-aika on liian lyhyt, ohjaajan olisi pitänyt nähdä se ennalta aikataulua päätettäessä. Jos lavasteet eivät valmistu ajoissa, se on ohjaajan ongelma, ei lippua maksavan katsojan. Ja silloin, kun työ ei etene toivotusti, tai kohtaukset eivät ole sellaisia kuin pitäisi (ohjaaja on vaikkapa tehnyt huonon näyttelijävalinnan), hänen on pysyttävä kasassa, kehuttava näyttelijöitä ja tarvittaessa näyteltävä, että uskoo yhä projektiin täysillä.

Taiteilijuuden ja ammattilaisuuden kehittyminen vaatii jatkuvia valintoja siitä, mitä ohjaa ja kenelle ohjaa. Tämä vapaus on myös se, mikä heitä työssä viehättää. Jokainen haastateltavani sivusi toisaalta suurten talojen taloudellisia paineita ja kireitä aikatauluja – mutta moni myös mainitsi silti ohjanneensa isoillekin teattereille. Näyttää siltä, että ohjaajan on yhtäältä tärkeää kokeilla erilaisia työtapoja löytääkseen omat vastauksensa, työtapansa ja äänensä ohjaajana. Ja toisaalta työ on jatkuvaa neuvottelua ja tasapainoilua toimeentulon, taiteellisen riippumattomuuden ja kompromissien välillä. Esitysten ainutkertaisuus sekä kyseisen projektin ja kyseisen työryhmän suhteen että myös ammatillisen kehityksen, ohjaajuuden kannalta. Tehdyistä projekteista puhuttiin kutakuinkin aina samalla tavoin, muistettiinpa ne sitten onnistuneina tai epäonnistuneina, ne olivat mennyttä elämää, sellaista, mitä ei enää voisi tai haluaisi tehdä uudestaan.

Ja toisaalta taas esityksen sisäinen kuohunta ja taakka ohjaajan harteilla ja yksityiskohtien hiominen voi olla katsojalle yhdentekevää. Loukkaantuneen näyttelijän korvaaminen ei välttämättä näy katsojalle mitenkään, vaikka ohjaaja itse näkee esityksessä paljon virheitä ja puutteellista fiilistä sun muuta. On vedettävä raja, missä prosessi ei enää ole esityksen kannalta olennaista.

Kuten jo mainittua, Suomen teatterikenttä on edelleen homogeeninen. Ammattiin valmistutaan pääosin yhdestä koulusta (joskin teatteria ohjaavat myös mm. jonkin verran ammattikorkeakoulujen teatteri-ilmaisua opiskelleet ja kouluja käymättömät). Tämän vuoksi minunkin haastateltavistani yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat käyneet Teatterikorkeakoulun ja kävi ilmi, että suurin osa myös tunsu toisensa joko työprojektien tai TeaKin kautta. On siis mahdollista, että tämä tiivis ala ja sen yksi koulu muokkaa huomaamatta ohjaajia ja heidän ajatuksiaan työskentelytavoista ja taiteen tekemisestä tiettyyn suuntaan –myös silloin, kun itse ohjaustyöt poikkeavat toisistaan paljon.

Voisi siis olla kiinnostavaa haastatella ohjaajia maailmalla, niin näkisi, miltä osin vastaukset ovat universaaleja ja samanlaisia, eivätkä pienen kapean teatterikentän muovaamia.

Yksi tapa tutkia aihettani pidemmälle olisi haastatella ohjaajia tarkemmin löytämistäni ja nimeämistäni työn sisäisistä hyvistä. Tällä tavoin voisi testata löydöksiäni ja mahdollisesti tunnistaa uusia sisäisiä hyviä, jotka motivoivat ohjaajia tekemään työtään.

Eräs näkökulma, joka jäi tässä tutkimuksessa käsittelemättä tai vähälle huomiolle on ajatus ammatista elämäntapana ja –tarinana. Elävätkö teatteriohjaajat leimallisesti teatteriohjaajan elämän sikäli kuin olen aiemmin tekstissä kertonut mm. MacIntyren asian näkevän? Tämä kysymys vaatisi jatkotutkimusta.

8. Lähteet

Alasuutari, Pertti. 1994. Laadullinen tutkimus. Toinen painos. Vastapaino. Gummerus, Jyväskylä. 281 s.

Barley, Stephen R. & Kunda, Gideon. 2001. Bringing Work Back In. *Organization Science* 12. 76-95. Saatavissa: <http://www-leland.stanford.edu/group/WTO/cgi-bin/uploads/2001%20Bringing%20Work%20Back%20In.pdf>

Barrett, Frank J. & Fry, Ronald E. 2008. *Appreciative inquiry: a positive approach to building cooperative capacity*. Toinen painos. Chagrin Falls, OH. Taos International Publications. 128 s.

Beadle, Ron & Moore, Geoff. 2006. MacIntyre on Virtue and Organization. *Organization Studies* March 2006 vol. 27 no. 3. 323-340.

Bhattacharjee, Anol. 2012. *Social Science Research: Principles, Methods, and Practices*. University of South Florida Scholar Commons.

Bogart, Anne. 2004. *Ohjaaja valmistautuu*. Suom. Arlander, Annette. Like-kustannus ja Teatterikorkeakoulu. Gummerus, Jyväskylä.

Bourdieu, Pierre. 2006. *The rules of art : genesis and structure of the literary field* / Pierre Bourdieu ; translated by Susan Emanuel. Cambridge : Polity Press, cop. 1996. 410 s.

Brewer, John D. *Etnographs*. Teoksessa Miller, Robert L. & Brewer, John D. 2003. *The A-Z of Social Research*. SAGE Publications. 99-102.

Chinoy, Helen Krich. 1976. The Director as Mythagog: Jonathan Miller Talks about Directing Shakespeare. *Shakespeare quarterly*. Winter. Vol. 27, no. 1. 7-14.

Dunham Laura & Freeman R. Edward. 2000. There is Business Like Show Business: Leadership Lessons from the Theater. *Organizational Dynamics*, Vol 29 No. 2. Elsevier Science, Inc. 108-22.

Higgins, Chris. 2010. Worlds of Practice: MacIntyre's challenge to applied ethics. *Journal of Philosophy of Education* 44 (2-3). 237-273. Saatavissa:

<http://web.b.ebscohost.com.libproxy.aalto.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=8cd85227-b3ad-4cff-86b9-3e69ae585ebe%40sessionmgr114&hid=120>.

Legard Robin & Keegan Jill & Ward Kit. 2003. *In-depth Interviews*. Teoksessa: Richie, Jane. Lewis, Jane. *Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and researchers*. SAGE Publications Ltd. 138-169.

Leonard, Madeleine. 2003. Interviews. Teoksessa Miller, Robert L. & Brewer, John D. *The A-Z of Social Research*. SAGE Publications Ltd. 166-171.

McCann, Dennis P. & Brownsberger, M.L. 1990. Management as a Social Practice: Rethinking Business Ethics after MacIntyre. *Annual of the Society of Christian Ethics*. Vol. 10. 223-245

Nixon, Jon. 2004. Education for the Good Society: the Integrity of Academic Practice. *London Review of Education* 2, 3. 245-252.

Palmen, Joanna. Kaunotar ja hirviö. Image 08/2010. Saatavissa:

<http://www.image.fi/artikkelit/kaunotar-ja-hirvi>

Posner, Barry Z. 2008. The Play's the Thing: Reflections on Leadership From the Theater. *Journal of Management Inquiry* March. 35-41.

Quaghebeur, Kerlijn, Masschelein, Jan & Nguyen, Hoai Huong. 2004. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. Volume 14, Issue 3. 154–165.

Räsänen, Keijo. 2012. Kannattaako tehdä akateemista työtä? Moraalisen näkökulman sanoittamista käytänteoreettisella otteella. Teoksessa Aittola, Helena & Saarinen, Tanja. *Kannattaako korkeakoulutus?* Jyväskylän yliopisto. 227-235.

Räsänen, Keijo & Trux, Marja-Liisa. 2012. *Työkirja : ammattilaisen paluu*. Helsinki, Kansanvalistusseura. Keuruu, Otava. 280 s.

Salminen, Eppu. *Lasten ristiretki*. 2009. Gummerus. 173 s.

Thompson, Chris & Weslien, Katarina. 2006. Pure Raw: performance pedagogy and (Re)presentation, Marina Abramovic Interviewed by Chris Thompson and Katarina Weslien. *A Journal of Performance and Art PAJ* 82 (Volume 28, Number 1). 29-50.

Wenger, Etienne. 1998 (Painos 2003). Communities of practice : learning, meaning, and identity. Cambridge: Cambridge University Press. 318 s.

Vilar, Jean & Strawn, Richard R. 1950. The Director and the Play. Yale French Studies No. 5, The Modern Theatre and Its Background. Saatavilla: <http://www.jstor.org/stable/2928920>

Zikmund, William G., Babin, Barry J., Carr, Jon C. & Griffin, Mitch. 2010. Business research methods. 8. painos. Mason, OH. South-Western. 696 s.

Liite 1: Haastattelut

Keräsin graduaineistoni haastattelemalla kuutta teatteriohjaajaa. Haastattelut kestivät vajaasta tunnista reiluun kahteen tuntiin. Tekstissäni olevat kohdat, jotka ovat lainausmerkeissä ja kursivoitu, ovat suoria otteita haastattelulitteroinneista. Tein haastattelut Helsingissä seuraavassa järjestyksessä:

Juha Siltanen 23.4.2013.

Akse Petterson 30.4.2013.

Linda Wallgren 3.5.2013.

Maarit Ruikka 7.10.2013.

Anni Mikkelson 6.3.2014.

Eero-Tapio Vuori 31.3.2014.