

**HARRASTAJANÄYTTELIJÖIDEN RELATIONAALISET
ODOTUKSET OHJAAJAA JA OHJAUSSUHDETTA KOHTAAN**

Tessa Horila
Puheviestinnän pro gradu -tutkielma
Kevät 2013
Viestintätieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty HUMANISTINEN	Laitos – Department VIESTINTÄTIETEIDEN
Tekijä – Author Tessa Horila	
Työn nimi – Title HARRASTAJANÄYTTELIJÖIDEN RELATIONAALISET ODOTUKSET OHJAAJAA JA OHJAUSSUHDETTA KOHTAAN	
Oppiaine – Subject Puheviestintä	Työn laji – Level Pro gradu -tutkielma
Aika – Month and year Kevät 2013	Sivumäärä – Number of pages 93
Tiivistelmä – Abstract <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata ja ymmärtää niitä relationaalisia odotuksia, joita harrastajanäyttelijöillä on teatteriproduktion ohjaajan viestintää kohtaan, sekä ohjaussuhteeseen kohdistuvia odotuksia. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Aineisto koostettiin kymmenen keskisuomalaisen harrastajanäyttelijän haastatteluista. Aineistonkeruu ja analyysi toteutettiin hermeneuttis-fenomenologisesti ja aineistolähtöisesti.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella voitiin hahmotella sekä niitä odotuksia, joita ohjaajaan ja ohjaussuhteen vuorovaikutukseen kohdistetaan, sekä yleisemmin luonnehdintaa harrastajanäyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhteesta. Ohjaajalta odotetaan luottamusta herättävää, keskustelevaa ja avointa vuorovaikutusta, joka huomioi sekä ryhmän että yksilön. Häneltä odotetaan vallan ja vastuun ottamista ja niiden prososiaalista käyttämistä. Ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutussuhde voidaan nähdä sijoittuvan pitkäkestoisen ja moniulotteisen sekä ainutkertaisen ja väliaikaisen suhteen välimaastoon. Siinä yhdistyvät professionaalisen viestintäsuhteen sekä vapaamuotoisen, melko läheisen suhteen piirteet.</p> <p>Tutkimuksen tulokset tarjoavat uutta, jäsennellyä tietoa vapaaehtoisten ohjaussuhteiden vuorovaikutuksesta ja niissä ilmenevistä odotuksista. Tulokset ovat sovellettavissa erilaisiin harrastus- ja vapaaehtoiskonteksteihin ja ne tuovat sovellettua lisätietoa ohjausviestinnästä. Lisäksi tutkimuksesta saadusta tiedosta voi olla käytännön hyötyä ohjaavassa asemassa oleville henkilöille.</p>	
Asiasanat – Keywords Interpersonaalinen vuorovaikutus, relationaalinen vuorovaikutus, vuorovaikutusodotukset, ohjausviestintä, puheviestintä	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja – Additional information	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 RELATIONAALINEN VUOROVAIKUTUS JA ODOTUKSET	4
2.1 Interpersonaalinen vuorovaikutussuhde	4
2.2 Relationaalinen vuorovaikutus	6
2.3 Vuorovaikutusodotukset.....	9
2.4 Relationaaliset vuorovaikutusodotukset.....	11
3 OHJAAJAN JA NÄYTTÉLIJÄN VUOROVAIKUTUSSUHDE.....	13
3.1 Relationaalinen vuorovaikutus näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhteessa... 13	
3.2 Relationaalinen vuorovaikutus muissa vastaavissa viestintäsuhteissa.....	17
3.5 Koontia	24
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	26
4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	26
4.2 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu.....	27
4.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi	31
5 TULOKSET	35
5.1 Ohjaajaan kohdistuvat relationaaliset odotukset	35
5.2 Ohjaussuhteeseen kohdistuvat relationaaliset odotukset.....	51

6 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	65
6.1 Tutkimusasetelman ja näkökulman arviointi	65
6.2 Tutkimuksen luotettavuus	66
6.3 Tutkimuksen eettinen arviointi.....	71
7 POHDINTA	73
6.1 Ohjaajan relationaalisen vuorovaikutukseen kohdistuvat odotukset.....	73
6.2 Ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutussuhteeseen kohdistuvat odotukset	76
6.3 Harrastajateatterin ohjaussuhteen luonne ja vertautuvuus muihin suhteisiin.....	81
8 PÄÄTÄNTÖ	84
KIRJALLISUUS	87
LIITE: Haastattelurunko	93

1 JOHDANTO

Teatteria voidaan kuvailla pitkälti vuorovaikutukseen pohjautuvana sekä vuorovaikutuksessa syntyvänä ja tapahtuvana harrastus- ja työskentelymuotona. Harjoitusprosessin aikana työryhmän jäsenet ovat vuorovaikutuksessa sekä toistensa että ohjaajan kanssa, joka esimerkiksi viestii työryhmälle näkemystään esityksestä. Produktion aikana ohjaaja antaa runsaasti palautetta ja työryhmä keskustelee työtavoista ja esityksestä. Harrastajateatterissa läsnä on myös vapaamuotoinen ajanvietto sekä sosiaalisten suhteiden rakentaminen. Lisäksi itse teatteriesitys on viestimistä yleisölle.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata ja ymmärtää niitä relationaalisia odotuksia, joita harrastajanäyttelijöillä on ohjaajaa sekä ohjaussuhdetta kohtaan. Ohjaussuhde käsitetään interpersonaalisenä, tietyn ajanjakson kestäväenä vuorovaikutussuhteena. Tarkoitukseni on yhtäältä tutkia harrastajateatteriproduktion relationaalsiin odotuksiin liittyviä erityispiirteitä, ja toisaalta tuottaa myös eri konteksteihin sovellettavaa tietoa siitä, millaisia relationaalisia odotuksia kohdistetaan ohjaavassa asemassa toimivaan henkilöön ja ohjaussuhteeseen. Uskoakseni ohjaaville henkilöille voi olla hyvinkin hyödyllistä olla tietoisempia siitä, millaisia erilaisia odotuksia ohjattavilla henkilöillä voi olla, ja niin ikään ohjattavassa asemassa oleville henkilöille voi olla hyödyllistä tulla tietoisemmaksi omista odotuksistaan. Tietoisuuden kasvamisen lisäksi tutkimustiedolla voi olla myös konkreettisia seurauksia esimerkiksi toimintatapojen kehittämisessä sekä ohjaamisen vuorovaikutukseen liittyvän tiedon lisäämisessä. Puheviestinnän tutkimuksen painoalueista tutkimukseni sijoittuu työelämän interpersonaalisten vuorovaikutussuhteiden tutkimukseen.

Puheviestinnän tutkimusta vuorovaikutuksesta harrastajateatterissa on tehty niukasti. Harrastajateatteri on kuitenkin merkittävä osa yhteiskunnallista ja yhteisöjen taiteellista toimintaa. Suomessa kyseessä on hyvin suosittu ja monimuotoinen harrastus- ja esitysmuoto - vuonna 2010 suomalaisella harrastajateatterilla oli lähes 800 000 katsojaa ja ensi-iltoja lähes 800 kappaletta (2010 Harrastajateatteritilasto, 3; 14). Tässä tutkimuksessa hyödynnän myös omaa kokemustietoani harrastajateatterista kontekstina - olen itse harrastanut teatteria lähestulkoon koko elämäni ja olen aktiivinen harrastajateatteritoimija.

Harrastajateatteri on yhteisö, jossa tuotetaan teatteritaidetta amatöörivoimin yleensä yhden tai muutaman ammattilaisen johdolla (Gard & Burley 1959, Kramerin 2006, 144 mukaan), ja usein myös täysin harrastajavetoisesti. Tyypillinen harrastajateatterin harjoituskausi kestää noin yhdestä kolmeen kuukauteen ja saattaa pitää sisällään kaksikin kymmentä työtuntia viikossa. Työskentely tapahtuu pitkälti talkoovoimin, niin että kaikki työryhmän jäsenet saattavat tehdä osaamisensa ja resurssiansa mukaan esimerkiksi lavastamiseen, markkinointiin tai tarpeistonhankintaan liittyviä tehtäviä. Ohjaajalla on oman kokemukseni mukaan keskeinen vaikutus siihen, kuinka paljon produktiota valmistetaan talkootyönä ja kaikkien ideoita hyödyntäen, tai vaihtoehtoisesti kuinka paljon ohjaajavetoisesti. Harrastajateatteriryhmä voidaan esimerkiksi Goodmanin ja Goodmanin (1976, 494) määritelmän mukaan nähdä väliaikaisena järjestelmänä, jolla tarkoitetaan joukkoa monipuolisesti taitavia ihmisiä, jotka työskentelevät yhdessä suorittaakseen monimutkaisen tehtävän rajoitetussa ajassa. Väliaikaisessa järjestelmässä ei useinkaan ole resursseja suunnitella työskentelyä tarkasti etukäteen, jonka vuoksi työmäärä vaihtelee hyvin intensiivisestä vaivannäöstä epätuottavaan odotteluun (Goodman & Goodman 1976, 495) sen sijaan, että työmäärä olisi päivästä riippumatta yhtä kuormittavaa tai määrältään samanlaista.

Vaikka itse teatteritaiteen tekeminen tai esimerkiksi näyttelijäntyö voivat olla luonteeltaan melko samanlaista niin harrastaja- kuin ammattiteatterissakin, eroaa harrastaminen ammatikseen työskentelystä. Harrastajateatteri on ensisijaisesti vapaaehtoista toimintaa, jossa sitoutumiseen ja työskentelyyn motivoivat ainakin osittain muut tekijät kuin ammatikseen näyttelevillä. Sitoutumista ja motivoituneisuutta vapaaehtoiseen toimintaan on tutkittu huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi työorganisaatioihin sitoutumista. Harrastustoiminnalla on kuitenkin omia erityispiirteitään jotka liittyvät esimerkiksi siihen, miksi johonkin harrastusyhteisöön liitytään, miten siihen sitoudutaan sekä millaisia tehtäviä ja vuorovaikutussuhteita harrastustoimintaan liittyy. (Kramer 2011, 233–234.) Eri ihmisten syyt harrastaa teatteria ovat moninaiset, mutta yhdistäviä motiiveja ovat esimerkiksi halu oppia uutta, päästä esiintymään ja saada sosiaalisia kontakteja. Sisäinen motivaatio ja henkilökohtaiset tavoitteet ovat harrastajille keskeisiä. (Sinivuori 2002, 6.) Tällöin voidaan olettaa, että ohjaajalla on ammattiteatteria suurempi merkitys työryhmän motivoimisessa,

innostamisessa ja siinä, että työryhmän jäsenet ylipäättään haluavat olla mukana aikaa vievässä harrastamisessa ja kokevat sen palkitsevaksi, vaikkeivät saakaan toiminnastaan rahallista palkkiota. Myös kullakin harrastajateatterilla ja sen jäsenistöllä voi olla erisuuntaisia tavoitteita – esimerkiksi ylioppilasteatterit ovat usein taiteellisesti kunnianhimoisia ja ajallisesti suurta sitoutumista vaativia, kun taas monet harrastajateatterit voivat toimia enemmänkin harrastajiensa ehdoilla ja vähemmällä kuormituksella. Harrastajateatteri voi olla myös erityisesti pedagogisten tavoitteiden ympärille muodostunutta, esimerkiksi lapsi- ja nuorisoteatterissa. Tässä tutkimuksessa keskitytään kuitenkin aikuisiin teatterin harrastajiin.

Ohjaaja on harrastajateatterissa se henkilö, jolla on sekä taiteellinen että operationaalinen vastuu esityksen toteuttamisessa. Ohjaajan tulee ottaa vastuulleen siis produktio ja sen mahdolliset epäonnistumiset ja epäselvyydet sekä viestiä selkeästi pyrkimyksensä työryhmälle (Weston 1999, 300). Tässä tutkimuksessa ohjaajaa tarkastellaan henkilönä, joka interpersonaalisen vuorovaikutuksen kautta ohjaa näyttelijöiden työskentelyä. Termi ”ohjaaja” ei ole yksiselitteinen sikäli, että teatterissakin ohjaajaa voitaisiin tarkastella esimerkiksi taiteellisen työn suunnittelijana ja ohjaajana, harrastuksen ohjaajana, ihmisten ohjaajana, johtajana jne. Pikemminkin se on siis eräänlainen kattokäsite. Tässä tutkimuksessa ohjaajan käsitteellä tarkoitetaan ensisijaisesti harrastuksen ja ihmisten työskentelyn ohjaajaa.

Tässä tutkimuksessa näyttelijällä tarkoitetaan sitä henkilöä, joka on ohjattavana henkilönä harrastajateatteriproduktiossa. Näyttelijä tulkitsee ohjaajan visiota ja työskentelee tiiviissä vuorovaikutuksessa sekä ohjaajan että muun työryhmän kanssa. Teatterin termein siinä, missä ohjaaja on työskentelyprosessissa katsoja, on näyttelijä (ohjaajan ja myöhemmin yleisön) katseiden kohde, joka tarjoaa ohjaajalle materiaalia ja jonka tulee luottaa ohjaajan näkemykseen ja palautteeseen (Weston 1996, 8). Lisätietoa tarvitaankin siitä, millaista on esimerkiksi se tuki tai henkilökohtainen ohjattavan huomiointi, jota odotetaan ohjaajalta tällaisessa, luottamusta edellyttävässä harrastuksessa, joka tehdään oman persoonan, kehon ja tunteiden kautta.

2 RELATIONAALINEN VUOROVAIKUTUS JA ODOTUKSET

2.1 Interpersonaalinen vuorovaikutussuhde

Interpersonaalinen vuorovaikutussuhde voidaan määritellä esimerkiksi yksilön kognitioiden tai sosiaalisen näkökulman kautta. Näiden näkökulmien keskeinen ero on siinä, mihin vuorovaikutussuhde niiden mukaan varsinaisesti paikantuu, missä se tulee todeksi ja tapahtuu. Kognitiivisen näkökulman edustajista esimerkiksi Wilmot (1994, 21–22) esittää, että vuorovaikutussuhde on ensisijaisesti mielentilan ja kognitioiden kautta määrittyvä - tällaisen näkökulman mukaan vuorovaikutussuhde on olemassa silloin, kun sen osapuolille on konstruoitunut mentaalinen kokemus suhteen olemassaolosta. Lisäksi Wilmot erittelee suhteen olemassaolon kriteerejä kahden eri tason kautta. Ensimmäisen tason määritelmä edellyttää suhteelta ainoastaan sitä, että kaksi henkilöä tiedostaa toisen osapuolen olemassaolon, sekä sen, että heidät tiedostetaan. Kompleksisempi ja syvällisempi näkemys suhteesta edellyttää jatkuvuutta ja kokemusta siitä, että suhteella on jonkinlainen menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Suhteet ovat menneisyytensä muokkaama ja se on jatkuvassa muutoksessa. Ne ovat myös käsitteellisiä kokonaisuuksia, joita osapuolet voivat luonnehtia.

Toinen näkökulma siihen, mitä interpersonaalinen vuorovaikutussuhde tarkoittaa ja missä se ”sijaitsee”, on sosiaalisen konstruktivismin mukainen. Sosiaalisen konstruktivismin mukaan vuorovaikutussuhteet ovat olemassa nimenomaan vuorovaikutuksessa suhteen osapuolien välillä, eli suhdetta ei ole olemassa vuorovaikutuksen ulkopuolella. Vuorovaikutussuhteen kaikki mahdolliset kehitysvaiheet sijaitsevat niin ikään vuorovaikutuksessa henkilökohtaisten kognitioiden sijaan. Vuorovaikutussuhteet ovat sosiaalisesti rakentuneita ja dynaamisia kokonaisuuksia. Jos vuorovaikutus muuttuu, suhde muuttuu, eikä toisinpäin. (Sias 2009, 9–11.) Esimerkiksi Delian (1980, 97–98) mukaan vuorovaikutussuhteet muotoutuvat ja kehittyvät ensisijaisesti jaettujen toimintojen kautta, sosiaalisessa vuorovaikutussuhteessa. Hänen mukaansa se, millaisiksi suhteet muodostuvat,

ja mitä niiltä toivotaan, on paljolti sen muokkaamaa, minkälaista vuorovaikutusta ja toimintaa osapuolten välillä on ollut. Itse suhde ei useinkaan ole osapuolten fokuksessa, vaan sen kehitys on enemmän automaattista sekä tiedostamatonta. Vuorovaikutussuhteille kuitenkin annetaan usein erilaisia attribuutteja ja niitä määritellään esimerkiksi läheisyyden, kontekstin, suhteen keston tai osapuolten luonteenpiirteiden perusteella, ja näistä saatetaan myös keskustella osapuolten kesken (Knapp & Vangelisti 2009, 7, 31).

Interpersonaalisen vuorovaikutuksen ja suhteiden tutkimusta on leimannut erinäiset painotukset ja olettamukset. Tutkimus on painottunut läheisten ja epävirallisena pidettyjen suhteiden, kuten pari- ja ystävyysuhteiden tutkimukseen ja tällaisten suhteiden kehityksestä, vaiheista ja ylläpidosta onkin olemassa paljon tietoa. Tutkimus on ollut paljolti myös suhteen yksisuuntaiseen kehittymiseen keskittynyttä, jolloin oletuksena on, että suhteet kehittyvät jotakin päämäärää kohti, kuten lisääntyntä läheisyyttä, luottamusta, avoimuutta ja niin edelleen (Baxter & Montgomery 1996, 51–52). Esimerkiksi ammatilliseen kontekstiin sijoittuvat vuorovaikutussuhteet on saatettu määritellä jopa impersonaalisiksi, ja niiden tarkastelu on jäänyt tutkimuksen marginaaliin. (Gerlander & Isotalus 2010, 3-4). ”Impersonaalinen” -termillä viitataan vuorovaikutukseen, joka ei ole henkilökohtaista, sitoutunutta tai esimerkiksi jatkuvaa. Ero impersonaalisen ja interpersonaalisen vuorovaikutuksen välillä on selkeä, jos jälkimmäinen käsite nähdään esimerkiksi Galvinin ja Wilkinsonin (2006, 8) määritelmän mukaisesti kahden tai useamman henkilön vapaaehtoisena, jatkuvana, ainutlaatuisena ja keskinäisriippuvaisena vuorovaikutuksena, johon suhtaudutaan positiivisesti ja jota halutaan jatkaa ja syventää. Tällainen näkökulma kuitenkin perustuu olettamukseen siitä, että suhteilla on jonkinlainen ideaalinen kehityssuunta. Delia (1980, 97) on kuitenkin huomauttanut, että on virheellistä olettaa, että kaikki suhteet kehittyisivät nimenomaan lähentymistä kohti. Sen sijaan interpersonaalisilla suhteilla voi olla useita mahdollisia kehityspolkuja. Myöhemmin esimerkiksi Baxter ja Montgomery (1996) ovat käsitteellistäneet interpersonaalisia vuorovaikutussuhteita lineaarisen kehityksen sijaan muutoksen ja liikkumisen käsitteiden kautta. Tällöin interpersonaalisia suhteita ei nähdä lineaarisina, tiettyä ihanteellista päämäärää kohtaan kulkevinä entiteetteinä, vaan useiden, samanaikaisesti vaikuttavien jännitteiden tasapainotteluna. Suhteet voivat liikkua eri suunnissa ja olla samanaikaisesti

esimerkiksi läheisiä ja etäisiä, varmoja ja epävarmoja – olennaista on se, miten suhteen osapuolet hallitsevat näitä jännitteitä. Tällainen näkökulma ei myöskään arvota toisia suhteita ”kehittyneemmiksi” kuin toisia.

Tässä tutkimuksessa sitoudun edellä mainittuun, Baxterin ja Montgomeryn näkemykseen interpersonaalisista suhteista. Oletan, että jännitteisyys, muutos ja tasapainottelu ovat leimallisia kaikille suhteille – tällöin ei välttämättä ole perusteltua esimerkiksi luokitella joitakin suhteita impersonaalisiksi tai arvottaa toista suhdetta ”enemmän interpersonaaliseksi” kuin toista esimerkiksi läheisyyden asteen pohjalta. Näenkin interpersonaalisuuden laajempänä käsitteenä, joka kattaa myös professionaalisen kontekstin. Lisäksi tässä tutkimuksessa interpersonaalisten suhteiden katsotaan syntyvän ja olevan olemassa nimenomaan vuorovaikutuksessa. Ne eivät välttämättä kehity lineaarisesti tiettyä päämäärää kohti vaan ovat jatkuvassa muutoksessa. Näyttelijä ja ohjaaja ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa keskenään, mutta tämä vuorovaikutus voi tapahtua ajallisesti hyvin rajoitetussa kontekstissa, joten suhteella ei välttämättä ole koettua tulevaisuutta esimerkiksi produktion päättymisen jälkeen. Kuitenkin miellän välttämättömäksi, että ohjaajan ja näyttelijän välille muodostuu jonkinlainen suhde, jossa on tiettyjä, kyseisellä suhteelle ominaisia piirteitä, vuorovaikutuksen tapoja ja esimerkiksi keskinäisriippuvaisuutta ja halukkuutta ylläpitää vuorovaikutusta, jotta työskentely ylipäätään voi olla mahdollista. Tällaista lähtökohtaa tukee esimerkiksi nykymuotoinen näkemys organisaatioista kokonaisuuksina, jotka rakentuvat vuorovaikutuksessa ja erilaisissa vuorovaikutussuhteissa sen sijaan, että ne olisivat olemassa kokonaisuuksia, joissa tapahtuu vuorovaikutusta (Sias 2009, 5). Käytän termejä viestintäsuhde ja vuorovaikutussuhde synonyymisinä.

2.2 Relationaalinen vuorovaikutus

Relationaalinen vuorovaikutus on yksi keskeisimpiä interpersonaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä käsitteitä, joskin sen määrittely on haastavaa ja käsite onkin monitulkintainen. Relationaalisen vuorovaikutuksen merkitystä voidaan karkeasti jaotellen tarkastella

kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäinen näkökulma lähestyy relationaalista vuorovaikutusta lähinnä suhtautumista osoittavana vuorovaikutuksena. Niin kutsutun Palo Alto -ryhmän tutkijat määrittivät 1960- ja 1970-luvuilla vuorovaikutusta pragmaattisesta näkökulmasta, systeemiteoriaan nojaten. Systeeminäkökulman mukaisesti sosiaalisen systeemin viestijät ovat jonkinlaisessa relaatiossa toisiinsa, mutta heillä ei välttämättä ole keskinäistä vuorovaikutussuhdetta (relationship) (Mikkola 2006, 17). Ryhmän tutkijoiden mukaan vuorovaikutusta määrittävät viisi aksioomaa. Relationaalisen vuorovaikutuksen kannalta keskeisen, toisen aksiooman mukaan vuorovaikutus pitää aina sisällään sekä sisällöllisen että relationaalisen ulottuvuuden (Watzlawick, Bavelas & Jackson 1967, Daintonin ja Zelleyn 2004, 55–56 mukaan). Viestin sisällöllinen ulottuvuus on konkreettisesti se, mitä osapuolet sanovat toisilleen, eli se pitää sisällään informaation. Relationaalinen ulottuvuus antaa tietoa siitä, miten viesti tulisi tulkita ja merkityksentää – esimerkiksi onko viesti tarkoitettu vähätteleväksi, välittäväksi, humoristiseksi tai muuksi vastaavaksi. (Gerlander & Isotalus 2010, 6–7.) Verbaalisen viestinnän lisäksi relationaaliseen sisällön tulkintaan liittyvät nonverbaaliset tekijät ja erityisesti relationaalisen vuorovaikutuksen tutkimuksen alkutaipaleella se yhdistettiin voimakkaasti nonverbaaliseen viestintään (Hubbard & Burgoon 2009, 337). Myös tilanteen konteksti vaikuttaa relationaalisen viestin tulkintaan. (Guerrero, Andersen & Afifi 2008, 12–13.) Relationaalisia tulkintoja tehdään siis kaikesta vuorovaikutuksesta osapuolten välillä. Palo Alto -ryhmän yksi viestintää määrittävistä aksioomista onkin näkemys siitä, että ihminen ei voi olla viestimättä, sillä pyrkimys viestimättömyyteen voidaan tulkita jonkinlaisena vuorovaikutuseleenä (Littlejohn 2007, 197) ja suhtautumisen osoittamisena.

Yksittäisten viestien ja tilannekohtaisen, suhtautumistapaa osoittavan tulkinnan ohella relationaalinen vuorovaikutus voidaan nähdä suhteeseen liittyvänä vuorovaikutuksena. Tällöin relationaalisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan niitä viestejä, jotka määrittävät ja joiden avulla ja kautta määritellään interpersonaalisen suhteen luonnetta, käsitystä suhteesta, toisesta osapuolesta, sekä muodostuvia tulkintoja siitä, kuinka toisen osapuolen oletetaan suhtautuvan itseän. (Gerlander & Isotalus 2010, 7; Hubbard & Burgoon 2009, 337.) Courtrightin (2007, 319–320) mukaan relationaalinen ulottuvuus on se ”alusta”, joilla suhteet rakennetaan, neuvotellaan, ylläpidetään ja myös päätetään.

Relationaalinen vuorovaikutus on usein yhdistetty ensisijaisesti läheisiin, interpersonaalisiin suhteisiin. Yksi keskeisiä tämän näkökulman mukaisia relationaalisen vuorovaikutuksen jäsenyyksiä on Burgoonin ja Halen (1984) jaottelu relationaalisen vuorovaikutuksen ulottuvuuksista, jolla tutkijat pyrkivät laajentamaan aiempia, pitkälti Palo Alto -ryhmän laatimia määritelmiä käsitteelle (Hubbard & Burgoon 2009, 338). He jaottelevat relationaalisen vuorovaikutuksen kahteentoista ulottuvuuteen, joita ovat dominointi-alistuminen, läheisyys, affektiivisuus-vihamielisyyys, osallisuuden intensiivisyys, sisällyttäminen-ulossulkeminen, luottamus, syvyys-pinnallisuus, emotionaalisuus, maltti, samankaltaisuus, virallisuus ja tehtäväorientoituneisuus (Burgoon & Hale 1984). Tällaiset relationaalisen vuorovaikutuksen osa-alueet paikantuvat selkeästi johonkin olemassa olevaan suhteeseen, sillä esimerkiksi ainutkertaisia, yksittäisiä vuorovaikutustilanteita, kuten erilaisia asioimistilanteita tuskin voidaan nähdä uniikkina vuorovaikutussuhteena, jolla olisi tietty läheisyysaste tai esimerkiksi erityistä luottamusta. Kuitenkin tällaisissakin tilanteissa osapuolet voivat viestiä toisilleen jonkinlaista suhtautumista eli olla relaatiossa toisiinsa. Esimerkiksi asiakaspalvelija voi käyttäytyä kohteliaasti, hymyillä ja osoittaa kiinnostusta. Voitaneen sanoa, että myös muissa kuin läheisissä suhteissa on läsnä nämä ulottuvuudet, joskin ne painottuvat eri tavoin suhteen luonteesta riippuen.

Tässä tutkimuksessa relationaalisuus nähdään edellä mainittujen määritelmien mukaisesti kaksimerkityksisenä käsitteenä. Sillä tarkoitetaan ensinnäkin vuorovaikutussuhteeseen liittyvää ilmiötä, jolloin fokuksessa on nimenomaan suhteeseen ja esimerkiksi sen piirteisiin ja dynamiikkaan liittyvä tai siihen liittyväksi tulkittava vuorovaikutus. Tämän tutkimuksen kontekstissa tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi näyttelijän ja ohjaajan suhteen luonnetta, syvyyttä tai kehitystä ja niitä piirteitä, jotka ovat leimallisia kyseiselle suhteelle. Lisäksi relationaalilla vuorovaikutuksella tarkoitetaan sitä vuorovaikutustilanteiden ja viestinnän merkityksentämistä, jonka kautta ihmiset tulkitsevat toistensa vuorovaikutuskäyttäytymistä ja suhtautumista. Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, miten näyttelijä tulkitsee ohjaajan tavan antaa palautetta tai ohjata häntä, tai esimerkiksi sitä, minkälaiseksi ohjaajien suhtautuminen näyttelijöihin koetaan erilaisissa

vuorovaikutustilanteissa. Tämän tutkimuksen kannalta relevanttia on kuitenkin tarkastella relationaalista vuorovaikutusta myös suhteeseen liittyvänä vuorovaikutuksena, sillä voidaan olettaa, että ohjaajan ja näyttelijän välille syntyy työskentelyprosessin aikana jonkinlainen vuorovaikutussuhde. Tietenkin myös vuorovaikutussuhteessa ihmiset osoittavat viestinnällään suhtautumista toisiinsa, joten määritelmät eivät sulje toisiaan pois.

2.3 Vuorovaikutusodotukset

Vuorovaikutusodotukset kytkeytyvät erilaisiin tarpeisiin, ennakoiteihin, toivomuksiin ja myös huoliin omasta ja muiden vuorovaikutuksesta. Ihmisillä on lukuisia, syvälle juurtuneita odotuksia siitä, miten he olettavat toisten henkilöiden viestivän (Burgoon, Stern & Dillman 1995, 94). Odotukset kohdistuvat toisen osapuolen vuorovaikutuskäyttäytymiseen, ja niihin vaikuttavat esimerkiksi sosiaaliset normit, roolit, osapuolten keskinäinen suhde ja konteksti (Burgoon & Walter 1990, 236, Burgoonin, Sternin ja Dillmanin 1995, 94, mukaan). Odotukset voidaan jakaa ennakoiviin (predictive) sekä ohjaileviin (prescriptive) odotuksiin (Burgoon ym. 1995, Guerreron, Andersenin ja Afifin 2007, 85 mukaan). Ennakoivat odotukset ovat tiettyyn suhteeseen tai tilanteeseen liittyviä odotuksia (Guerrero, Andersen & Afifi 2007, 84–85). Esimerkiksi näyttelijä oletettavasti odottaa ohjaajalta tietynlaista vuorovaikutusta, joka vastaa hänen käsitystään näyttelijän ja ohjaajan välisestä vuorovaikutuksesta. Ohjailevat odotukset liittyvät yleisiin normeihin ja käsityksiin soveliaasta vuorovaikutuksesta (Guerrero, Andersen & Afifi 2007, 85). Tällaisia voivat olla esimerkiksi suomalaisten odotukset siitä, minkälaista on kohtelias ja muita huomioiva viestintäkäyttäytyminen.

Vuorovaikutukseen liittyviä odotuksia voi tarkastella myös niiden rikkomisen kautta. Judee Burgoonin (1978) muotoilema odotustenvastaisuuden teoria (*expectancy violations theory*) tarkasteli alun perin sitä, miten ihmiset reagoivat, kun heidän henkilökohtaiseen tilaansa liittyviä odotuksia rikotaan. Myöhemmin teoriaa on laajennettu käsittelemään kaikkia vuorovaikutuskäyttäytymiseen liittyviä odotuksia ja niiden rikkomista. (Guerrero, Andersen

& Afifi 2007, 84.) Odotustenvastaisuuden teoria olettaa, että vuorovaikutusosapuolet tekevät väistämättä tulkintoja ja arvioita toisistaan. He arvioivat niitä potentiaalisia hyötyjä ja menetyksiä, joita vuorovaikutuksesta seuraa, ja nämä arviot perustuvat esimerkiksi yksilön viehättävyyteen, statukseen, sukupuoleen, ikään ja tuttuuteen sekä sellaisiin vuorovaikutuksellisiin tekijöihin, kuten huumorin käyttöön sekä palautteenanto- ja keskustelutyyliin. Näistä tekijöistä tehtyjen arvioiden mukaan ihmiset sijoittavat muut henkilöt akselille positiivinen-negatiivinen. He myös odottavat positiivisempia seurauksia tulevalta vuorovaikutukselta niiltä henkilöiltä, joihin he suhtautuvat positiivisesti. (Burgoon, Stern & Dillman 1995, 95–96.)

Voidaan sanoa, että jokapäiväinen vuorovaikutus on usein lähes automatisoitunutta, eikä sisällä paljonkaan aktiivista, tiedostettua merkitysten käsittelyä. Vuorovaikutusodotusten rikkoutuminen on yksi niistä tilanteista, jossa tulemme tietoisemmiksi vuorovaikutuksesta. (Knapp & Vangelisti 2009, 5.) Odotustenvastaisuuden teorian mukaan toisen osapuolen vuorovaikutuksen poikkeaminen joko ennakoivasta tai ohjailevasta odotuksesta aiheuttaa vireytymistä ja häiriötä vuorovaikutuksessa ja laukaisee tulkinnan ja arvioinnin prosessin. Tässä prosessissa rikkomuksen symbolista ja relationaalista luonnetta pyritään analysoimaan ja päättämään, onko se toivottu vai ei-toivottu. (Burgoon, Stern & Dillman 1995, 94–96.) Rikkomus voidaan arvioida negatiiviseksi tai positiiviseksi - lopullinen arvio on yhdistelmä henkilöön liitettyjä tulkintoja sekä itse rikkomuksen tulkintaa ja arviointia. Huomioon otetaan siis sekä se, kuka odotuksia rikkoi sekä se, millainen rikkomus oli kyseessä. (Burgoon, Stern & Dillman 1995, 96–97; Guerrero, Andersen & Afifi 2007, 85.)

Michael Sunnafrankin (1986) kehittämä odotusarvoteoria (predicted outcome value theory) tarkastelee vuorovaikutusodotuksia erityisesti siitä näkökulmasta, minkälaisia ennustuksia ihmiset tekevät suhteen tulevaisuudesta ensimmäisten vuorovaikutustilanteiden perusteella. Sunnafrank (1986, 158–159) nojaa näkemyksensä siihen tietoon, että ihmiset tuntevat vetoa ihmisiin, jotka he kokevat asenteiltaan samanlaisiksi. Lisäksi ihmiset pyrkivät vakaisiin, ennustettaviin ja hallittaviin viestintäympäristöihin. Siihen, syntykö vuorovaikutusosapuolien välille attraktiota ja edelleen halukkuutta jatkaa vuorovaikutussuhdetta vaikuttaa ensimmäisten vuorovaikutustilanteiden synnyttämä

kokemus siitä, onko tällainen viestintäympäristö saavutettavissa. Teorian mukaan ihmiset tekevät ensimmäisissä kohtaamisissaan uuden henkilön kanssa alustavia positiivisia tai negatiivisia arvioita siitä, millainen tulevaisuus suhteella on, ja nämä arviot joko vahvistavat tai heikentävät relationaalista kehitystä suhteessa (Horan, Houser, Goodboy & Frymier 2011, 75; Sunnafrank 1986). Havainnot samankaltaisuudesta perustuvat voimakkaasti ensimmäisiin vuorovaikutustilanteisiin ihmisten välillä ja niihin taustatietoihin, joita he ovat toisesta osapuolesta saaneet selville

Tässä tutkimuksessa odotuksen käsitteellä tarkoitetaan toiseen henkilöön tai vuorovaikutukseen kohdistuvia odotuksia, johon vaikuttavat käsitys toisesta ihmisestä, itsestä, suhteesta, vuorovaikutuksen kontekstista ja normeista. Odotukset muodostuvat aiempien kokemusten ja käsitysten perusteella ja niiden avulla myös ennakoidaan tulevaa vuorovaikutusta.

2.4 Relationaaliset vuorovaikutusodotukset

Kaikkiin vuorovaikutussuhteisiin sisältyy jonkinlaisia odotuksia, jotka voivat kohdistua esimerkiksi suhteen kehittymiseen, sen tavoitteiden toteutumiseen tai omaan tai toisen osapuolen vuorovaikutukseen. Suhteissa tapahtuukin jatkuvasti uusien odotusten luomista, vanhojen vahvistamista sekä toimintatapojen muokkaamista odotusten perusteella. Uusien odotusten luominen tai vanhojen vahvistaminen muokkaa aina myös käsitystä vuorovaikutussuhteesta. (Littlejohn 2007, 197.) Se, millaiseksi vuorovaikutussuhde toisen henkilön kanssa kehittyy, on vahvasti riippuvainen siitä, millaisia yhteisiä ja yksilöllisiä odotuksia suhteesta muodostuu. Suhdeodotusten jakaminen ja niiden mukaan toimiminen auttaa määrittelemään suhdetta ja esimerkiksi koettuja yhtäläisyyksiä. (Knapp & Vangelisti 2009, 32.) Konkreettisten vuorovaikutustilanteiden ohella ihmiset myös kuvittelevat ja suunnittelevat vuorovaikutusta intrapersonaalisen viestinnän tasolla - relationaalisia odotuksia muodostuu myös tällaisten kuvitelmiin ja toiveiden perusteella (Pitts & Giles 2010, 21).

Delia (1980, 98) käyttää käsitettä yksittäiset relationaaliset odotukset (particular relational expectations) kuvaamaan niitä odotuksia, jotka riippuvat yksittäisestä sosiaalisesta kontekstista. Toisista henkilöistä tehdään havaintoja ja asetetaan odotuksia sen perusteella, millainen on välitön konteksti. Tällainen näkemys on kuitenkin problemaattinen silloin, kun relationaalista vuorovaikutusta tarkastellaan ensisijaisesti suhteen näkökulmasta. Tällöin fokuksessa on aina myös suhde ja tarkasteltavana on laajemmalla aikavälillä tapahtuva vuorovaikutus, jossa yksittäisiä vuorovaikutustilanteita ei nähdä toisistaan erillisinä, vaan kyseessä olevaan suhteeseen liittyvinä. Relationaaliset odotukset voivat aiheuttaa hämmennystä esimerkiksi silloin, jos henkilöiden välillä on useampia kuin yksi vuorovaikutussuhde (Knapp & Vangelisti 2009, 32). Esimerkiksi näyttelijä ja ohjaaja voivat teatterikontekstin ulkopuolella olla ystävyksiä. Toisaalta heillä voi olla jossakin muussa kontekstissa syntyneitä konflikteja tai negatiivinen kokemus toisistaan.

Edellä esitettyä relationaalisen vuorovaikutuksen määritelmää mukaillen tässä tutkimuksessa relationaalisilla odotuksilla tarkoitetaan sekä suhteen toisen osapuolen relationaaliseen vuorovaikutukseen kohdistuvia, että itse vuorovaikutussuhteeseen kohdistettuja odotuksia. Relationaaliset odotukset vuorovaikutuksessa kytkeytyvät sekä siihen, keneen odotukset kohdistuvat ja millaisia käsityksiä tästä henkilöstä on olemassa. Lisäksi niihin vaikuttavat sekä kulttuuriset normit että konteksti ja kyseessä oleva suhde. Relationaaliset odotukset voivat olla joko suhteessa jaettuina yhteisiä odotuksia, tai yksilön omia, toiseen osapuoleen, itsen tai suhteeseen kohdistettuja.

3 OHJAAJAN JA NÄYTTELIJÄN VUOROVAIKUTUSSUHDE

3.1 Relationaalinen vuorovaikutus näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhteessa

Viestinnän tutkimusta näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhteesta ei juuri ole tehty. Kirjallisuutta aiheesta ja sen liepeiltä on jonkin verran esimerkiksi teatteritaiteen tutkimuksen sekä kasvatustieteen aloilta, joskin esimerkiksi teatteritaiteen tutkimus on vahvasti painottunut tarkastelemaan ohjaajan ja näyttelijän taiteellista työskentelyä. Ohjaamisesta löytyy myös opaskirjallisuutta ja esimerkiksi draamakasvatuksen opetussisällöt sivuavat muun muassa näyttelijäntyön opettamista sekä prosessidraaman työskentelytapoja ohjaajan näkökulmasta.

Esittelen seuraavaksi lyhyesti muutamia yleisiä huomioita ohjaavan ja ohjattavan henkilön vuorovaikutuksesta sekä spesifisemmin sitä teatterin kontekstiin liittyvää tutkimus- ja opetuskirjallisuutta, joka käsittelee näyttelijän ja ohjaajan suhdetta. Tällainen materiaali auttaa hahmottamaan sitä sosiaalista todellisuutta, jossa ohjaaja ja näyttelijä vuorovaikuttavat ja niitä odotuksia ja normeja, joita kyseiselle suhteelle asetetaan. Käytän hyväkseni myös omia kokemuksia ja tietojani harrastajateatterista. Lisäksi tarkastelen mahdollisuutta käsitteellistää näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhde väliaikaisena, professionaalisen viestintäsuhteenä.

Rovio, Nikkola ja Salmi (2009, 308–309) esittävät, että ryhmätilanteissa odotukset, paineet, pelot ja tunnereaktiot heijastetaan erityisesti ryhmän ohjaajaan. Ohjaajasta saatetaan olla riippuvaisia, häntä idealisoidaan ja häneltä odotetaan jopa kaikkivoipaisuutta - nämä tunteet voimistuvat odotusten täytyessä. Toisaalta ohjaajaan saatetaan kohdistaa epärealistista ja armotonta kritiikkiä, mikäli tavoitteet tai odotukset eivät toteudu.

Johtamiseen ja ryhmän ohjaamiseen liitetään usein mielikuvia synnynnäisistä taidoista tai karismaattisista ominaisuuksista. Myös teatterissa, jossa kyse on ensisijaisesti taiteellisesta työstä, on tällainen käsitys vallallaan. Erityisesti teatteriohjaajan työskentelyyn liittyy mystisiä käsityksiä siitä, ettei ohjaajantyötä voi oppia tai opettaa (Leppäkoski 2001, 151), vaan kyseessä on jonkinlainen synnynnäinen luonteenpiirre tai taito. Tällainen ajattelumalli tuo tietenkin mukanaan riskin siitä, etteivät ohjaamista harrastavat tai sitä työkseen tekevät ihmiset tarkastele omaa työskentelyään itsekriittisesti tai pohdiskele sitä, miten he voisivat muuttaa tai parantaa omia työskentelytapojaan ja vuorovaikutustaan. He saattavat siten myös nähdä näyttelijän ja ohjaajan suhteen muuttumattomana tai ainakin sellaisena, johon suhteen osapuolet eivät voi vaikuttaa.

Tedesco ja Kaufman (1977) esittävät, että tärkeimmät interpersonaaliset taidot joita teatterin ohjaaja tarvitsee, ovat osallistumisen taito, avointen kysymysten esittämisen taito, tunteiden ja ajattelun reflektoinnin taidot sekä itsestäkertomisen taito. Vaikka tämä tutkimus ei lähtökohtaisesti tarkastele ohjaajalta vaadittavia vuorovaikutustaitoja tai tämän vuorovaikutusosaamista, on niillä kiistämättä vaikutusta ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutukseen. Voidaan olettaa, että harrastajateatteriohjaajalta vaadittava osaaminen on sekä ammattinäyttelijöitä ohjaavan henkilön osaamisen kanssa limittyviä että siitä eroavia. Harrastajateatterin ohjaajat voivat olla koulutukseltaan esimerkiksi teatteri-ilmaisun ohjaajia tai draamaopettajia – useat ovat itse kokeneita harrastajanäyttelijöitä.

Näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhdetta tarkasteltaessa on tärkeää tiedostaa, että ohjaaminen ja näytteleminen ovat erilaisia työskentelymenetelmiä ja taitoalueita ja niiden lähtökohdat ovat osittain hyvinkin eroavia. Voidaankin sanoa, että ohjaaminen on sitä hedelmällisempää ja palkitsevampaa ja lopputulos sitä laadukkaampaa, mitä paremmin ohjaaja ymmärtää näyttelijän työtä. Ohjaajan tulee ymmärtää näyttelemisen pelottavuus, esillä olon ja arvostelun vaikeus ja omien kykyjen pelkääminen suorituksessa, joka perustuu omaan kehoon, ajatuksiin, tunteisiin ja toimintaan. Tämän vuoksi näyttelijällä on voimakas tarve kokea varmuutta ja saada tunnustusta ja hän myös odottaa tätä ohjaajalta. Siksi palautteen tulee olla tarkkaa ja rakentavaa ja kiitosten aitoja. (Weston 1999, 73.) Leppäkoski (2001, 157–158) puolestaan esittää, ettei ohjaajan tai näyttelijän työn pitäisi

perustua tunteisiin ja ihmissuhdeprojektioihin. Hänen mukaansa työskentely on tällöin vaarassa muuttua terapoivaksi. Ohjaaja ei tämän näkemyksen mukaan tarvitse erityisesti vuorovaikutustaitoja, kuten sosiaalista herkkyyttä, empatiakykyä, diplomatiaa ja sovittelutaitoja, vaan olennaista on keskittyä omaan taiteelliseen työhönsä ja ohjeistaa näyttelijöitä samaan. Sen sijaan Westonin (1999, 299) mukaan näyttelijöiltä voi ja kannattaa kysyä, miten he haluaisivat työskennellä ja myös kysyä, miltä työskentely heistä tuntuu. Nykyaikaiseen näkemykseen vuorovaikutussuhteista tuskin sopiikaan niin kutsuttujen suhde- ja tehtävätasojen erottaminen toisistaan niin perustavanlaatuisesti, ettei ohjaajan tarvitsisi muuta kuin keskittyä välineellisesti työhönsä, taiteellisen esityksen valmistamiseen.

Voitaneen olettaa, että harrastamisessa ohjaajan relationaalinen vuorovaikutus voi saada eri tavoin tulkittavia painoarvoja kuin kahden ammatikseen teatteria tekevän ihmisen suhteessa. Sinivuoren (2002, 252) laatiman luonnehdinnan mukaan hyvän harrastajateatteriohjaajan tulisi toimia muun muassa siten, että hän pyrkii luomaan ja ylläpitämään yhteishenkeä ja luottamusta työryhmässä, huomioi näyttelijöiden kyvyt ja mahdollisuudet, auttaa työryhmää pysymään yhteisessä tavoitteessa ja antaa riittävästi henkilöohjausta kullekin näyttelijälle. Erityisesti luottamus nousee kirjallisuudessa keskeiseksi tekijäksi, kun tarkastellaan niitä asioita, joihin ohjaajan tulisi kiinnittää huomiota tai joita näyttelijät tältä odottavat. Näyttelijän työn keskeiseksi paradoksiksi voi kutsua sitä, että riippuvuus ohjaajasta vapauttaa näyttelijän - luopuessaan itsensä tarkkailusta, hän mahdollistaa ohjaajan työskentelyn ja alkaa luottaa tähän (Weston 1999, 24).

Teatteriharrastuksessa muodostetaan useita erilaisia vuorovaikutussuhteita, niin ohjaajaan, muihin näyttelijöihin kuin esimerkiksi teknikkoihin. Myös syyt harrastaa ja odotukset harrastukselta – esimerkiksi se, kuinka suuri painoarvo on taiteellisella työllä ja kuinka suuri ajanvietolla - ovat moninaisia. Kramerin (2005, 176–177) tutkimuksesta kävi ilmi, että esiintymishalun lisäksi uusien ihmisten ja sosiaalisten suhteiden solmiminen on keskeisin etu, joka teatteriharrastuksella koetaan olevan. Työryhmän keskinäisellä sosiaalisella tuella ja muodostetuilla sosiaalisilla suhteilla oli ohjaamisen laatua suurempi

merkitys motivoituneisuuteen harrastaa. Toisaalta huonoksi, epäorganisoiduksi ja koordinoimattomaksi koettu ohjaaminen oli yksi tekijöistä, joka sai harkitsemaan harrastamisen lopettamista.

Näyttelijän ja ohjaajan suhde väliaikaisena, professionaalisen viestintäsuhteena

Eräs mahdollinen tapa jäsentää näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhdetta on väliaikaisen dyadin (temporary dyad) käsitteen kautta. Väliaikaisen dyadin osapuolet eivät tunne toisiaan hyvin tai tapaavat ensimmäistä kertaa dyadin syntyessä, eivätkä he odota toisiltaan paljoakaan tai lainkaan keskinäistä vuorovaikutusta tehtävän lakattua. Dyadi muodostuu selkeän tavoitteen ympärille, johon tulee päästä rajoitetussa ajassa. Parilla on rajoitetusti aikaa rakentaa luottamusta tai varmuutta – relationaalisilla ja persoonallisuustekijöillä on yleensä vähemmän vaikutusta päätöksentekoprosessiin kuin pysyvissä ryhmissä tai dyadeissa. Emotionaalisesta itsenäisyydestä huolimatta jäsenet ovat keskinäisriippuvaisia tehtävän suorittamisen osalta, ja heidän tulee pystyä työskentelemään yhdessä löytääkseen ratkaisun tai luodakseen uuden tuotteen. (Gross, Guerrero & Alberts 2004, 266.)

Väliaikaisen dyadin käsite soveltuneekin osaltaan kuvaamaan näyttelijän ja ohjaajan välistä työskentelyä produktiossa, joka voi olla vain joidenkin viikkojen mittainen, tiivis projektityöskentelyprosessi. Harrastajateatteriproduktioihin sitoutuminen on usein hyvin voimakasta ja saattaa nousta harjoitus- ja esityskaudella esimerkiksi perhe- ja työkontekstia tärkeämmäksi prioriteetiksi työryhmälle (Kramer 2002). Toisaalta relationaalisen vuorovaikutuksen merkityksen vähättely väliaikaisessa dyadissa on ongelmallista. Lyhytaikaisessa työskentelyssä, kuten teatteriproduktiossa ei välttämättä pyritä pitkäkestoisen suhteen muodostumiseen. Kuitenkin tiedetään, että esimerkiksi luottamus on keskeinen relationaalinen aspekti näyttelijän ja ohjaajan suhteessa, ja relationaalisella vuorovaikutuksella voi olla merkittäväkin rooli siinä, että työryhmä onnistuu työskentelemään tuloksellisesti ja luomaan laadukkaan esityksen. Lisäksi monet teatterintekijät saattavat tuntea toisensa ennalta ja heillä saattaa olla jo jonkinlainen keskinäinen suhde, joskaan tämä ei ole oletus, ja usein näyttelijä ja ohjaaja myös tutustuvat vasta produktion alkaessa.

Näyttelijän ja ohjaajan välistä suhdetta voidaan harrastajateatterissakin tarkastella ammatillisessa kontekstissa esimerkiksi toiminnan tavoitteellisuuden ja intensiivisyyden vuoksi ja sikäli, että ohjaajalle harrastajateatteri on usein palkkatyötä. Professionaalinen viestintäsuhde on suhde, jossa toinen osapuoli on jonkin alan tai osaamisalueen asiantuntija tai ammattilainen suhteessa toiseen henkilöön. Tällaisessa suhteessa suuri osa työstä on vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa toteutettavaa ja pääasialliset tavoitteet saavutetaan vuorovaikutuksen kautta. Tällaisina suhteina voidaan nähdä esimerkiksi esimies-alaisuudet sekä pedagogiset suhteet, joissa toinen on ohjaava ja toinen ohjattava henkilö. (Gerlander ja Isotalus 2010, 6.) On siis perusteltua tarkastella ohjaajan ja näyttelijän välistä vuorovaikutusta tällaisena professionaalisena ohjaussuhteena. Toisen henkilön ohjaaminen edellyttää viestintäsuhdetta, sillä tavoitteisiin pyritään käsittelemällä asioita yhdessä sekä ilmaisemalla ja osoittamalla kiinnostusta, kunnioitusta ja myötätuntoa (Gerlander & Isotalus 2010, 6).

3.2 Relationaalinen vuorovaikutus muissa vastaavissa viestintäsuhteissa

Seuraavaksi esittelen olemassa olevaa tutkimustietoa relationaalisesta vuorovaikutuksesta sellaisissa interpersonaalisisuhteissa, jotka ovat rinnastettavissa näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhteisiin. Tällaisina suhteina pidän opetus- valmennus- ja johtamissuhteita.

Relationaalinen vuorovaikutus opetussuhteissa

Teatterin ohjaaminen on vaikuttamista tietoisesti ja tavoitteellisesti ja perustuu vahvasti vuorovaikutukseen, kuten opettaminenkin (Sinivuori 2002, 26). Relationaalista vuorovaikutusta käsittelevää tutkimusta on tehty opetusviestinnän alalta laajajhkosti - tutkimus on käsitellyt esimerkiksi relationaalisia käännekohtia suhteessa (Docan-Morgan 2011), relationaalista vuorovaikutusta luokkahuoneen ulkopuolella (esim. Dobransky, Frymier & Bainbridge 2004), opettajan itsestäkertomista ja yksityisyyden hallintaa ja näiden vaikutusta opiskelijoiden kokemuksiin (McBride & Wahl 2005; Cayanus, Martin & Goodboy 2009; Hosek & Thompson 2009; Thompson, Petronio & Braithwaite 2012). sekä opettajan relationaalisten strategioiden vaikutusta opiskelijoiden motivaatioon olla

vuorovaikutuksessa opettajan kanssa (Mottet, Martin & Myers 2004). Opettaja-opiskelija -suhteella tarkoitetaan tässä yhteydessä käsiteltävässä kirjallisuudessa yliopisto- tai collegeopiskelijoiden ja heidän opettajiensa vuorovaikutussuhteita.

Opettajan ja opiskelijan suhdetta leimaa jatkuva muutos, ja suhteella on merkittäviä relationaalisia ja henkilökohtaisia vaikutuksia (Docan-Morgan 2011, 43). Relationaalista vuorovaikutusta opetussuhteessa on tarkasteltu paljon esimerkiksi siltä kannalta, mitä positiivisia vaikutuksia sillä on oppimiselle tai opettajan työmotivoituneisuudelle. Opettajien ja opiskelijoiden vuorovaikutus vaikuttaisi olevan keskinäisriippuvaista. Opettajien vuorovaikutuskäyttäytyminen vaikuttaa opiskelijoiden kokemuksiin tyytyväisyydestä ja motivoituneisuudesta ja toisinpäin. Kuten muissakin interpersonaalisisuhteissa, opettajan ja opiskelijan suhteessa on erilaisia interpersonaalisia tarpeita, jotka joko täyttyvät tai eivät täyty. (Mottet, Beebe, Raffeld & Medlock 2004, 160.) Aiempien tutkimusten perusteella tiedetäänkin, että opettajan ja opiskelijan vuorovaikutuksella on vaikutus opettajien kokemukseen työnsä tuloksellisuudesta ja työtyytyväisyydestä. Edelleen tämä opettajien kokemus vaikuttaa siihen, millaisena opiskelijat heidät näkevät. (Docan-Morgan 2011, 23.) Tällainen kaksisuuntainen vaikutus luo perustelua sille, että myös ohjaajan ja ohjattavan henkilön relationaalinen vuorovaikutus vaikuttaa molempien kokemukseen ja tyytyväisyyteen sekä suhteesta että työskentelystä. Opettajien onkin tärkeää olla tietoisia relationaalisen vuorovaikutuksen eri osa-alueista ja keinoistaan parantaa relationaalisia taitoja (Horan, Housset, Goodboy & Frymier 2011, 82).

Opettajalla voidaan katsoa olevan keskeinen vastuu ja merkitys siinä, millaista relationaalista vuorovaikutusta hänen ja opetettavan henkilön välille muodostuu. Opettajan täytyy ottaa huomioon esimerkiksi oman asemansa ja auktoriteettinsa suojaaminen. Opetussuhdetta leimaa myös usein selkeä roolijako, joka voi vaikuttaa relationaaliseen vuorovaikutukseen. Opettajat saattavat kokea esimerkiksi lähentymisen luokkahuoneen ulkopuolella huomattavasti helpommaksi, kun luokkahuoneessa vallitsevan, virallisen roolin muodostamat rajat ovat helpommin läpäistävissä. (Hosek & Thompson 2009, 336–337.) Sekä oma että opiskelijoiden asema tulee kuitenkin huomioida myös opetustilanteen

ulkopuolella. Opettaja saattaa esimerkiksi jättää kertomatta jotakin itsestään, mikäli hän kokee sen uhaksi omalle asemalleen tai uskottavuudelleen, mutta henkilökohtaisia paljastuksia ja keskusteluja saatetaan välttää myös sen vuoksi, että siinä nähdään riskejä opiskelijan kasvojen säilytyksen kannalta (Hosek & Thompson 2009, 343–344). Toisaalta opettajan on hyvä pyrkiä itsestäkertomiseen ja lähentymiseen, sillä näin hän ilmentää oppilaille olevansa inhimillinen henkilö, jolla on oma, henkilökohtainen elämä. Opettaja voi esimerkiksi kertoa omista kokemuksistaan jonkin opettamansa sisällön oppimisesta. (Brookfield 2006, Hosekin ja Thompsonin 2009, 328 mukaan.)

Relationaaliset odotukset opetussuhteissa

Opiskelijoiden relationaalisia odotuksia on tutkittu jonkin verran. Näihin lukeutuvat esimerkiksi tutkimukset opiskelijoiden kokemasta odotustenvastaisuudesta opettajan verbaalisessa ja nonverbaalisessa vuorovaikutuksessa (Houser 2005; Mottet, Parker-Raley, Cunningham ym., 2006) opiskelijoiden henkilökohtaisten taipumusten suhdetta siihen, minkälaisia relationaalisia odotuksia heillä on opettajaa kohtaan (Frymier & Weser 2001) sekä opiskelijoiden kokemien ensivaikutelmien suhdetta relationaalsiin odotuksiin opetussuhteessa (Horan, Houser, Goodboy, Frymier 2011).

Opetusviestinnän alalla tehdyn tutkimuksen perusteella on tultu siihen yleiseen johtopäätökseen, että vastatakseen opiskelijoiden odotuksiin relationaalisesta vuorovaikutuksesta opettajan tulisi pyrkiä nonverbaaliseen ja verbaaliseen välittömyyteen, tasavertaisuuden ja opiskelijoista välittämisen viestimiseen sekä selkeyteen. Esimerkiksi korkeakouluopiskelijoilla on vuosikausien kokemus siitä, millaista vuorovaikutus opetustilanteissa on, ja näin heille on kehittynyt tietynlaisia odotuksia siitä, miten opettaja viestii heille. (Houser 2005, 215–217.) Toisaalta opettajat eivät voi luottaa aukottomasti siihen, että kaikki opiskelijat odottavat pelkästään näitä asioita. Erilaisilla opiskelijoilla on erilaisia tarpeita ja tavoitteita, jotka tulee huomioida (Houser 2005, 225). Horan, Houser, Goodboy ja Frymier (2011, 80–82) tutkivat opiskelijoiden odotuksia tulevasta lukukaudesta sen perusteella, minkälaisia ensivaikutelmia heille syntyi opettajan relationaalisesta vuorovaikutuksesta. Tulosten perusteella selkein positiivinen vaikutus opiskelijoiden alustaviin arvioihin ja odotuksiin opetussuhteen miellyttävyydestä ja mielekkyydestä oli

opettajan prososiaalisen vallan käytöllä, sekä kyvyllä saada opiskelijat kokemaan osallisuutta luokkahuoneessa ja oppimisprosessissa.

Relationaalinen vuorovaikutus valmennussuhteissa

Näyttelijän ja ohjaajan relationaalista vuorovaikutusta voi hahmotella myös tarkastelemalla tehtyä tutkimusta urheiluvalmentajan ja valmennettavan vuorovaikutuksesta. Kuten opettajakin, myös urheiluvalmentaja on eräänlainen ohjaava henkilö. Urheilijan ymmärrys, suoriutuminen ja toiminnan reflektointi rakentuu monelta osin valmentajan toiminnan kautta. (Turman 2008, 163.) Valmentajaa voidaanakin samanaikaisesti nimittää johtajaksi, opettajaksi sekä organisoidjaksi (Faro 2010, 157).

Opetusviestinnän tutkimustietoa on sovellettu niukalti valmennuskontekstiin (esim. Turman & Schrodtr 2004, 131). Soveltava tutkimus on tarkastellut esimerkiksi valmentajien vuorovaikutuksen merkitystä affektiiviseen oppimiseen (Turman & Schrodtr 2004), valmentajien käyttämiä tasavertaisuusstrategioita (Faro 2010), valmentajan välittömyyden viestimisen vaikutuksia valmennettavien tyytyväisyyteen (Turman 2008), sekä valmentajien aggressiivista vuorovaikutusta ja sen merkitystä valmennussuhteessa (Kassing & Infante 1999).

On todettu, että valmentajat voivat luoda enemmän koheesiota ja tyytyväisyyttä, kun he keskustelevat valmennettavien kanssa myös muista kuin lajiin liittyvistä asioista ja vuorovaikuttavat näiden kanssa sekä ennen että jälkeen harjoitusten tai pelin. Tällainen vapaamuotoisempi keskustelu on kytköksissä opetusviestinnän termiin opetuksen ulkopuolinen vuorovaikutus (out of class communication, extra class communication), jonka tiedetään vaikuttavan positiivisesti opiskelijan ja opettajan välisen vuorovaikutussuhteen kehitykseen. Valmentajilla saattaa olla enemmän mahdollisuuksia erilaisiin verbaalista vuorovaikutusta sisältäviin tilanteisiin kuin opettajilla perinteisessä opetuskontekstissa. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi harjoitukset, pukuhuonekeskustelut, joukkumatkat ja itse pelitilanteet ja näin heillä on myös enemmän mahdollisuuksia niin sanottuun opetuksen ulkopuoliseen vuorovaikutukseen ja henkilökohtaisempaan kanssakäymiseen valmennettavien kanssa. (Turman 2008, 173–174.)

Nonverbaalisella välittömyydellä ei näyttäisi valmennuskontekstissa olevan suurtakaan merkitystä, toisin kuin opetusviestinnän kontekstissa, jossa sen on havaittu olevan selkeä opiskelijoiden tyytyväisyyteen vaikuttava tekijä. Turman (2008, 174) arvioi tämän johtuvan siitä, että urheilua harrastavat henkilöt ovat jo tehneet henkilökohtaisen päätöksen osallistua vapaaehtoiseen toimintaan, jolloin valmentajan ei tarvitse nonverbaalisella välittömyydellä varmistaa esimerkiksi heidän tarkkaavaisuutensa ylläpitämistä tai varsinaista valmennuksen jaksamista. Nonverbaalista välittömyyttä ei välttämättä pidetä merkittävänä senkään vuoksi, että se on lähes aina läsnä oleva elementti valmennussuhteessa. Toisin kuin opetus- tai työkontekstissa, valmentajan ja urheilijan välisessä suhteessa on paljon fyysistä kosketusta ja formaalimpiin suhteisiin verrattuna intiimejä interpersonaalisia vuorovaikutustilanteita. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi joukkueen ja valmentajan kerääntyminen fyysisesti yhteen ennen pelin alkamista. (Turman 2008, 175.) Tässä mielessä valmentajan ja valmennettavan suhde saattaa muistuttaa ohjaajan ja näyttelijän suhdetta perinteistä opetussuhteesta enemmän - myös teatterissa fyysistä kontaktia voi tapahtua runsaasti enemmän kuin työ- tai opiskelukontekstissa tai edes monissa muissa harrastuksissa. Lisäksi ohjaamiseen kuuluu verrattain paljon henkilökohtaisen palautteen antamista. Teatteria harrastavat ovat myös tehneet itse päätöksen harrastamiseen, heillä ei ole siihen pakotetta.

Erilaiset ohjaus- ja opetuskontekstit eivät ole luonnollisestikaan suoraan verrannollisia. Urheilussa on esimerkiksi hyvin tavallista, että valmentaja huutaa kovaäänisesti valmennettavilleen - samainen ele voitaisiin tulkita hyvin aggressiivisena ja poikkeavana koulumaailmassa (Turman 2008, 175). Valmentamista onkin perinteisesti pidetty kontekstina, jossa ”kova johtaminen” on tarkoituksenmukaista ja perusteltua.

Valmennussuhteiden vuorovaikutuksen tutkimuksessa keskeinen mielipiteiden jakaja on ollut se, täytyykö ”hyvänä valmentajana” pidetyn henkilön olla sellainen, josta valmennettavat pitävät (Faro 2010, 163). Turmanin ja Schrodtin (2004) tutkivat valmentajien johtamistyylin vaikutusta valmennettavien affektiiviseen oppimiseen ja tyytyväisyyteen. Tulosten perusteella valmennettavat kokevat affektiivista oppimista - joka kyseisessä tutkimuksessa määriteltiin ensisijaisesti omaan lajiin, joukkueeseen ja

valmentajaan kohdistuvana tyytyväisyytenä ja halukkuutena soveltaa oppimaansa – silloin, kun valmentaja käyttää autoritääristä johtamistyyliä, mutta viestii myös kiinnostustaan urheilijoiden hyvinvointiin, antaa paljon positiivista palautetta ja käyttää prososiaalista vuorovaikutusta (Turman & Schrodts 2004, 139.)

Relationaalinen vuorovaikutus johtamissuhteissa

Ohjaaja voitaneen rinnastaa joiltain osin myös johtajan tai esimiehen kaltaiseen hahmoon. Työn kontekstissa johtaja on henkilö, joka valvoo, arvioi, asettaa rajoja ja palkitsee työntekijän suoriutumista (Sias 2009, 27). Hänellä on virallinen ja legitimoitu auktoriteettiasema suhteessa johdettavaan henkilöön. Johtamisviestinnän uudemmassa tutkimuksessa on kuitenkin pyritty tarkastelemaan johtamisviestintää vastavuoroisena prosessina, jossa johdettavan viestinnällä ja vuorovaikutuksen kontekstilla on yhtä lailla merkitystä ilmiön määrittämisessä. (Rouhiainen-Neunhäuserer 2009, 28.) Relationaaliset tekijät ovat siis saaneet keskeisemmän merkityksen johtamisviestinnän tarkastelussa sen sijaan, että keskityttäisiin vain johtajaan yksilönä tai esimerkiksi tämän auktoriteettiasemaan.

Johtamista vuorovaikutteisena ilmiönä ja vuorovaikutussuhteena on tarkastelu paljon johtaja-alaisuuden vaihdantateorian (leader-member exchange theory) näkökulmasta. Esittelen seuraavaksi joitakin keskeisiä johtamissuhteiden relationaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä havaintoja tämän teorian ja sitä soveltaneiden tutkimusten näkökulmasta.

Teoria käsitteellistää johtamista interpersonaalisesti johtajan ja alaisen välisen vuorovaikutussuhteen näkökulmasta sen sijaan, että tarkasteltaisiin esimerkiksi pelkästään johtajan piirteitä, taitoja tai käytöstä. Siinä tuodaankin yhteen kolme elementtiä: johtaja, alainen sekä heidän välillään vallitseva suhde. (Graen & Uhl-Bien 1995, 220–221.) Johtajan ja johdettavan suhde nähdään neuvoteltavana ja sellaisena, jota molemmat osapuolet aktiivisesti muokkaavat (Sias 2009, 23). Alkujaan teoria käsitteellisti niitä erilaisia vuorovaikutussuhteita joita johtajan ja tämän johdettavien välille syntyy; käytettiin termejä sisäryhmä (ingroup) ja ulkoryhmä (outgroup). Ensimmäisessä on kyse

läheisemmästä, luottamuksellisesta ja epämuodollisempiakin piirteitä sisältävästä suhteesta, joka luo tyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta - johtajalla käsitettiin olevan vain rajallinen määrä tällaisia sisäryhmään lukeutuvia suhteita. Ulkoryhmään kuuluvilla johdettavilla sen sijaan on johtajaan etäisempi ja muodollisempi suhde. Sittemmin teoria on laajentunut käsittelemään laajemminkin johtajan ja johdettavan välistä vuorovaikutussuhdetta. Sen mukaan suhteen vastavuoroinen ja laadukas vuorovaikutus johtaa luottamukseen, sitoutumiseen ja jaettuihin tavoitteisiin. (Rouhiainen-Neunhäuserer 2009, 29; Graen & Uhl-Bien 1995, 225–229.)

LMX-teoriaa on sovellettu esimerkiksi johdettavien kokeman työtyytyväisyyden, hyvinvoinnin ja sitoutumisen tarkasteluun. Fix ja Sias (2006, 37; 41–43) tarkastelivat johtajan henkilökeskeisen viestinnän vaikutusta näihin tekijöihin. Henkilökeskeisellä viestinnällä tarkoitetaan sellaista viestintää, joka ottaa huomioon toisen osapuolen näkökulman, on tätä rohkaisevaa, reflektoimaan kannustavaa sekä itsenäisyyteen ja vastuun ottamiseen kannustavaa. Eräänlaisena vastaparina sille voidaan nähdä asemaan perustuva viestintä (position-centered communication), jossa esimiehen viestintä perustuu ei-henkilökohtaiseen sääntöjen, käskyjen ja uhkausten ilmaisemiseen ja korostaa tämän auktoriteettiasemaa suhteessa alaiseen. Sellaiset alaiset, jotka odottavat esimiehensä käyttävän henkilökeskeistä viestintää (person-centered communication), kokevat myös suurempaa tyytyväisyyttä johtamissuhteessa ja työssään. Henkilökeskeinen viestintä voidaankin käsittää keskeisenä ulottuvuutena johtajan ja alaisen vuorovaikutussuhteessa. Abu Bakar, Dilbeck ja McCroskey (2010, 648–651) toteavat tämän huomion päteväksi omassa tutkimuksessaan, joka käsitteli johtaja-alaisuuden dyadisen vuorovaikutuksen välittävää vaikutusta sitoutumiseen ja tyytyväisyyteen laajemminkin työyhteisössä. Heidän tulostensa perusteella dyadin laadukkaalla ja onnistuneeksi koetulla interpersonaalisella ja relationaalisella vuorovaikutuksella on positiivinen vaikutus työyhteisöön ja työryhmään sitoutumiseen ja tyytyväisyyteen. Johtajalle asetetaan erilaisia vaatimuksia sekä niin sanotulla tehtävätasolla että suhdetasolla. Campbellin, Whiten ja Johnsonin (2003, 189–190) mukaan johdettavilleen viestiessään johtajan tulisi kysyä itseltään muun muassa seuraavat kysymykset: mikä on viestin tarkoitus (esimerkiksi tiedonanto, ohjaaminen, konsultointi, luottamuksen rakentaminen), kuinka kiireellinen tarve vuorovaikutukselle

on, minkälainen tämän suhde alaiseen on, uhkaako viesti alaisen kasvojen säilyttämistä tai oikeuksia, sekä onko keskeinen paino viestin sisällöllä vai suhteella.

3.5 Koontia

Vaikka teatteriohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutussuhde olisi ainakin jonkinasteisesti rinnasteinen opetus- valmennus- ja/tai johtamissuhteeseen, puuttuu näyttelijän ja ohjaajan suhteesta monia sellaisia elementtejä, joita näissä suhteissa on. Teatteriproduktio ei ole suoranaisesti koulutusta tai työtä - siitä ei saada arvosanaa tai materiaalista palkkiota eikä oman kokemuksen mukaan ohjaajan ja näyttelijän välillä vallitse yhtä jyrkkää auktoriteettisuhdetta kuin usein esimerkiksi koulussa tai työyhteisössä. Työskentely teatterissa voi myös olla paljon vapaamuotoisempaa ja pitää sisällään elementtejä, jotka eivät useimmiten sisälly koulu- valmennus- tai työkontekstiin, kuten läheistä fyysistä kontaktia tai auktoriteettisuhteen hämärtymistä harjoitusten ulkopuolisessa ajanvietossa ja vuorovaikutuksessa.

Erilaisten professionaalisten, interpersonaalisten viestintäsuhteiden tutkimusta tulisikin laajentaa. Gerlander ja Isotalus (2010, 15) toteavat tutkimuksen tapahtuvan paljon niin sanotun ”perinteisten” interpersonaalisten suhteiden, eli läheisten ja epämuodollisten suhteiden termistöä ja näkökulmista käsin. Tutkimuksen tulisi paneutua siihen, mitä yhtäläisyyksiä ja toisaalta mitä erilaisille suhteille spesifisiä piirteitä ja käytänteitä professionaaliset suhteet pitävät sisällään.

Turman (2008, 163) huomauttaa, että ohjauksuhteita ja ohjausviestintää on tarkasteltu lähes pelkästään opetusviestinnän näkökulmasta, ja erilaisten relationaalisuuteen liittyvien tekijöiden tutkimus on rajautunut lähes kokonaan opetuskontekstissa tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Opetusviestinnän (instructional communication) rajoja tulisi rikkoa ja teoreettista kehystä sen luonteesta laajentaa. Pelkästään perinteisen luokkahuoneopetuksen tutkiminen tai tutkimuksesta kerätyn tiedon soveltaminen ei tarjoa tarpeeksi näkökulmaa

erilaisten, epävirallisempien ja poikkeavampien opetus- ja ohjaussuhteiden tarkasteluun (Turman 2008, 175.) Olemassaoleva teoreettinen tietämys ohjaussuhteista on siis rajallinen. Vaikka edellä mainitut tutkimukset tuovat lisävaloa siihen, millaista relationaalinen vuorovaikutus opetus- valmennus ja johtamissuhteissa on, voitaneen eksaktimman lisätiedon hankkimisella todeta olevan tarvetta silloin, kun tarkastelussa ovat vapaaehtoiseen perustuvat, sitoutumista vaativat ohjaussuhteet, kuten näyttelijän ja ohjaajan suhde.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää niitä erilaisia relationaalisia odotuksia, joita harrastajanäyttelijöillä on ohjaajaan ja ohjaussuhteeseen kohdistuen. Fokus on käsityksissä ja kokemuksissa – tarkasteltavana on näin ollen sekä se, millaisia näyttelijöiden mukaan ovat heidän odotuksensa ohjaajaa ja ohjaussuhdetta kohtaan sekä yleisemminkin ne käsitykset, joita ohjaajan ja ohjaussuhteen relationaaliseen vuorovaikutukseen liitetään. Tutkimuksesta on rajattu pois ohjaajan näyttelijöiden relationaaliseen vuorovaikutukseen kohdistamat odotukset, sekä niin sanottu vuorovaikutuksen tehtävätaso.

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

1. *Millaisia relationaalisia odotuksia harrastajanäyttelijöillä on ohjaajaa kohtaan?*

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla on tarkoitus selvittää, millaisia odotuksia harrastajanäyttelijöillä on ohjaajan relationaalista vuorovaikutusta kohtaan. Tässä kysymyksenasettelussa relationaalisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan suhtautumista osoittavaa ja viestintää merkityksentävää vuorovaikutusta. Kysymyksellä haetaan siis vastausta siihen, millaisia ovat ne ohjattavan henkilön relationaaliset odotukset, jotka kohdistuvat ohjaavassa asemassa olevan henkilön viestintäkäyttäytymiseen ja vuorovaikutukseen.

2. *Millaisia odotuksia harrastajanäyttelijöillä on näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhdetta kohtaan?*

Toinen tutkimuskysymys on suunnattu ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutussuhteeseen, eli niihin odotuksiin, joita harrastajanäyttelijät kohdistavat itsensä ja ohjaajan väliseen

vuorovaikutussuhteeseen. Tällöin relationaalisten odotusten katsotaan kytkeytyvän suhteen dynamiikkaan ja piirteisiin. Tutkimuskysymyksellä haetaan myös vastausta siihen, millaisia piirteitä ja ulottuvuuksia ohjaussuhteelta odotetaan, ja millaisia merkityksiä ohjaussuhteelle asetetaan niin henkilökohtaisella kuin professionaaliselkin tasolla. Oletuksena on, että näyttelijän ja ohjaajan välillä vallitsee interpersonaalinen vuorovaikutussuhde.

4.2 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia niitä erilaisia käsityksiä ja kokemuksia, joita relationaaliin odotuksiin ohjaussuhteeseen ja ohjaajan vuorovaikutukseen siinä liitetään. Tutkimuksessa sitoudutaan käsitykseen, jonka mukaan todellisuus on subjektiivisten kokemusten värittäjä ja yhtä moninainen kuin tutkittavat ja tulkittavat käsityksetkin (Hirsjärvi & Hurme 2000, 22). Tällaisessa, sosiaaliseen konstruktionismiin nojaavassa todellisuuskäsityksessä oletetaan todellisuuden muodostuvan ja säilyvän yksilöiden ajattelun ja kokemusmaailman kautta (Berger & Luckmann 1967). Lisäksi tutkimus nojaa naturalistiseen paradigmaan. Tämän paradigman perusoletuksia on todellisuuden moninaisuus, holistisuus ja konstruoituminen sekä sidonnaisuus aikaan ja paikkaan (Lincoln & Guba 1985, 37). Tällaisista lähtökohdista käsin on perusteltua toteuttaa laadullinen tutkimus.

Laadullisessa tutkimuksessa jotakin ilmiötä tarkastellaan esimerkiksi johonkin tilanteeseen tai sosiaaliseen kontekstiin sidonnaisena, eikä sitä pyritä esimerkiksi saattamaan tilastolliseen ja yleispätevään muotoon (Lindlof & Taylor 2002, 18). Merkityksellistä ei ole niinkään aineiston laajuus tai numeerinen mittaaminen vaan se, kykeneekö tutkija rakentamaan sen avulla käsitteellistä ymmärrystä ja teoreettisesti kestäviä näkökulmia tutkittavasta ilmiöstä (Eskola & Suoranta 2008, 62). Laadullinen tutkimus on yleensä induktiivista ja emergenttiä, eikä se etene useinkaan lineaarisesti askel askeleelta, kuten määrällinen tutkimus. Keskeistä on se, että tutkimuksen kulkua ja tuloksia ei yritetä tai edes voida ennustaa etukäteen, vaan usein liikkeelle lähdetään laajoista kysymyksistä, hahmotelmista

ja edeltävästä tutkimuskirjallisuudesta. (Lindlof & Taylor 2002, 66.) Tutkimuksen aineistona voi olla esimerkiksi vain pieni määrä vuorovaikutussuhteita, jotka liittyvät tiettyyn ilmiöön. Interpersonaalisen vuorovaikutuksen laadullinen tutkimus on keskittynyt esimerkiksi siihen, miten ihmiset kuvaavat suhteitaan, niiden ongelmia, muuttumista tai ylläpitämistä. (Lindlof & Taylor 2002, 18–20.) Näin ollen tämä tutkimus on perusteltua toteuttaa laadullisena, interpersonaalisen vuorovaikutuksen tutkimuksena.

Tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtöasetelmat ovat sekä fenomenologiaan että hermeneutiikkaan nojaavia. Tarkasteltavana ovat tutkittavien henkilöiden käsitykset, kokemukset ja odotukset, ja nämä käsitteet liittyvät olennaisesti fenomenologiaan. Tutkimussuuntauksena fenomenologia on kiinnostunut ihmisen subjektiivisesta kokemusmaailmasta. Se ei pyri vastaamaan objektiiviseen kysymykseen siitä, mitä jokin on, vaan pikemminkin kysymyksiin, kuten ”millainen tämä kokemus on?” Tutkimalla jopa itsestäänselvyytenä pidettyjä tilanteita tai tapahtumia voidaan fenomenologian keinoin löytää niistä uusia merkityksiä ja tulkintoja. (Laverty 2003.) Hermeneutiikka on keskeinen laadullista tutkimusta muovannut tieteenfilosofinen suuntaus. Hermeneutiikassa tärkeimpänä painoituksena on inhimillinen ymmärrys ja se on vaikuttanut esimerkiksi sosiaalisen konstruktionismin kehitykseen (Lindlof & Taylor 2002, 32). Hermeneuttis-fenomenologisen tutkimusote yhdistää edellä mainitut suuntaukset – tutkimuksen kohteena on siis ihmisten elämämaailma; eletty kokemus. Tutkimuksen subjektiivisuus hyväksytään, ja sen luotettavuuden arviointi perustuu pikemminkin sen toteutuksen ja tutkijan ja tutkimuksen kohteen välisen dialogin laadukkuuteen kuin objektiiviseen yleispätevyyteen. Tutkijan on myös kiinnitettävä erityistä huomiota tutkimuksen eettiseen toteutukseen ja sensitiivisyyteen sekä huomioitava omat esiymmärryksensä ja -näkömyksensä aiheesta. (Rouhiainen 2007.)

Aineistonkeruun toteuttamiseen käytetään haastattelua. Haastattelu on sopiva aineistonkeruumenetelmä erityisesti silloin, kun ollaan kiinnostuneita jonkin sosiaalisen toimijan kokemuksista ja näkökulmista. Laadulliseen tutkimukseen ja haastatteluihin liittykin oletus siitä, että vastaajat ja heidän vastauksensa paikallistuvat johonkin sosiaaliseen todellisuuteen. Haastattelu on jonkin kokemuksen retorista konstruoimista ja

antaa vastaajalle mahdollisuuden kielellistää kokemuksensa omalla tavallaan. (Lindlof & Taylor 2002, 172–173.) Käytettävä haastattelumuoto sisältää piirteitä sekä teemahaastattelusta että respondenttihaastattelusta. Teemahaastattelussa tutkija kohdentaa keskustelua haastateltavan kanssa tiettyihin teemoihin yksityiskohtaisten kysymysten sijaan (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48). Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä ottaa huomioon ja jopa lähtökohdaksi sen, että tulkinat ja merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Aineistonkeruumenetelmänä se mahdollistaa tutkijan ja tutkittavan vuorovaikutuksen sekä haastattelutilanteen ja aineiston muovautumisen haastateltavan tulkintojen ja kokemusten mukaiseksi (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48). Respondenttihaastattelulla tarkoitetaan sellaista aineistonkeruuta, jonka tarkoituksena on hankkia tietoa joidenkin henkilöiden omista kokemuksista ja tulkinnoista. Lisäksi respondenttihaastattelussa haetaan avoimia vastauksia kysymyksiin. (Lindlof & Taylor 2002, 179.) Tällaisen kahden haastattelumuodon yhdistelmän käyttämistä aineistonkeruussa perustelee siis se, että tutkittavasta aiheesta ei ole paljoa tietoa, eikä tutkimus pohjaudu esimerkiksi johonkin tiettyyn teoriaan, jonka pohjalta muodostaa tarkkaan strukturoituja kysymyksiä. Lisäksi tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita harrastajanäyttelijöiden omista kokemuksista ja näkemyksistä.

Tämän tutkimuksen aineistonkeruu olisi ollut mahdollista toteuttaa muutoinkin kuin haastatteleamalla. Laadullisista menetelmistä tällainen olisi ollut esimerkiksi kerätä tutkittavilta henkilöiltä kirjoituksia, jolloin kyseessä olisi ollut niin sanotusti omaelämäkerrallinen menetelmä (Eskola & Suoranta 2008, 123–125). Tutkittavia henkilöitä olisi voitu pyytää kirjoittamaan omia ajatuksiaan odotuksistaan ja vuorovaikutuksesta ohjaajan kanssa. Tällaisen asetelman etuna on se, että tutkija vaikuttaa vähemmän tutkijan ajatuksenkulkuun ja tapaan käsitteellistää kokemustaan - toisaalta vuorovaikutuksellisuuden puute voi myös jättää aineistoon sellaisia aukkoja, joita olisi voitu täydentää haastattelutilanteessa (Eskola & Suoranta 2008, 124).

Haastattelurungon (LIITE) teemoittelu tapahtui tutkimusasetelman sekä aikaisemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta. Tutkimuskysymysten avulla on tarkoitus selvittää, millaisia odotuksia näyttelijät kohdistavat ohjaajan relationaaliseen vuorovaikutukselle sekä näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhteelle. Haastattelurunko jakautuu neljään eri teemaan: teatteritaustaan ja syihin harrastaa, ohjaajaan kohdistettuihin odotuksiin,

ohjaussuhteeseen kohdistettuihin odotuksiin sekä rooleihin kohdistettuihin odotuksiin. Edelleen nämä yläteemat jakautuvat eritellympiin alateemoihin.

Haastateltaviksi henkilöiksi valittiin sellaisia teatterin harrastajia, joilla on jo pidempi kokemus harrastajateatterista ja työskentelyhistoriaa useamman ohjaajan kanssa. Lisäksi kaikilta haastateltavilta edellytettiin täysi-ikäisyyttä. Laadullisen tutkimuksen aineisto tulee kerätä järkevästi ja valita haastateltavat siten, että heidän kokemusmaailmansa olisi jokseenkin samanlainen, heillä olisi tietoa tutkimusongelmasta ja he olisivat kiinnostuneita tutkimuksesta (Eskola & Suoranta 2008, 66). Tämän vuoksi on keskeistä valikoida haastateltaviksi sellaisia henkilöitä, joiden kokemusmaailma on keskeinen tutkimusongelman ja tutkimuksenasettelun kannalta. (Lindlof & Taylor 2002, 173.) Tämän vuoksi asetin edellä mainittuja kriteereitä haastateltaville. Oletuksena oli, että useammassa produktiossa mukana olleilla harrastajanäyttelijöillä on sekä kokemusta useista eri ohjaajista että selkeämpi käsitys siitä, mitä he odottavat ohjaajalta.

Tutkimuseettisestä näkökulmasta tulee ottaa huomioon, että tutkittavan ja tutkijan välillä ei saa esimerkiksi olla sellaista riippuvuussuhdetta, joka voi vaikuttaa tiedonannon vapaaehtoisuuteen (Eskola & Suoranta 2008, 55) tai anonymiteettiin. Tämä on oman tutkielmani kannalta keskeinen tekijä sikäli, että olen itse aktiivinen teatterin harrastaja Jyväskylässä ja erityisesti ylioppilasteatterissa. Tärkeä kriteeri haastateltavien valikoinnissa oli pyrkimykseni haastatella vain sellaisia henkilöitä, joiden kanssa en ole itse työskennellyt teatterissa. Näin toimimalla pyrin välttämään tulkinnan vääristymiä ja esimerkiksi aikaisemmat, jaetut kokemukset eivät päässeet vaikuttamaan haastattelun kulkuun ja myöhemmin analysointiin. Lopulta, saadakseni riittävän määrän haastateltavia henkilöitä, päädyin haastattelemaan myös kahta sellaista henkilöä, joiden kanssa olin työskennellyt - molempien kanssa yhdessä harrastajateatteriproduktiossa. Käsittelen tätä ratkaisua tarkemmin tutkimuksen arviointiluvussa 6.

Haastateltavien hankinta tapahtui lähinnä omien kontaktieni kautta. Lähestyin sähköpostitse KEHY ry:n (Keski-Suomen harrastajateatteriyhdistys) jäsenetattereita sekä erikseen Jyväskylän Ylioppilasteatteri ry:n jäsenistöä. Yhteydenottoviestissäni kerroin tutkimukseni

aiheesta pääpiirteittäin ja korostin tutkimuksen luottamuksellisuutta ja anonymiteettiä. Haastateltavien kanssa kävin kahdenvälisiä sähköpostikeskusteluja, joissa sovittiin haastattelujen toteuttamisesta. Tutkittaville henkilöille tulee antaa riittävästi tietoa toteutettavasta tutkimuksesta sekä korostaa osallistumisen vapaaehtoisuutta (Eskola & Suoranta 2008, 56). Itse haastattelutilanteessa annoin haastateltaville paperin, jossa selvensin tarkemmin tutkimuksen aihetta, toteutusta sekä anonymiteettiin, eettisyyteen ja vapaaehtoisuuteen liittyviä tekijöitä.

Haastattelut toteutettiin loka-joulukuun 2012 aikana ja ne tapahtuivat vaihdellen tutkijan kotona sekä yliopistolta varatuissa työtiloissa. Yhteensä haastatteluja kertyi 10 kappaletta, joista yhdeksää käytettiin analyysissä. Yksi niistä jätettiin analyysin ulkopuolelle, sillä haastateltavan vastaukset eivät liittyneet juurikaan tutkittavana oleviin aiheisiin eikä haastattelijana onnistunut ohjaamaan keskustelua yleisemmästä teatterikeskustelusta juuri tämän tutkimuksen aiheisiin.

4.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi

Haastattelujen jälkeen materiaali karsittiin ja litteroitiin. Litterointi tapahtui mahdollisimman sanatarkasti, huomioimatta nonverbaalisia elementtejä, kuten äänenpainoja, yskäisyjä tai taukoja. Nauhoitettua materiaalia kertyi yhteensä 396 minuuttia. Litteroidun aineiston tiedostokoko on 309KB.

Tutkimusaineiston käsittelyssä tulee ottaa huomioon luottamuksellisuus ja anonymiteetti (Eskola & Suoranta 2008, 57). Käsittelin keräämääni aineistoa varoen ja täysin luottamuksellisesti. Aineistoon oli pääsy vain minulla. Haastattelutallenteisiin ei tallentunut haastateltavien nimeä, ikää, sukupuolta tai muita henkilöiviä tietoja, sillä nämä eivät olleet relevantteja tietoja tutkimuksen kannalta. Aineistoa litteroidessani karsin myös muut sellaiset tiedot, jotka sisälsivät henkilökohtaista tietoa joko haastateltavista tai muista

tahoista - monet kertoivat omista kokemuksistaan mainiten esimerkiksi teattereiden tai niissä toimivien henkilöiden nimiä.

Laadullisen aineiston analyysin voidaan katsoa koostuvan kolmesta eri päävaiheesta: aineiston hallinnasta, aineiston redusoinnista sekä käsitteellisestä kehittelystä. Aineiston hallinnalla tarkoitetaan niitä työvaiheita, joissa aineistoa luokitellaan ja jaotellaan. Redusoinnilla puolestaan viitataan siihen työvaiheeseen, jossa analysoitavasta aineistosta karsitaan tutkimuskysymysten kannalta irrelevantit osiot. Käsitteellisellä kehittelällä tarkoitetaan sitä työtä, kun tutkija muokkaa analyttisesti ja teoreettisesti aineistosta nostamia sisältöjä tuloksiksi, jotka kytkeytyvät sekä aiempaan tutkimuskirjallisuuteen että johonkin sosiaaliseen tai kulttuuriseen todellisuuteen. (Lindlof & Taylor 2002, 211.)

Aineiston luokittelulla tarkoitetaan sitä prosessia, jossa tutkija tunnistaa aineistosta löytyviä yksiköjä ja lajittelee näitä esimerkiksi käsitteiksi, puheenaiheiksi, teemoiksi tai muiksi luokiksi (Lindlof & Taylor 2002, 214). Saadusta aineistosta toteutettiin aineistosta lähtöisin oleva ja sen ohjaama analyysi. Aloitin aineiston analyysin pilkkomalla aineiston yksittäisiksi kysymyksiksi ja vastauksiksi. Tässä vaiheessa tulkinnan yksikkönä oli siis kokonainen vastaus kysymykseen. Myös aineiston luokittelu ja tyyppittely alkoi tässä vaiheessa. Ensin jaoin aineistoa laveisiin luokkiin haastattelurungon sekä esille selkeästi nousevien, laajojen teemojen mukaan (kuten ”valta”, ”vastuu”, ”konflikti”, ”ryhmä”, ”kahdenvälinen”). Tämän jälkeen aloitin aineiston uudelleen läpikäymisen, ja samalla myös tulkintayksiköt pilkkoutuivat - pienin tulkinnan yksikkö luokittelussa oli lause, laajin tutkijan ja tutkittavan välinen vuoropuhelu tietystä aiheesta. Aineistolähtöisellä analyysillä tarkoitetaan teorian rakentamista alhaalta ylös, aineiston tarjoaman tiedon perusteella ja se soveltuu analyysimuodoksi erityisesti silloin, kun pyritään selvittämään jonkin ilmiön olemusta (Eskola & Suoranta 2008, 19). Tutkimusta ei ohjaa yksittäinen teoria vaan taustatiedot ja jäsenyykset ilmiöstä, joiden avulla aineistosta pyritään löytämään lisätietoa ilmiöstä. Aineiston luokitteluun tukea toivat jäsenyykset relationaalisesta vuorovaikutuksesta, vuorovaikutusodotuksista sekä erilaisista auktoriteettisuhteista, jotka voivat vertautua ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutussuhteeseen.

Koska pyrkimyksenä on tulkita erilaisia ymmärryksiä ja käsityksiä tutkittavasta aiheesta, voidaan aineiston käsittelyä ja analyysia pitää ainakin osittain hermeneuttisen menetelmän mukaisina. Tämän menetelmän keskeinen tulkinnan ja analyysin käsite on hermeneuttinen kehä. Lähtökohtana on se, että tieto ei ”ala” mistään – kaikki tulkinta on tulkitsijan oman esiymmärryksen ja taustaoletusten vaikutteiden alaista, ja tulkitsijan (eli tutkijan) esiymmärrys myös muovautuu tulkinnasta. Sen lisäksi, että tulkitsijan ja tulkittavan aineiston välillä vallitsee dialoginen tila, on myös kokonaisuuden ja sen osatekijöiden välillä dialogi – kokonaisuuden ymmärrys edesauttaa sen osatekijöiden ymmärrystä ja toisinpäin. Lähtökohtana on yleensä pienien aihealueiden ymmärrys, joka auttaa hahmottamaan kokonaisuutta, ja tämä prosessi edelleen tarkentaa ja täsmentää osatekijöiden merkitystä. Hermeneuttinen kehä ei myöskään ole lineaarinen prosessi, joka päättyy johonkin, vaan prosessi voidaan nähdä päättymättömänä. (Siljander 1988, Väkevän 1999, 115–119 mukaan.)

Lopullinen, analyysin pohjalta syntynyt luokittelu noudattelee tutkimuksen ongelmanasettelua. Se on jäsennetty relationaalisen vuorovaikutuksen kahden määritelmän mukaisesti (suhtautumista osoittava vuorovaikutus, suhteeseen liittyvä vuorovaikutus). Lisäksi se on jäsentynyt tämän tutkimuksen kahden tutkimuskysymyksen mukaisesti seuraavanlaisesti:

Ohjaajaan kohdistuvat relationaaliset odotukset

Ohjaaja rohkaisijana ja luottamuksen viestijänä

Ohjaajalta saatu palaute ja palautteenantotyyli

Ohjaaja tasavertaisena viestijänä

Ohjaaja puheeksiottajana ja keskusteluilmapiirin luojana

Ohjaaja vuorovaikutusaloitteiden kuuntelijana ja vastaanottajana

Ohjaajan näkemyksen viestiminen ja vaatiminen

Odotukset ryhmäytymisestä

Tehtäväkeskeinen ja suhdekeskeinen osaaminen ohjaajan työssä

Auktoriteetti ja valta ohjaajan vuorovaikutuksessa

Ohjaajan vastuun ottajana ja siitä viestijänä

Odotusten muuttuminen

Ohjaussuhteeseen kohdistuvat relationaaliset odotukset

Ennako-odotusten ja ensivaikutelman merkitys ohjaussuhteelle

Ohjaussuhteen läheisyys

Sosiaalinen tuki ohjaussuhteessa

Ohjaussuhteen syventäminen ja laajentaminen

Vapaa-ajan vuorovaikutus ja ohjaussuhteen rajat

Ohjaussuhteen päättäminen

5 TULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tulokset. Tulokset on eritelty kahteen pääluokkaan, joiden alla on edelleen esitelty alaluokat. Luvussa 5.1. esittelen niitä relationaalisia odotuksia, jotka kohdistuvat ohjaajan vuorovaikutuskäyttäytymiseen ja jotka vastaavat ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Luvussa 5.2. esiteltynä ovat puolestaan ne harrastajanäyttelijöiden odotukset, jotka kohdistuvat ohjaussuhteeseen ja näin ollen vastaavat toiseen tutkimuskysymykseen. Haastateltavat on numeroitu luvuilla 1–10 ja etuliitteellä H, tutkijan puheenvuoroissa käytän lyhennettä T.

5.1 Ohjaajaan kohdistuvat relationaaliset odotukset

Ohjaaja rohkaisijana ja luottamuksen viestijänä

Näyttelemineen on toimintaa, jossa ollaan jatkuvasti ohjaajan ja muunkin työryhmän katsottavina, arvioitavina ja ohjattavina. Näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutus onkin suurelta osin sitä, että näyttelijä toimii ohjaajalta saatujen ohjeiden perusteella lavalla tämän katsottavana. Saatuaan toiminnastaan palautetta näyttelijä muuttaa tai kehittää omaa suoritustaan. Näyttelijän työn vaatimuksiin kuuluu uskallus:

”--- et uskaltaa tehdä asioita, olla ihmisten edessä lavalla ---” (H6)

Ohjaajan osoittamalla suhtautumisella on keskeinen merkitys sille, että näyttelijät rohkaistuvat olemaan ohjattavina, kokeilemaan erilaisia asioita ja tekemään työtä, joka vaatii oman persoonan paljastamista ja arvioitavaksi asettumista. Luottamus ohjaajaan syntyy esimerkiksi, kun tämä viestii omaa luottamustaan sekä kannustamalla ja kunnioittamalla näyttelijää. Toisaalta ohjaajan odotetaan myös viestivän näyttelijälle kehitettävistä asioista ja näin luovan luottamusta omaan osaamiseensa ja havainnointiinsa:

”Luottavainen suhtautuminen --- kannustava ainakin. --- Semmonen herkkävaistoinen suhtautuminen -- sillä lailla kunnioittava että puuttuu myös huonoihin asioihin ja luo sillä lailla sitä ilmapiiriä. Että se että kehuu ja kannustaa jos siihen on aihetta.” (H6)

Ohjaajalta odotetaan pyrkimystä löytää sellainen vuorovaikutustyyli ja tapa antaa ohjeita, joka toimii erilaisten näyttelijöiden kohdalla. Ohjaajan osoittama rohkaisu ja luottamus johtavat myös siihen, että näyttelijät tuottavat tälle tehokkaammin monipuolisempaa ja käyttökelpoisempaa materiaalia, kun he uskaltavat kokeilla omia ilmaisunsa rajoja.

Haastateltavan mukaan tämä on myös näyttelijälle itselleen palkitsevaa:

”et ei välttämättä vaan lähe tai ei uskalla näyttää vaan pyörii sitte semmosessa tosi pienessä ringissä jollonka siltä ohjaajalta pitäis sitten löytyä semmosta vähän, et se pystyis haastelemaan että miten tän tyypin sais menemään siihen suuntaan.” (H7)

Joskus ohjaaja voi pyytää näyttelijöitä tekemään lavalla asioita, jotka vaativat paljonkin rohkeutta. Haastateltava kertoi esimerkin siitä, kuinka ohjaajan välitön ja paineeton viestintätyyli ja rohkaisu saivat hänet uskaltautumaan alastonkohtauksiin lavalla. Ohjaajan tavalla lähestyä rohkeutta vaativaa aihetta oli keskeinen merkitys sille, että kyseinen henkilö uskalsi tähän:

”Oliks siinä ohjaajalla millanen vaikutus että uskalsit vaikka lavalla alastomuuteen?” (T)
 ”ohjaajalla oli siinä mielessä oikeesti kyllä että ei myöskään pakottanu eikä lähteny sillälailla että no, jos te nyt vaan. Yks kerta se vaan yllättäen sano harjoituksissa että otettaisko tänään kaikki vaatteet pois ja se tuli niin luonnollisesti että. Kyl se ohjaajan persoona ja se hänen tapansa tehdä ja se että kannustava kyllä, jos olis ollu toisenlainen ohjaaja niin ois voinu olla et joutuu muutaman kerran miettimään et onks tällä mitään tarkotusta tässä asiassa.” (H4)

Rohkaisua ja luottamuksen ylläpitämistä tarvitaan myös produktion esityskaudella, kun tuotos siirtyy katsojien arvioitavaksi. Haastateltava kertoo odottavansa ohjaajalta luottamuksen synnyttämistä koko teokseen ja työryhmän yhteiseen panokseen:

”Ja sitten se että pitää saada ihmiset uskomaan siihen juttuun että ne voi olla sen takana vaikka siitä sanottais mitä senkin jälkeen kun se on, niinkun esitysvaiheessa. Se että ku me ollaan päätetty nyt näin niin me tehään näin, tää on meistä paras juttu.” (H8)

Ohjaajalta saatu palaute ja palautteenantotyö

Palautteenanto teatterissa ohjaa työryhmän työskentelyä ja teoksen valmistumista.

Produktion koosta riippuen ohjaajalla voi olla joko muutamia tai kymmeniäkin henkilöitä, joille antaa palautetta ja joiden työskentelyä seurata.

Näyttelijät kohdistavat palautteeseen monia odotuksia esimerkiksi sen muodon, sisällön sekä ajoituksen ja tiheyden suhteen. Ohjaajalta saadulla palautteella on erilaisia relationaalisia funktioita. Yksinkertaisimmillaan kyse voi olla siitä, että näyttelijä vakuuttuu siitä, että ohjaaja on huomannut hänet ja hänen työpanoksensa esityksen valmistamiseen. Tällaista huomioivaa palautetta odotetaan esimerkiksi silloin, kun oma rooli on pieni, mutta omalle työskentelylle halutaan merkitystä myös ohjaajan hyväksynnällä.

Seuraavassa esimerkissä haastateltava kertoo odottavansa pientäkin roolia tehdessään säännöllistä palautetta. Näin on silloinkin kun ohjaaja itse on näyttelijän tekemään työhön jo tyytyväinen. Näyttelijällä on tarve positiiviselle palautteelle ja oman työskentelyn huomioinnille. Ohjaajan odotetaan siis huomioivan näyttelijän tarve, vaikka palaute ei varsinaisesti hänen työskentelyään lavalla muuttaisi.

"--- myöskin palautetta siihen pienempäänkin rooliin. Vaikka se joka harjoituksissa menis hyvin ja okei, mut että jotakin sanois että se pysyy niinkun näyttelijällä se olo että häntäkin tarvitaan myöskin, eikä tuu semmonen epävarma et teinköhän mä hyvin tai oikein." (H4)

Ohjaajan huomio ja ajankäytön resursointi voi kohdistua huomattavasti enemmän esimerkiksi pääroolia näyttelevien tai kokemattomien näyttelijöiden ohjaamiseen. Siitä huolimatta näyttelijät odottavat, että palaute olisi jokseenkin säännöllistä kaikille työryhmäläisille. Saamatta jäänyt palaute voi haastateltavan mukaan johtaa myös motivaation lopahtamiseen ja näyttelijän kokemaan turhautumiseen:

"Kerran rykäsin sen homman ja ohjaaja sano et hyvä se on siinä, et en oo ehkä tuhautuneemmaks tuntenu itseäni kohtaan. --- Ohjaaja näki et selvä, sit meni muihin asioihin. Et tuntu et okei, tää oli mulla, tää, mun pitää ite kaivaa tää motivaatio et miks mä oon tässä." (H1)

Ohjaajalta saatavaan palautteeseen liittyvät odotukset liittyvät hyvin keskeisellä tavalla harrastamisesta saatuihin onnistumisen ja osaamisen kokemuksiin. Ohjaaja myös vastaa

näyttelijän kokemaan tarpeeseen tuntea itsensä päteväksi ja hyväksytyksi ryhmässä ja harrastuksessa:

" --- ohjaaja on kuitenkin se jolta sitä palautetta odotetaan, viime käessä että oonks mä hyvä vai en? Tykkääkö ohjaaja, että tää nyt on, hyvä tää juttu." (H1)

Palautteen liitetyt odotukset ja esimerkiksi sen tarve ei välttämättä muutu paljoakaan kokemuksen ja harrastamisvuosien myötä. Kokeneempikin harrastaja kertoo arvostavansa erityisesti positiivista palautetta:

"--- aattelee viimeistä kokemusta nii ihan samalla tavalla se lämmittää jos ohjaaja sanoo --- et hei, sähän, toi oli hyvä, et hän unohti eilen sanoo. Niin ihan samalla lailla se on. Et kyllä se laps kaipaa sitä. Ei se muutu mihinkään." (H1)

Palautteen ajoitukseen kohdistetaan myös odotuksia. Esimerkiksi korjaava tai negatiivinen palaute voi tuntua mielekkäämmältä ja paremmalta, mikäli sen saa ohjaajalta jäseneltynä ja vaikkapa läpimenon jälkeen sen sijaan, että ohjaaja antaisi viivästeetöntä palautetta esimerkiksi kesken kohtauksen ja katkaisisi toimintaa. Näyttelijän luottamusta omaan toimintaan saattaa haitata, mikäli hän saa ohjaajalta kesken tekemisensä esimerkiksi kovaa kritiikkiä:

"Jos on läpimenokin niin saattaa huutaa sieltä että ei, tuo menee ihan päin prinkkalaa, tai että mitä sä nyt oikein kuvittelet tekeväsi siellä. Että se ei oikeen anna, tuo luottamusta niinkun itseensä tommonen. Että mielummin sen läpimenon jälkeen et se kirjottais ylös ne ja sitten puhuis niitä." (H2)

Haastateltava kertoi myös odottavansa, että kehuva ja positiivista palautetta jaettaisiin ryhmätilanteissa, eikä pelkästään ohjaajan ja näyttelijän kahdenvälisissä vuorovaikutustilanteissa. Hänen mielestään on tärkeää, että muut työryhmäläiset saavat kuulla positiivista palautetta toistensa toiminnasta.

"Sitä toivoo myös --- muiden kuullen, että siihen reagoidaan. Eikä vaan, että, kutsutaan sivuun ja annetaan sieltä. Mielellään positiivinen palaute tietysti yhteisessä." (H1)

Ohjaaja voi osoittaa vastuutaan myös antamalla palautetta vielä esityskaudellakin.

Haastateltavan mukaan muutoin vaarana on tilanne, jossa näyttelijät alkavat ohjeistaa toisiaan ja ottavat sellaista valtaa ja vastuuta, joka kuuluu ohjaajalle.

”jos se huomaa et siinä on joku lähteny lipsumaan, et ilman muuta, siinä voi vielä korjatakin jos sitä ei ehdi tehdä sitä kahtakymmentä esitystä väärin. --- se olis ihana ku antais sen palautteen. --- Se on yks ohjaajan, mun mielestä vastuunkantamista myöskin että haluaa itsekin että näytelmä pysyy sellasena minkä se on halunnut olevan ja tehny sen, ettei näyttelijät lähe ottamaan sieltä että kaveri sano että toi kohta olis kökkö tai tossa sä et tehny niin tai näin, että teeppä noin, ei näyttelijä voi lähtee sitä, sieltä saattaa helposti lähtee korjaamaan sen kautta sitä. Kun se pitäis korjata jos ohjaaja haluaa.” (H4)

Seuraavassa esimerkissä toinen haastateltava ilmaisee odottavansa ohjaajan väistyvän ensi-illan koittaessa ja pitävänsä ideaalina tilanteena sellaista, jossa palautteenanto päättyisi ensi-iltaan:

”Aika monet ohjaajat sitä jatkaa vaikka mä en oota kyllä yhtään että se jatkus. Mun mielestä kun on ensi-ilta niin ohjaajan työ loppuu siihen, piste. Ensi-ilta on ohjaajan kuolema ja sillä hyvä. --- harrastajateatterissa yleensä on niin lyhyt esityskausi, et se harvemmin lähtee ihan hirveesti rönsyileen ja elään. Kylhän sitä jonkun verran näkee että ohjaajat käy kattoon ja antaa palautetta mut niinkun, jos nyt palataan taas siihen optimitilanteeseen niin mun mielestä ilman erillistä pyyntöä niin se ei ole tarpeellista ja en mä sitä millään lailla oota.” (H7)

Ohjaaja tasavertaisena viestijänä

Harrastajateatteriproduktion työryhmä voi olla hyvinkin kirjava ja koostua ihmisistä joilla on hyvin erilaisia luonteenpiirteitä, vaihtelevaa harrastustaustaa ja vaihtelevat syyt harrastaa teatteria. Lisäksi sekä koko ryhmän että kunkin näyttelijän ja ohjaajan interpersonaaliseen vuorovaikutukseen vaikuttavat mahdolliset edeltävät vuorovaikutussuhteet - se miten, mistä ja kuinka pitkältä ajalta esimerkiksi näyttelijät tai näyttelijä ja ohjaaja toisensa tuntevat. Ohjaajaan kohdistetaan tasavertaisen vuorovaikutuksen odotuksia pohjautuen kaikkiin näihin ryhmää moninaistaviin tekijöihin.

Työryhmän lähtötilanne onkin usein se, että ainakin osa näyttelijöistä tuntee toisensa ja/tai ohjaajan. Yksi tasavertaisuuden odotus liittyy siihen, millä tavoin ohjaaja voi ja hänen tulee tasapuolisesti huomioida ohjattaviaan. Haastateltavien mukaan on tärkeää, että ohjaaja osaa erottaa ohjaustilanteessa edeltävät suhteensa siitä, mitä produktiossa ollaan tekemässä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei harjoitustilanteessa viitattaisi produktiota edeltäviin sisäpiirivitseihin tai korostettaisi sitä suhdetta, mikä ohjaajalla ja näyttelijällä on harjoitustilanteiden ulkopuolella:

”Ja sit et se ei menis liian kaveripohjalta et sitä rupee harjoituksissa puhumaan kaikkee mitä ollaan yhdessä tehty ja niistä sitten hakemaan jotakin siihen näytelmään ku muut on taas ihan ulkona ku lumiukko.” (H4)

Tällainen toiminta voi aiheuttaa muille näyttelijöille ulkopuolisuuden tunnetta, luoda jakoa ryhmään ja siten haitata ryhmän keskinäistä työskentelyä. Toisaalta tasavertaisuuden odotus ei automaattisesti tarkoita sitä, että ohjaajan odotettaisiin osoittavan juuri saman verran huomiota tai esimerkiksi palautetta kaikille näyttelijöille. Näin on esimerkiksi silloin, kun näytelmän roolit ovat merkittävän eri kokoisia. Näyttelijät saattavat odottaa esimerkiksi roolin suuruuden vuoksi eri määrää huomiota:

”Että lähtökohtaisesti se olis ihan hyvä et kaikki sais sitä huomiota mut toisaalta ei niihin statisteihin tarvi yhtä paljon keskittää energiaa ku siihen joka on koko ajan lavalla. Et semmonen jonkinlainen priorisointi on hyvä, mut kivahan se oli jos kaikille olis huomiota.” (H9)

Toisaalta oman roolin koko ei välttämättä vaikuta siihen, kuinka mielekkäältä tai tärkeältä oma panos produktion kannalta tuntuu. Myös pienempiä rooleja tekevät näyttelijät käyttävät paljon omaa aikaansa ja voimavarojaan esityksen valmistumisen eteen. Ohjaaja voi huomioivilla viestintäeleillä luoda näille näyttelijälle merkittävyyden ja motivoituneisuuden tunnetta:

”Jotenki osotetaan se että kiinnittää huomiota myös niihin sivurooleihin ettei ne oo vaan sellasia et kuljet lavan poikki ja olit kolmas puu vasemmalta --- jotenki pitäis saada tuntumaan mielekkäältä siitä esiintyjästäkin joka antaa aika merkittävän osan vapaa-ajastaan tän jutun käyttöön.” (H5)

Myös esimerkiksi näyttelijän epävarmuus tai luonteen piirteet voivat vaikuttaa siihen, minkälaista huomiointia ohjaajalta odotetaan. Haastateltava pohtii sitä, missä ohjaajan omat voimavarat tulevat vastaan, mikäli työryhmässä on paljon henkilöitä, jotka odottavat epävarmuutensa tai luonteenpiirteidensä vuoksi ohjaajalta paljon huomiota:

”Koska näyttelijät on aina persoonia niin osa vaatii enemmän huomiota kun toiset, ja jos kaikki sattuu oleen niitä et ne vaatii sitä ihan tolkuttoman paljon niin ohjaajallakaan ei loputtomiin sitä huomiota ole.” (H9)

Ohjaaja puheeksiottajana ja keskusteluilmapiirin luoja

Ohjaajan odotetaan toimivan aktiivisesti ryhmässä synnyttääkseen vuorovaikutusympäristön, joka sallii ajatustenvaihdon, keskustelun ja asioiden esille ottamisen. Yleisemmin tätä voidaan nimittää esimerkiksi hyväksi työskentelyilmapiiriksi:

”Mun mielestä ammattitaitonen ohjaaja pystyy luomaan edellytykset semmoselle ilmapiirille missä on hyvä työskennellä.” (H10)

Kun työryhmä työskentelee tiiviisti yhdessä, syntyy vuorovaikutuksessa aika ajoin myös erilaisia ristiriitatilanteita tai ongelmia, joita näyttelijät eivät välttämättä osaa tai halua ratkaista keskenään. Haastateltavilla oli selkeitä näkemyksiä siitä, miten he odottavat ohjaajan näissä ristiriitatilanteissa viestivän ja toimivan.

Ohjaajalta ei odoteta tällaisten ristiriitojen ratkaisemista. Sen sijaan häneen kohdistuu odotus eräänlaisen puheeksiottajan roolin ottamisesta. Ohjaajalla koetaan asemansa puolesta olevan sekä mahdollisuus että velvollisuus olla se henkilö, joka voi nostaa keskusteluun erilaisia asioita ja tilanteita, jotka hän näkee tärkeinä tai esimerkiksi välttämättöminä selvittää. Ohjaajalta odotetaan herkkyyttä ja keinoja ottaa asia puheeksi ja rohkaista keskusteluun henkilöimättä tai syyllistämättä sellaisia ihmisiä, joiden välillä hän havaitsee ongelmia:

”Että kyllä mun mielestä jos joku niin ohjaaja olis siinä ryhmän sisällä se joka ottaa asioita puheeksi. Eikä välttämättä sillä tavalla että mä oon huomannu että sulla ja sulla on ongelmia vaan että nyt mä oon huomannu että täällä on selkeästi asia joka vaikuttaa. Että, että puhutaan tää.” (H5)

Ohjaajalla on näyttelijöihin verraten erilainen asema ryhmässä, ja hän on myös henkilö joka voi helpommin havaita koko ryhmän vuorovaikutuksen tilaa tai esille nousevia ongelmia. Häneltä odotetaan kykyä kuunnella työryhmän vuorovaikutusta ja reagoida siinä esille nouseviin asioihin tai nostaa niitä itse esille:

”Semmonen, herkkävaistoinen suhtautuminen että osaa kuunnella ja reagoida mahdollisimman nopeasti ja myös sillä lailla kunnioittava että puuttuu myös huonoihin asioihin ja luo sillä lailla sitä ilmapiiriä.” (H6)

Sen sijaan, että ohjaaja esimerkiksi lähtisi henkilökohtaisesti selvittämään henkilöiden välisiä konflikteja, hänen odotetaan olevan eräänlainen välittävä osapuoli, joka myös luo ryhmään mahdollisuuden keskustella ja neuvotella erilaisista asioista. Ohjaajan ei odoteta esimerkiksi väkisin selvittävän konfliktitilanteita, mikäli niiden osapuolet eivät itse siihen ole valmiita tai halukkaita. Luodessaan tällaisen ”keskustelualustan” mahdollisuuden ohjaaja vastuuttaakin esimerkiksi konfliktin osapuolet ratkaisemaan tilanteen:

”Nää konfliktitilanteet, niin onks niiden ratkaseminen ohjaajan vastuulla?” (T)

”No on, tai luoda se mahdollisuus että ne ratkastaan. Että eihän ohjaajakaan, jos vaikka työryhmän sisällä on jotain ongelmia ja ihmiset ei pysty, pysty taikka suostu niitä selvittämään niin eihän se ohjaaja voi väkisin niitä. Mut kyllä sen, jos havaitsee jotakin niin ehdottomasti se on se kuitenkin kenen pitää niihin puuttua ja yrittää luoda olosuhteet sellaset että niistä voidaan keskustella. --- Se ei tarkoita sitä et sen ohjaajan pitäis tehdä ite kaikki.” (H6)

”En mä tarkoita sitä että pitäis ruveta pohjamutiaan myöten selvittämään, et ei se oo ohjaajan velvollisuus. Et kyllähän aikuisten ihmisten pitäis pystyy välintä selvittämään.” (H5)

Ohjaajan vastuu konfliktitilanteihin puuttumisessa liittyy myös hänen vastuuseen tehdä laadukas taiteellinen lopputulos. Ongelmat työryhmän vuorovaikutussuhteissa voivat estää tähän tavoitteeseen pääsemistä:

”Ja ohjaajan pääasiallinen vastuu on tehdä paras mahdollinen esitys. Niin kyllä sen mun mielestä pitää siihen puuttua.” (H7)

Ohjaaja vuorovaikutusaloitteiden kuuntelijana ja vastaanottajana

Ohjaajalta odotetaan vastaanottavaisuutta ja näyttelijöiden ehdotusten, näkemysten ja palautteen kuuntelemista. Näyttelijät odottavat, että he voivat itse tehdä ehdotuksia esimerkiksi omasta roolityöstään tai muusta työskentelyyn liittyvästä. Vaikka ohjaajalla nähdäänkin olevan lopullinen valta tehdä päätöksiä ja tehdä haluamiaan taiteellisia linjauksia, tuo kokemus siitä, että ohjaaja kuuntelee näyttelijälle varmuutta ja kannustusta:

”Mä pidän siitä et se ohjaaja kuuntelee, jos joku näyttelijä esittää et hei, voisiko tässä kohtauksessa tehdä näin ja näin. Että se kuuntelee sen ehdotuksen ja se kannustaa siihen et ehdotuksia tehdään, --- että se kuuntelee muitakin eikä nyt ihan vaan määrää et se menee näin ja näin ja tästä ei keskustella yhtään. Vaan et aina vähän kokeillen, et kokemuksen kautta että mikä on se paras ratkasu.” (H2)

Ohjattavien henkilöiden kuunteleminen liittyy myös oman auktoriteetin jakamiseen ja vastuun antamiseen koko työryhmälle. Mikäli ohjaaja kuuntelee näyttelijöiden ehdotuksia

ja viestii haluavansa hyödyntää heidän osaamistaan, ottaa hän näyttelijät osaksi prosessia sekä taideteosta tuottavina että suorittavina henkilöinä. Näyttelijöistä tulee itsenäisempiä toimijoita sen sijaan, että he vain toteuttaisivat ohjaajan visiota:

" --- sehän on hirveen sääli jos ohjaaja ei tajua käyttää sitä voimavaraa mikä näyttelijät on ja mikä ideapankki --- kannattaa ainakin antaa mahdollisuus niille tarjota asioita." (H6)

Näyttelijät myös odottavat voivansa viestiä ohjaajalle näkemyksiään esimerkiksi hänen työskentelytavoistaan, vuorovaikutuksesta ja yleisemmin produktioon liittyvistä seikoista. Palautetta voidaan antaa joko produktio-etenemisen mittaan tai siinä vaiheessa, kun näytelmä on tullut ensi-iltaan.

Haastateltava kokee, että tärkeää on jo tietoisuus siitä, että mikäli ohjaajalle haluaisi antaa palautetta, tämä ottaisi sen vastaan. Tällöin merkityksellistä ei ole niinkään palautteen sisältö tai se, onko näyttelijällä ylipäättään palautetta annettavanaan vaan kokemus siitä, että työryhmän ilmapiiri sallii palautteen kaksisuuntaisuuden ja sen antamisen myös ohjaajalle:

"Mutta paras tilanne on sellanen olo että jos mä haluan kertoa niin siihen on mahdollisuus. --- Ja monestihan se just riittää että on vaan se olo että voi kertoa ja tietää että kuunnellaan jos on siihen tarvetta." (H6)

Ohjaaja on myös henkilö, jolta näyttelijät odottavat voivansa kysyä asioita ja jolla on osaamista ja valmius vastata heidän kysymyksiinsä:

"Että se nimenomaan on se tyyppi jolta voi kysyä kaikkea ja sen pitää pystyä vastaamaan kaikkeen että miks näin tehään." (H8)

Ohjaajan näkemyksen viestiminen ja vaatiminen

Esityksen valmistaminen on tavoitteellista ja aikaa vievää toimintaa. Ohjaajan odotetaan viestivän ohjattavilleen myös sitä, että hän vaatii heiltä tietynlaista panostusta. Jotta näyttelijä voi vastata ohjaajan vaatimukseen, tulee tämän kyetä viestimään niistä selkeästi. Mikäli ohjaaja kertoo avoimesti siitä, miten hän työskentelee ja mitä hän odottaa näyttelijöiltään, voivat nämä helpommin puolestaan vastata ohjaajan odotuksiin esimerkiksi tarjoamalla erilaisia vaihtoehtoja ohjaajalle:

”Niin ehkä mä odotan siltä ohjaajalta myös sitä, että se pystyy --- sanallistamaan tai jotenkin tuomaan jollakin tavalla esille että mitä se niinku, mikä se ajatus on ja mitä se haluaa. --- jos tulee suoraan että hei, tämmöset on ne hommat miten tätä tehään ja mä teen tälle sen takia koska, ja me pyritään tähän. Niin sitten sitä on aika paljon helpompi antaa sellasta.” (H10)

Ohjaajan odotetaan pohtivan ja analysoivan näyttelijöiden osaamista ja potentiaalia.

Esimerkiksi ohjaajan nähdessä näyttelijässä käyttämätöntä osaamista tai voimavaroja, voi hän tarvittaessa koventaa viestintätyyliänsä ja ohjata vaativamminkin:

”Ja myös jos ohjaaja ohjaa joitakin henkilöitä vähän rankastikin, potkii eteenpäin niin se pitää tehdä nimenomaan, et se ei oo se et toinen ois huono vaan et näkee sen potentiaalin mikä siellä on vielä, jotta näyttelijä vois olla vielä parempi ja nauttia siitä tekemisestä.” (H6)

Toisaalta ohjaajan pitää osata tunnistaa se, keneltä voi vaatia mitäkin ja kuinka paljon.

Ohjaajalta odotetaan herkkyyttä sen suhteen että hän tunnistaa, milloin esimerkiksi joku näyttelijä tekee maksiminsa omien taitojensa ja voimavarojensa suhteen. Tällöin vaativa viestintätyyli voi olla loukkaavaksi koettua:

Ja sit taas jos näkee et nyt, nyt ei toltta ei vaan löydy enempää et palikat loppuu niin sit sitä on myöskin turha, sitä aiheuttaa vaan lukkoja ja paniikkeja et sit antaa olla, tai miettii jotakin muuta ratkaisua. --- et ei aja näyttelijää tilanteeseen jossa se joutuu yrittämään olemaan jotakin mihin se ei vaan pysty. Koska sit se on vaan todella loukkaavaa käytöstä.” (H6)

Odotukset ryhmäytymisestä

Näyttelijät odottavat ohjaajan auttavan työryhmän muotoutumisessa esimerkiksi ohjaamalla heitä yhteiseen teatterilliseen tekemiseen. Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi improvisaatioharjoituksia, joissa erilaisin ilmaisutekniikoin kokeillaan ja haetaan mahdollisia toteutustapoja sekä tutustutaan toisiin teatterintekijöinä. Sen lisäksi ohjaajalta odotetaan ryhmäytymistä keskustelun ja erilaisten tutustumistilanteiden kautta.

Ryhmän koheesiota muodostavia ja ylläpitäviä toimia odotetaan ohjaajalta jo ennen varsinaisen työskentelyn alkamista tapahtuvaksi. Haastateltava kertoo odottavansa ohjaajalta tietoista ryhmäytymistä produktion alkumetreillä. Hän myös arvostaa ohjaajaa, joka ei heti ohjaa työryhmää työskentelyyn vaan keskittyy ensin selkeästi ryhmän tutustuttamiseen ja sen keskinäisen luottamuksen synnyttämiseen:

”Siihen pitää kiinnittää tosi paljon huomiota siihen ryhmän muodostumiseen. Ja siinä alussa mun mielestä se voidaan tehdä niin että sen ryhmän kanssa tehdään paljon asioita yhdessä. Ja sen ei tarvi välttämättä lähtee liikkeelle siitä --- että no tässä on nytte kaikille plarit ja ruvetaan lukemaan tätä. --- mun mielestä pitäis lähtee liikkeelle siitä että me ollaan ihmisiä jotka tulee tekemään nyt tosi tiivistä hommaa yhdessä. Että tavallaan siinä ois mahdollista synnyttää semmonen luottamus että me pystytään tekemään tämmösellä porukalla yhdessä töitä.” (H10)

Ryhmäyttämiseen kohdistetaan eroavia, sekä positiivisia että negatiivisia odotuksia. Erään haastateltavan mukaan ryhmäytymiseen keskittyminen on olennaisempaa silloin, kun ryhmässä on kokemattomia näyttelijöitä tai henkilöitä, jotka eivät tunne toisiaan. Kokeneempien harrastajanäyttelijöiden kohdalla hänen mukaansa ohjaaja voi myös siirtyä suoremmin itse produktion valmistamiseen:

”Mutta se ei välttämättä oo, jos kasataan joku random porukka ja sit siel on semmosia jotka justiin alottanu harrastuksen niin sehän on todellakin tärkeä että siinä on sellasta. --- Mut mä en ite niinkun, välttämättä tartte mielestäni. Tai olen kokenut että mulle käy vähintäänkin yhtä hyvin sekain että mennään suoraan sinne juttuun ja aletaan vetään sitä.” (H8)

Toisaalta ohjaajan odotetaan kiinnittävän ryhmän vuorovaikutukseen huomiota koko prosessin aikana. Ohjaajan odotetaan huomioivan ryhmän vuorovaikutusta, siihen muodostuvia rooleja ja ryhmän rakennetta työskentelyn aikana ja puuttumaan esimerkiksi tilanteeseen, jossa joku tai jotkut ryhmässä ovat sivummassa:

”Plus sitten sen koko sen prosessin aikana jos huomaa et joku jää sinne vähän syrjempää nii välillä huomioida ja ottaa ja vaikka, vaikka kesken harjoituksenkin ottaa sen, pidetäänpä kunnon kahvitauko että istutan vähäks aikaa.” (H4)

Ohjaaja ei kuitenkaan voi yksin tai pelkästään omalla toiminnallaan synnyttää ryhmään positiivisia suhteita tai hyvää ilmapiiriä. Ohjaaja on näyttelijöistä monin tavoin myös erillään, esimerkiksi näiden ollessa lavalla tai monissa epämuodollisimmissakin vuorovaikutustilanteissa. Ohjaajan rooli voikin olla enemmän vuorovaikutuksen tapoja ohjaava kuin luova tai pakottava:

”must se enemminkin ohjaa sitä positiivista energiaa ku mitenkään luo sitä. Koska ohjaaja ei kuitenkaan oo siellä lavalla, ja se positiivinen tai negatiivinen energia kuitenkin aina lähtee sieltä lavalta.” (H7)

Tehtäväkeskeinen ja suhdekeskeinen osaaminen ohjaajan työssä

Ohjaajan työssä tarvitaan monenlaista osaamista. Näyttelijät odottavat ohjaajalta teatteritaiteen ymmärrystä, halua tehdä sitä kunnianhimoisesti ja taitoa viestiä taiteellista visiotaan työryhmälle toteutettavalla tavalla. Toisaalta he myös odottavat, että ohjaaja osaa kohdata näyttelijät ja viestiä heille tietyin tavoin. Harrastamisessa asetetaan ohjaajan tehtäväkeskeisen osaamisen lisäksi painoarvoa sille, että ohjaaja edesauttaa kokemusta siitä, että harrastaminen on palkitsevaa, mukavaa ja motivoivaa. Tähän vaikuttaa ohjaajan relationaalinen osaaminen.

Kullakin näyttelijällä on oma koettu balanssinsa siinä, kuinka suuren painoarvon he asettavat ohjaajan taiteelliselle osaamiselle ja kuinka suuren niin sanotulle sosiaaliselle osaamiselle. Kukaan haastateltavista ei todennut ainoastaan toisen näistä tekijöistä olevan merkityksellinen.

”Kyllä se että on ihmisten kanssa osaava, koska itsekään en ole perehtynyt juurikaan tähän tämmöseen näyttelijäntyöhön, en oo lukenu näytelmiä enkä ole mikään kirjaviisas niiltä suhteilta --- olen itse tekijäihminen. Mä toivon että myöskin ohjaaja lähtis siltä pohjalta että siellä ei mennä liian atmosfääriin. --- Kyl mä oon ihmislähtöinen, et se taiteellisuus tulee siinä sit mukana, mitä siihen sit saadaan tulemaan. Mutta täytyy tietyllälaila jotakin tietää et ei voi ihan tulla vaan.” (H4)

”Niin et pelkkä sekään ei riitä et on hyvä tyyppi?” (T)

”Niin et nyt mä haluan tehdä ton näytelmän ja aa, sä oot ihana ihminen joo mä tuun sun kanssa ja sit menee ihan sähellykseks vaan. Et jotakin täytyy tietää mut ei tarte olla mikään sellanen huippuosaaja. Kunhan osaa ihmisten kanssa toimia ja osaa ratkasta sit niitä tilanteita.” (H4)

Edellinen esimerkki kuvaa haastateltavan prioriteettejä siinä, mitä hän odottaa ohjaajalta. Keskeistä on omien harrastusintressien suhteutuminen siihen, minkälaiset ohjaajan intressit ovat. Kyseinen haastateltava odottaa ohjaajan tuntevan teatteria ja tietävän siitä, mutta asettavan keskeisemmän painoarvon ihmisten kanssa toimimiselle, tekemiselle ja erilaisissa tilanteissa toimimiselle ja niiden ratkaisemiselle. Hän odottaa, että ohjaaja ei menisi ohjaamistyylissään liian syvälle esimerkiksi teatterin kirjallisuuteen tai teoriaan mutta ei toisaalta odota ohjaajan lähestyvän näyttelijöitä pelkästään suhdekeskeisellä tasolla.

Keskeistä on myös se, että ohjaaja osaa välittää näyttelijöilleen sitä, mitä kyseisessä produktiossa ollaan tekemässä ja miksi. Pelkkä kovatasoinen taiteen tekeminen ei vastaa näyttelijän odotuksia, jos hän ei löydä omakohtaista motivaatiota tai ylipäättään ymmärrä

omaa merkitystään produktiolle tai sitä, miksi hän tekee jotakin asiaa. Tällöin ohjaajan tulee pyrkiä motivoimaan näyttelijää ja viestimään tälle perusteluja lavatoiminnalle:

”--- kyllähän se on todella tärkeätä et ihminen tuntee saavansa siitä harrastamisesta jotain. Et jos kokee koko ajan vaan toteuttavansa jonkun taiteellista visiota ilman et saa siitä ite yhtään mitään irti --- et kyl mun mielestä on tärkeempää se että oikeesti itellä on semmonen olo et on tärkeä ryhmän --- ku se että mä olisin osa jotain juttua josta mä en ite välttämättä ymmärrä. Ja vaan tietäsin et tää on taiteellisesti tosi kovatasosta.” (H5)

Auktoriteetti ja valta ohjaajan vuorovaikutuksessa

Teatteriproduktion valmistamiseen liittyy monenlaista valtaa. Ohjaajan odotetaan ottavan tätä valtaa ja käyttävän sitä tietyin tavoin. Ohjaajaan kohdistetaan odotuksia auktoriteettihahmona ja päätöksentekijänä. Hänen odotetaan osoittavan olevansa henkilö, jonka vallankäyttöön näyttelijät voivat luottaa ja jolle he voivat luovuttaa valtaa.

Ohjaajalta odotettavat päätökset ja ratkaisut voivat olla taiteellisesti tai työskentelytapoihin liittyen vaativia ja raskaitakin. Näyttelijät eivät kuitenkaan odota ohjaajan ottavan kaikkea valtaa. Sen sijaan itseltä ja muilta työryhmän jäseniltä odotetaan vastuun ja vallan ottamista ja kantamista. Ohjaajalla säilyy haastateltavan mukaan kuitenkin lopullinen ja ”ylin” valta:

”No jossain määrinhän kaikilla pitää olla valtaa ja olo, että on mahdollista puuttua, tarvittaessa viheltää peli poikki --- Et siinä mielessä kaikilla on valta ja myös vastuu. Mut sitte taas. Kyllä mun mielestä ohjaaja, ohjaajalla on sitte taas se valta siihen että, semmosissa käytännön asioissa et se kuitenkin tekee sit sen lopullisen päätöksen aina et miten hommat toteutetaan ---.” (H6)

Vallan jakamista voi olla myös se, että ohjaaja käytännössä osallistuu toimintaan yhdessä näyttelijöiden kanssa. Seuraavassa esimerkissä haastateltava luonnehtii kokemustaan ohjaajasta, joka on ollut hänen oma suosikkinsa. Kyseinen ohjaaja ei korostanut erillisyyttään ryhmästä tai omaa auktoriteettiasemaansa, vaan osallistui harjoitteisiin yhdessä näyttelijöidensä kanssa:

”--- sen takia että se, tota, se leikkii niinkun mukana ja se on semmonen, se on niinkun yksi niistä näyttelijöistä tavallaan, et se ei ota sellasta, et minä olen ohjaaja, minä olen nyt niinkun tämmönen, niin selkeä auktoriteetti vaan se on ryhmän jäsen siinä ja se on paljon jotenkin rennompaa sillon tehdä sillä tavalla sitä työtä. --- mä tykkään siitä että se ohjaajakin sitten osallistuu alkuleikkeihin ja tämmösiä.” (H2)

Ohjaajan valmius päätöksentekoon liittyy hänellä olevaan vastuuseen ja päämäärään saattaa projekti onnistuneeseen päämääräänsä, eli teatteriesitykseen. Tämä vaatii ohjaajalta herkkyyttä ihmisten kohtaamiseen esimerkiksi vaativienkin, ihmisiin kohdistuvien päätösten tekemisessä. Ohjaajan tulee esimerkiksi kyetä ajattelemaan produktion ja työryhmän parasta, vaikka se joissakin tilanteissa tarkoittaisi jopa henkilön erottamista produktiosta:

”jos joistain syystä ei homma toimi niin se ei johdu siitä et joku on huono vaan se ei tue sitä, sitä kokonaisuutta. Onhan ne karkeitä tilanteita jos vaikka joku näyttelijä joudutaan vaihtamaan ku se ei vaan homma suju. --- Mutta että sitte viime kädessä kuitenkin, ku tehdään teatteria niin sitte se on se teatteriesitys, et vaikka kuinka voi ottaa huomioon ja ymmärtää mut jos homma ei toimi niin oli ne syyt mitkä tahansa niin sit pitää olla ohjaajalla myös sillä lailla kanttia.” (H6)

Ohjaaja voi viestiä omaa auktoriteettiasemaansa tai työryhmässä havaitsemiaan valtasuhteita eri tavoin, ja ohjaajan vallan viestimiselle asetetaan erilaisia odotuksia. Seuraavassa esimerkissä haastateltava kertoo odottavansa ohjaajalta hienovaraista oman aseman viestimistä, jota hän ei kuitenkaan korosta. Kyse näyttäisi olevan enemmän eräänlaisesta piilotetusta johtajuudesta, jota ei puheen tasolla tarvitse tuoda ilmi:

”--- mut se että sitä ei tarte tehdä itsestään numeroo, että se tulee ilmi jo siinä tekemisessä. Et sellanen et täytyy osoittaa olevansa johtaja niin silloin ollaan jo vähän metsässä.” (H6)

Toisaalta ohjaajalta voidaan odottaa myös vallan esille ottamista ja siitä keskustelemista näyttelijöiden kanssa. Tällöin valtasuhteesta voidaan keskustella tietoisesti:

” mä nään sillai että se on mahdotonta että sen vallankäytön, tai jonkun valtasuhteen vois poistaa, mutta se voidaan tehdä näkyväksi, mikä mun mielestä selkeesti helpottaa sitä, voidaan puhua siitä asiasta.” (H10)

Ohjaajan vastuun ottajana ja siitä viestijänä

Odotukset ohjaajan vastuusta kytkeytyvät tämän auktoriteettiasemaan produktiossa. Ohjaajan vastuu esimerkiksi esityksen valmiiksi saattamisesta, työryhmäläisten hyvinvoinnista ja prosessin onnistumisesta koetaan suhteellisesti suuremmaksi kuin näyttelijöiden.

Ohjaaja nähdään monin tavoin myös harrastuksen, työskentelyn ja taiteellisen toiminnan johtajana. Ohjaajalla on vastuu näyttelijöiden hyvinvoinnista sekä produktion valmistumisesta ja tämä vastuu nähdään sisältyvän johtajuuteen:

"--- et kyl se musta aika monella tavalla on nimenomaan esimies, ja nimenomaan, siitä vastuunäkökulmasta. Et sillä on vastuu sen proggiksen valmistumisesta ja siitä että kaikilla on turvallinen ja hyvä olo tehdä sitä." (H7)

Ohjaajalta odotetaan myös pedagogista vastuun ottamista, esimerkiksi silloin kun näyttelijä tai näyttelijät ovat harrastustaan aloittelevia henkilöitä, joilla ei vielä ole teatteri-ilmaisuun liittyvää tietotaitoa ja varmuutta. Tällöin odotetaan, että ohjaaja aluksi "johdattaa" teatterin tekemiseen ja opettaa perusasioita. Haastateltavan mukaan käänteisesti silloin kun harrastajat ovat kokeneempia, ei ohjaajalla koeta olevan niinkään opettamisen velvoitetta:

"Mä taas oon tehny viimeset jutut niin paljon tehneiden kanssa, että. No okei, vaikka jos --- suurin osa on tosi vähän tehneitä niin totta kai se opettajamerkitys sitten korostuu siellä ihan huomattavasti." (H7)

Toisaalta ohjaaja voi toimia opettajana myös kokeneemmille harrastajille. Haastateltava kertoi odottavansa ja jopa velvoittavansa sellaiselta ohjaajalta, jolla on teatterialan koulutus, kouluttajana ja opettajana toimimista eri tavoin kuin harrastajaohjaajilta:

"Mut kyllä mä varsinkin semmosen ammattilaisen kohdalla joka tulee harrastajateatteriin, niin siinä kohtaa toivoisin et hän ymmärtää myös sen kouluttavan velvollisuutensa tullessaan harrastajaryhmään." (H5)

Vastuun ottamiseen ja siitä viestimiseen liittyy myös vastuun jakaminen ja omien resurssien havainnoiminen. Mikäli ohjaaja ei koe olevansa kykenevä kantamaan vastuuta esimerkiksi työryhmän vuorovaikutuksen ohjaamisesta tai ilmapiirin ylläpitämisestä, voi hän myös antaa vastuun jollekin toiselle henkilölle, kuten työryhmän ulkopuoliselle henkilölle. Tällainen henkilö voi olla esimerkiksi joissakin harrastajateattereissa käytössä oleva ”proggiskummi” (esim. H7) joka toimii eräänlaisena ulkopuolisena fasilitaattorina työryhmän ja ohjaajan vuorovaikutuksessa. Tällaisessa tilanteessa odotus kohdistuu siihen, että ohjaaja itse ymmärtää omat puutteensa tai taitoalueidensa heikkoudet ja toimii siten, että ne eivät haittaisi ryhmän toimintaa:

”Et silloin se vastuu jos kokee et, mulla on kyllä näkemystä ja kokemusta ja visioita mut en pysty vaikka ihmisten, on sosiaalisesti lahjaton tai jotain niin sekään ei oo mitään huonoutta että myöntää sen ja vastuuttaa siihen sitten jonkun toisen henkilön joka on siellä semmosena ohjaajan assistenttina tai proggiskummina. Mut et sillä tavalla ohjaajan pitäis tuntea itseensä että ei voi paeta vastuuta jos tietää että ei hallitse sitä jos jollakin vaikka.” (H1)

Odotusten muuttuminen

Harrastajanäyttelijöiden relationaaliset odotukset muokkautuvat, tarkentuvat tai jopa vaihtuvat. Näin voi käydä sekä yhden produktion aikana että laajemmin katseltuna oman harrastuksen elinkaaren aikana ja erilaisten kokemusten myötä.

Harrastuksen edetessä saattavat esimerkiksi omat tavoitteet tai syyt harrastaa teatteria muuttua. Tämä muuttaa myös odotuksia. Työskentelyltä ohjaajan ja muiden näyttelijöiden kanssa voidaan odottaa professionaalisempia ja tavoitteellisempia raameja, kuten seuraavassa esimerkissä käy ilmi:

”Mä luulen et se oli aikasemmin niinku, se kiva tunnelma oli paljon merkityksellisempi. Ei sitä nyt tietysti voi kieltää ettei se vieläkin olis mutta tuota, aika harvoin nyt on ollu sellanen tosi paska. Et --- ei sinne jaksa lähteä vaan leikkimään. Se vie niin perkeleesti aikaa et ei sinne jaksa lähteä et no tääl on mukavia ihmisiä ja voi harrastella. Et ei se enää.” (H7)

Toinen haastateltava erittelee odotuksiansa muuttumista tehtäväkeskeisemmiksi ja tavoitteellisemmiksi sen osalta, minkälaista työhön ryhtymistä hän produktioilta odottaa. Harrastamisen alkuvaiheessa hän oletti ryhmäilmapiiriin keskittyvän vuorovaikutuksen ja esimerkiksi alkuleikkien vetämisen kuuluvan aina ohjaajan viestintäkäyttäytymiseen, mutta sai kokemuksen mukaan huomata ettei näin välttämättä ole. Samalla hänen oma odotuksensa on siirtynyt enemmän siihen, että produktiossa keskityttäisiin pääasiallisesti lopputulokseen:

”No tavallaan silloin ku aloitti niin sen oletti, sai sellasen käsityksen et se automaattisesti aina kuuluu siihen juttuun. Ja kun on tehny enemmän niin on yhä enemmän osannu arvostaa sellasta tapaa että keskitytään vaan heti siihen niinkun, niinkun mikä tulee näkymään lopputuloksessa elikkä siihen valmiiseen esitykseen.” (H8)

Ohjaajista voi joskus olla ennakko-odotuksia, jotka ovat syntyneet esimerkiksi sen pohjalta, mitä muilta harrastajilta on kuultu. Esimerkiksi se, miten ohjaaja on teatterikontekstin

ulkopuolella vuorovaikuttanut, voi muokata ennakko-odotuksia. Odotukset esimerkiksi ohjaajan viestintätyylistä tai tulevasta vuorovaikutussuhteesta voivat kuitenkin muuttua paljonkin sen jälkeen, kun tämän kanssa työskentely on aloitettu. Seuraavassa esimerkissä haastateltava kertoo, kuinka ohjaaja onkin toiminut hyvin eri tavoin kuin hän oli odottanut:

”No yhestä ohjaajasta sain esimerkiksi kuvan et se on hyvin tämmönen jämerä ja jämpä kaikissa asioissa ja hommat toimii niinku ihan tiks tiks ja sitten ku käytännössä, semmonen ensivaikutelma siitä mulle tuli ja sitten käytännössä olikin vähän löysää ja paljon löysää ja jopa kaoottisen löysää välillä. --- Tai sit toisinpäin semmonen ohjaaja joka on ollu tosi löysä siviilissä et siitä saa sellasen vaikutelman helposti et se on rento ja antaa tilaa mut sit onki hyvin tarkka siitä miten tehään lavalla.” (H9)

Eräs haastateltava vertasi harrastuksen alkutaivaltaan ja odotusten puutetta siihen tilaan, mikä nuorella oppilaalla on opettajaan kohtaan koulutaipaleen alussa. Tässä vaiheessa on vaikeaa arvottaa tai kyseenalaistaa ohjaajan toimintatapoja tai asettaa niitä kohtaan odotuksia vertailukohteiden puuttuessa. Hänen omat odotuksensa ohjaajan viestintää ja toimintatapoja kohtaan ovat jalostuneet useamman produktion myötä:

”Mutta että ei sillan oo ollu mitään käryä siitä että mikä vois olla hyvänlaista ohjaamista ku on vaan että noo, että. Se on sama kun on koulussa ja on sillai että mikä vois olla hyvää opetusta niin eihän sitä, se on vaan että aa tällei tehään koska käsketään. Mut varmaan että sitä, mitä useampia ohjaajia on kohdannu ja mitä useamman ohjaajan kanssa on työskennelly nii.” (H10)

5.2 Ohjaussuhteeseen kohdistuvat relationaaliset odotukset

Tässä luvussa käsittelen niitä odotuksia, joita harrastajanäyttelijät kohdistavat ohjaussuhteelle. Käyn läpi sekä odotukset suhteen kehityksestä ja vaiheista että odotukset suhteen piirteistä.

Ennakko-odotusten ja ensivaikutelman merkitys ohjaussuhteelle

Ennakko-odotukset ohjaajasta ja ohjaussuhteen vuorovaikutuksesta perustuvat joko muilta teatterin harrastajilta saatuihin mielikuviin tai aikaisempiin omiin kokemuksiin ohjaajasta. Harrastajateatteripiireissä ihmiset tuntevat toisensa usein hyvinkin ja sekä negatiiviset että positiiviset mielikuvat muista ihmisistä leviävät.

Ennako-odotukset ohjaajasta voivat vaikuttaa sekä päätökseen lähteä mukaan johonkin produktioon että päätökseen olla lähtemättä siihen. Syitä jättäytyä pois produktiosta on esimerkiksi huono mielikuva ohjaajan työskentelytavoista tai kokemus siitä, että omat ja kyseisen ohjaajan tavat työskennellä ja viestiä eivät sovi yhteen:

”--- olen tehny päätöksiä olla lähtemättä juttuun. Tai tiedän että on muutamia henkilöitä kenen kanssa ei, tuntuu lähestulkoon mahdottomalta ajatus että pitäis töitä tehdä yhdessä.” (H6)

Joskus syy välttää jotakin produktiota voi olla esimerkiksi mielikuva siitä, että ohjaajan näyttelijöiltään vaatima taso koetaan liian kovaksi:

”Ja ehkä sitä kautta enemmän että jos se on niin vaativa tai tekee niin hyviä töitä yleensä se ohjaaja että miettii onko ite kykenevä siihen.” (H9)

Eräs näyttelijä mainitsee termin ”odotusvire” (H1) kuvaamaan sitä tilaa, kun ennen produktion alkamista hän pohtii, millaista vuorovaikutusta odottaa tulevalta ohjaussuhteelta, erityisesti silloin kun tätä ei tunne ennen tai tiedä hänestä paljoakaan.

Mikäli näyttelijällä ei ole henkilökohtaista kokemusta jostakin ohjaajasta, saattaa hän esimerkiksi hankkia tietoa keskustelemalla sellaisten ihmisten kanssa, jotka ovat tämän kanssa työskennelleet. Ennen ohjaajan tapaamista näyttelijällä saattaa olla myös huolia tulevasta vuorovaikutussuhteesta, ja tätä epävarmuutta lievitetään muun muassa hankkimalla tietoa muilta harrastajilta:

”Niin totta kai sitä vähän jännittää ja kyselee muilta että minkälainen se on. Että onhan siinä tietyt, aina semmoset odotukset ja sitte että pelkää aina sitä että entä jos kemia ei toimikaan että saako itestään sitte sen kaiken mahdollisen irti ja saako se minusta irti sen mitä minä haluaisin että se sais.” (H4)

Näyttelijöillä on erilaisia kokemuksia siitä, millaisia omat ennako-odotukset ohjaajia kohtaan ovat olleet harrastuksen alkuvaiheilla. Vuorovaikutus uuden ohjaajan kanssa on saattanut herättää esimerkiksi pelkoa. Toisaalta jälkikäteen tarkasteltuna näyttelijät voivat kokea myös, että alkuvaiheessa he eivät osanneetkaan asettaa odotuksia. Tässä vaiheessa harrastajanäyttelijälle ei vielä ole ehtinyt kehittyä mielikuvaa tai kokemushistoriaa

ohjaajien kanssa vuorovaikuttamisesta ja ohjaussuhteesta, joten odotuksia tai huolia ei välttämättä ole:

”--- ku alkuna, nuorena innokkaana ku ei ollu tehny nii ei osannu, oli vieras maailma ja avoin kaikelle, ei ehkä ollu sellasia ennakko, oli niinkun auki ja valmis.” (H6)

Ennakko-odotuksia saatetaan myös pyrkiä välttämään tai minimoimaan niiden merkitystä myöhemmin. Haastateltava esimerkiksi totesi tietynlaisten odotusten olevan väistämättömiä, mutta pyrkivänsä pitämään ne minimissään:

” --- tarkoitus olis varmaan mennä aika ilman ennakko-odotuksia. Mä en oikeen tiedä että onko ihmisen mahdollista mennä uuteen tilanteeseen ilman että sillä olis jotakin ennakko-odotuksia. --- Mut niinku se että --- onks se niinku sellasta tietosta valmistautumista niin. Kyl sen yrittää pitää minimissä.” (H7)

Toisaalta haastattelijan esittäessä jatkokysymyksen odotusten vaikutuksesta, haastateltava sanoi niillä olevan merkitystä ja eritteli sitä, minkälaiset mielikuvat ohjaajan työskentelytavoista ja viestintätyylistä suuntaavat hänen tekemiään valintoja:

”vaikuttaakse sulla päätökseen lähtee mukaan että kuka ohjaa tai minkälainen tyyppi?” (T)

”Kyllä.” (H7)

”Se on keskeinen asia siinä?” (T)

”Joo --- jos niitä on useempi päällekin niin kyl mä ehkä enemmän tiettyjä ohjaajia ---.Toiset on vaan kivempia ja, kyl se liittyy siihen, jos hienosti voi, puhua, taiteelliseen puoleen. Et toisilla ohjaajilla, ne enemmän harrastaa ja toiset haluaa tehdä enemmän sillee puoliammattimaisella meiningillä, että nyt otetaan porukasta kaikki irti ja kyl tohon jälkimmäiseen menee mielummin.” (H7)

Kyseisellä haastateltavalla oli siis ristiriitainen näkemys siitä, onko harrastajanäyttelijällä syytä olla ennakko-odotuksia ohjaajaa ja ohjaussuhteita kohtaan. Ensin hän esitti, että kyseiset odotukset tulisi pitää minimissään, mutta toisaalta sanoi itse tekevänsä selkeästi valintoja lähteä mukaan produktioihin niiden ennakkotietojen ja odotusten perusteella, jota hänellä ohjaajista on.

Työskentelyn alkuvaiheessa syntyy myös erilaisia odotuksia esimerkiksi ensivaikutelmien perusteella. Haastateltava kertoo päättelevänsä heti siitä, miten ohjaaja toimii ensimmäisissä tapaamisissa sitä, miten hän todennäköisesti ohjaa ja viestii työryhmälle koko produktion aikana

”et kyllä sen näkee aikalailla jo tuossa, niinku treeneissä tai tapaamisissa et minkätyylinen se on, että esimerkiksi et venyykö se alotus hirveen pitkälle tai että kuinka se ottaa ohjat käsiin et saako se sitä porukkaa niinkun kuriin vai onko se enemmän vaan sellasta haahuilua, että kyllä sen näkee jo siinä vaiheessa.” (H2)

Ohjaussuhteen läheisyys

Näyttelijöiden odotusten perusteella ohjaussuhde voi olla vapaamuotoinen ja sisältää hauskanpitoa ja lähentymistä, vaikka toiminta olisikin tavoitteellista ja suhde hierarkkinen. He kuitenkin odottavat, että ohjaajalla säilyy tietty etäisyys ja auktoriteetti suhteessa näyttelijöihin:

”Mä koen henkilökohtaisesti sillai että teatterin tekemisen pitää olla tavoitteellista ja se ei millään tavalla sulje pois sitä etteikö se vois olla hauskaa, ja suurimmaks osan ajasta se onkin, ihan mahtavaa.” (H10)

”--- pakko siinä on olla joku semmonen ammatillinen aspekti että ei voi ihan mennä täysin sillä kaverimentaliteetillä koska silloin ei oo yhtään auktoriteettiä ja joskus pitää hyvienkin kaverien vaan niinkun alistua siihen että okei ohjaaja sanoo mitä tehään.” (H7)

Ohjaajan ja näyttelijän suhteelta odotetaan molemminpuolisesti sellaista etäisyyttä, jossa esimerkiksi hankalat tai ristiriitaiset tilanteet nähdään kytkeytyvän teatterin tekemiseen, eikä esimerkiksi siihen, millaisena henkilönä toista osapuolta pidetään:

”Ja myös hirveen tärkeitä on kaikessa et asioita ei tehdä, asiat ei oo henkilökohtasia et vaikka tunnetaan ja ollaan” (H6)

Näyttelijän ja ohjaajan suhde voi joskus olla luonteeltaan läheinen ja esimerkiksi epämuodollinen jo ennen produktiota. He saattavat olla esimerkiksi ystäviä tai seurustelukumppaneita. Sekä itseltä että ohjaajalta odotetaan kykyä erottaa, milloin vuorovaikutussuhteessa toimitaan ystävyysuhteen pohjalta ja milloin harrastajateatterin normien ja sääntöjen mukaan. Odotus liittyy siihen, että molemmat osapuolet olettavat, että vuorovaikutus harjoituksissa tapahtuu professionaaliselta pohjalta, ja ystävyysuhteeseen liittyvät seikat jätetään tällöin työskentelyn ulkopuolelle:

”Mut sit ku mä mietin sillei että mä oon ollu yhen mun parhaista ystäväistä ohjauksessa --- ja me oltiin kämppiksii ja ihan semmosia tositosi. Mut sit ku me tehtiin töitä nii me oltiin molemmat sovittu selkeesti sillai että me tehään tätä niinku semmosena että, et ku se on kuitenkin, se on ihan eri asia. Sit ku tehään hommia nii tehään hommia.” (H10)

Ohjaajan kykyyn poistua ystävyysuhteen alueelta liittyy esimerkiksi odotus siitä, että hän kykenee ottamaan riittävää etäisyyttä esimerkiksi antaakseen ohjeita tai käskäköseen näyttelijää. Tällöin ohjaaja myös asettaa auktoriteettiasemansa tasavertaisen suhteen yläpuolelle. Mikäli ohjaaja ei esimerkiksi kohteliaisuuden vuoksi tai säilyttääköseen ystävyysuhteen tasa-arvoisuuden kykene tähän, saattaa esitys jäädä kunnolla valmistamatta, kuten haastateltava seuraavassa esimerkissä pohtii:

”Ja, voi olla --- että se mun monologi ei toiminu sen takia että sitä ei kukaan piiskannu, ei ollu sitä ohjaajaa. Vähän niinku hyvän kaverin kanssa sitä käytiin läpi ja joo, ettei niinku mitään semmosta perusteellista ajatustyötä käyty et oltais myllätty sitä enemmän, et onks tää nyt näin.” (H1)

Teatterissa saatetaan tehdä yhteistyötä sellaisten ihmisten kanssa, joista he eivät välttämättä koe pitävänsä. Vaikka näyttelijä ei esimerkiksi pitäisi ohjaaja miellyttävänä ihmisenä tai odottaisi lähentymistä tämän kanssa, voi hän arvostaa tämän ammattitaitoa ja haluta yhteistyötä:

”voi ollakin että on ihminen jonka kanssa ei edes huvittais viettää aikaa mutta silti voi arvostaa sitä ohjaajana ja arvostaa sen ammattitaitoa. Jos se tekee hommansa hyvin ja näyttää siltä et se vaikuttaa siihen lopputulokseen niin must se on ihan ookoo et se ei oo sitten muuten ole läsnä siinä, prosessissa.” (H8)

Sosiaalinen tuki ohjaussuhteessa

Ohjaussuhteessa esiintyy sosiaalista tukea ja sitä myös odotetaan suhteelta. Sosiaalisen tuen odotus kohdistuu erityisesti ohjaajan vuorovaikutukseen suhteessa, vaikka tukea voidaan myös viestiä molemminpuolisesti. Sosiaalisella tuella odotetaan olevan myös tietyt raamit, jotka syntyvät näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutussuhteen koetusta luonteesta.

Keskeisenä syynä sosiaalisen tuen tarpeelle on oman tai toisen osapuolen epävarmuuden hallinta suhteessa. Epävarmuus on harrastajanäyttelijälle tyypillistä ja sitä koetaan itse ja huomataan ympärillä monenlaisissa tilanteissa eri produktioissa. Epävarmuuden läsnäolo liitetään jo näyttelijäntyön luonteeseenkin olennaisella tavalla:

”Näyttelijät --- on niin paljaana siellä lavalla” (H7)

”No se on harrastajateatterissa usein tilanne että ollaan hyvin epävarmoja, tyypistä riippuen mutta. Melkein joka proggiksessa aina joku joka on epävarma jostakin” (H9)

Mahdollisuus näyttää oma epävarmuutensa ohjaajalle koetaan tärkeänä osana ohjaussuhdetta. Epävarmuus omasta työskentelystä, paikasta produktiossa tai muusta vastaavasta kohdistetaan ohjaajalle, jotta hän voi auttaa ja opastaa tilanteessa. Näyttelijät odottavat, että epävarmuutta aiheuttavan asian voi ottaa puheeksi ohjaajan kanssa ja että tämä ottaa asian käsittelyyn.

Vaikka ohjaaja itse olisi tyytyväinen esimerkiksi näyttelijän roolisuoritukseen, odotetaan hänen huomioivan vuorovaikutuksessaan, mikäli näyttelijällä on tilanteessa epävarma. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ohjaaja nostaa näyttelijän epävarmuuden keskusteluun ja osoittaa tukea ja valmiutta käsitellä asiaa yhdessä näyttelijän kanssa. Merkitystä ei siis ole pelkästään ohjaajan tyytyväisyydellä lopputuotteeseen vaan siihen, miten hän suhtautuu näyttelijöihin työskentelyn aikana ja tukee heitä:

" --- silloin monesti voi ratketa joku tilanne, et on ollu epävarma ihan jostakin äärettömän itselle tärkeestä asiasta, ja sit ku sitä ruvetaan puimaan ja ohjaaja sanoo et sä voit tehdä sitä näin. --- Sit se yrittää antaa jonku keinon selviytymiseen siit epävarmuudesta. Niin ilman muuta se on hirmu tärkeetä että se otetaan huomioon eikä tehdä niin että kyllä se menee hyvin. Vaan että vaikka se hänestä menis hyvin niin käyään läpi se asia, et mikä siinä näyttelijästä tuntuu hankalalle. " (H4)

Sosiaalisen tuen tarve liitetään esimerkiksi siihen, etteivät näyttelijät ole ammattilaisia eikä heillä näin ollen ole sellaisia työkaluja, joita ammattilaisella voi olla oman riittämättömyyden tunteen tai epävarmuuden hallintaan. Produktiossa odotetaan mahdollisuutta kertoa esimerkiksi oman elämän vaikeuksista, vastoinkäymisistä päivän aikana tai muista negatiivisista tapahtumista halutaan kertoa ohjaajalle. Motiivina voi olla esimerkiksi se, että ohjaaja ymmärtäisi, miksi näyttelijä käyttäytyy eri tavalla tai työskentelee toisin kuin yleensä:

"Nii et kyllä mun mielestä on tärkeää --- et voi sanoo jos on huono päivä, et sori et mul on nyt oikeesti tosi perseestä ollu tää päivä et mä en välttämättä oo tänään parhaimmillani täällä." (H5)

Tällaisella, vaikeista asioista kertomiselle koetaan olevan ensisijaisesti välineellinen tarve, eli esimerkiksi oman työskentelyvireen tai mielialan perusteleminen. Ohjaajalta odotetaan tukea, mutta tämän ei odoteta olevan näyttelijää terapoiva tai hänen ongelmiaan ratkaiseva henkilö, ja erityisesti tätä ei odoteta harjoitusajalta, kuten seuraavasta esimerkistä käy ilmi:

”Et en mä haluais et harjotusaikaa käytetään siihen et vatvotaan mun henkilökohtasia ongelmia tai kenenkään työryhmäläisen henkilökohtasia ongelmia, et niitä varten voidaan mennä sit kaljalle jälkeinpäin. --- mut ei sekään oo mitenkään pakollista et ei mun mielestä ohjaajan kuulu olla mikään tällönen terapeutti.” (H5)

Sosiaalisen tuen odotus ohjaussuhteessa on molemminpuolinen. Ohjaajan odotetaan kertovan näyttelijöille, mikäli hänen mieltään painaa jokin asia, joka esimerkiksi vaikuttaa hänen työskentelyynsä tai vaikeuttaa sitä. Tällöin näyttelijät eivät joudu arvailemaan, mistä esimerkiksi ohjaajan erilainen käytös tai viestintätyyli johtuu:

”Mut tietenki siinä tapauksessa että jos sillä on vaikka ollu joku, kuolemantapaus perheessä tai jotain muuta tällöistä mikä sitten näkyy siinä sen ohjauksessa, et jos se käyttäytyy vähän oudosti tai eritavalla et se kertois sen asian, niin sit siihen pystyis suhtautumaan sitten oikeella tavalla eikä vaan ihmettelis et miks se on nyt outo.” (H2)

Se, että ohjaaja osoittaa epävarmuuttaan näyttelijöille, ei lähtökohtaisesti välttämättä vähennä tai heikennä hänen auktoriteettia. Kun odotetaan avointa ja rehellistä keskusteluilmapiiriä, myös ohjaajan avoimuus omasta epävarmuudestaan koetaan arvokkaana asiana:

”Mun mielestä ohjaajalle sallittakoon vaikka, varsinkin jos --- on ohjaaja joka ei oo tehny paljon. Nii ei se mun mielestä tavallaan vähennä sitä ohjaajan taitavuutta tai sitä ohjaajan niinkun auktoriteettia siinä jos se osottaa sen, vaan se on sitä ryhmän sisäistä rehellisyyttä just, mikä on ihan hyväkin.” (H5)

Ohjaajalta odotetaan kuitenkin herkkyyttä siinä, minkälaisissa tilanteissa, työskentelyn vaiheissa tai missä määrin hän omaa epävarmuuttaan näyttää. Esimerkiksi epävarmuuden tai -tietoisuuden osoittaminen heti työskentelyn alussa ei välttämättä ole hyvä asia ja se voi synnyttää epävarmuutta koko työryhmään:

” --- jos se tapahtuu eka treeneissä ja ohjaaja sanoo että mä en oo nyt ihan varma että mihin suuntaan tän jutun kanssa lähetään niin sitten se on vähän perseestä.” (H7)

Haastateltavien mielipiteet sosiaalisen tuen molemminpuolisuudesta vaihtelivat.

Haastateltavan mukaan ohjaaja ei voi edellyttää näyttelijöiltä tukea esimerkiksi kertomalla epävarmuudestaan aina sitä kokiessaan. Sen sijaan tämän tulee parhaansa mukaan viestiä

varmuutta ja luottamusta omaansa sekä muiden työskentelyä kohtaan säilyttääkseen työryhmäläisten luottamuksen:

”pitäs olla jotenki, sillä tavalla vähän niinku, niinku että tietäs ainakin olla semmonen vaikutelma että toi tietää koko ajan mitä tässä ollaan tekemässä. Että vaikkei välttämättä tietäiskään mut se antaa semmosta luottamusta.” (H8)

Ohjaajan odotetaan myös olevan kykenevä kanavoimaan epävarmuutensa erilaisiin ratkaisukeinoihin tai uusien toimintamallien kehittämiseen. Pelkkä oman epävarmuutensa ilmaiseminen ilman rakentavia etenemiskeinoja koetaan haitallisena jopa koko produktiolle:

” --- sen epävarmuuden voi työstää pois että jos ei oo varma jostain ratkasusta niin siitä voidaan keskustella tai kokeilla eri tavalla, et se on taas ihan ookoo. Mutta jos se on jatkuvaa sellaista yleistä ja se haittaa tuotosta itsessään niin silloin se ei oo kovin hyvä.” (H9)

Ohjaussuhteen syventäminen ja laajentaminen

Teatteriproduktion aikana muuhun työryhmään tutustutaan väistämättä jossakin määrin tiiviin työskentelyn ja vuorovaikutuksen myötä. Näyttelijöillä on erilaisia odotuksia siitä, miten, kuinka paljon ja missä vaiheessa ohjaussuhdetta syvennetään tai siinä jaettuja sisältöjä laajennetaan, sekä miten ohjaaja tähän suhtautuu. Suhteen syventämisellä koetaan olevan sekä professionaalisia että henkilökohtaisia hyötyjä suhteessa.

Ohjaajan odotetaan rohkaisevan näyttelijöiden itsestäkertomista jo ennen produktiota tai sen alkuvaiheessa, jotta näyttelijät voivat esimerkiksi kertoa omista työtavoistaan. Tämä on ohjaajan vastuu esimerkiksi roolittamisen onnistumisen kannalta. Ohjaaja voi myös näyttelijöiden itsestäkertomisen kautta tehdä päätöksen siitä, haluaako hän ottaa jonkun henkilön mukaan. Haastateltavan mukaan ohjaajalla on velvollisuuskin ottaa selvää näyttelijöistä ja tutustua heihin, jotta hänen päätöksensä olisivat oikeudenmukaisempia:

”Tottakai ohjaajalla on esimerkiksi että sen pitää jollakin tavalla tietää mitä haluaa --- sillä tavalla tutustua näyttelijöihin ennen proggista, välttääkseen niitä semmosia, täysin vääriä. Et jos jollekin näyttelijälle on ominaista toimia jollakin täysin päinvastalla tavalla ku mitä ohjaaja haluaa niin se on siinä kohtaa taas ohjaajan vastuu et haluaako sitte tämmösen näyttelijän mukaan.” (H6)

Myös ohjaajan odotetaan esimerkiksi kertovan taustoistaan ja aiemmista ohjaustöistään, jotta näyttelijät voivat orientoitua tulevaan yhdessä työskentelemiseen.

”Et oikeestaan alussa on mukava sillei vähän kuulla että mitä, mistä se niinkun on ja mitä se on tehny.” (H2)

Ohjaajan odotetaan koko produktion ajan osoittavan kiinnostusta näyttelijöihin ja kannustamaan heitä sitä kautta itsestäkertomiseen. Tällöin ohjaaja tekee vuorovaikutusaloitteen, jolla hän viestii sitä, että näyttelijä voi kertoa itsestään ja tuoda omaa itseään esille keskustelutilanteessa. Ohjaajan osoittama kiinnostus näyttelijöitä kohtaan lisää motivoituneisuutta ja kokemusta oman työskentelyn tärkeydestä ja omasta merkityksellisyydestä produktiolle:

”hän oli hyvin sellanen, mainio tyyppi, että hän kyseli, kyseli ihmisten opiskeluista ja ne tuli ihan luonteivissa tilanteissa. --- nii tuli heti se fiilis että mä en ole pelkästään se kävelevä roolihenkilö siellä -- vaan et ottaa huomioon, on kiinnostunu siitä ihmisestä.” (H1)

Itsestäkertominen ja asioiden jakaminen vuorovaikutuksessa voi tapahtua joko ryhmätilanteessa tai interpersonallisessa vuorovaikutuksessa ohjaajan ja näyttelijän välillä. Haastateltava kertoi odottavansa ohjaajalta produktion alussa mielummin aloitetta itsestäkertomiseen kahdenvälisessä vuorovaikutustilanteessa kuin koko työryhmän kesken, vaikkakin harrastajateatterissa hänen yleisemmäksi kokemansa käytäntö on se, että koko ryhmä kertoo itsestään yhteisesti. Esimerkiksi aiempaa harrastustaustaa voi hänen mukaansa käydä läpi koko työryhmän kesken, mutta henkilökohtaisia asioita on helpompi kertoa interpersonallisesti:

”--- musta se olis ihan jees että kaikkien kanssa ohjaaja kävis niinku alusta vaikka kahestaan keskustelun, jopa mielummin niin ku että olis se tavallaan tavallisempi tyyli että kaikki on siinä heti kaikki yhdessä ja sitten kaikkien pitäis kertoa. Ja sitten on ihmisiä joita ei hirveesti huvita kertoa elämästään paljoa niin sit se ei taas oikeen sovi sellasille ihmisille. Tottakai sellasta että mitä, että ootko ekaa kertaa tekemässä, ootko harrastanu ja mitä tekee ja sillee.” (H8)

Suhteen syventämistä pidetään tärkeänä myös oman työskentelyn ja esimerkiksi roolin rakentamisen, eli oman roolin syventämisen ja niin sanotusti lihallistamisen kannalta. Näin on etenkin silloin, jos pyritään hakemaan sisältöä omaan roolityöskentelyyn omista

kokemuksista ja omasta henkilöhistoriasta. Kun ohjaaja tietää esimerkiksi näyttelijän henkilöhistoriasta tai luonteenpiirteistä jotain, hän voi hyödyntää tätä tietoa omassa ohjaustyössään:

”No mä tykkään kyllä kertoa hirveesti itestäni --- erityisesti semmosissa tekniikoissa teatterissa jossa tarvitaan itseään. Metodinäyttelemistä tai muuta jossa halutaan itestään niitä juttuja. On tärkeää koska silloin pystyy sitä kautta tuomaan sitä roolia paremmin.” (H9)

Vuorovaikutussuhteen laajentaminen ja syventäminen helpottavat esimerkiksi auttamalla hahmottamaan, miten toisen kanssa kannattaa työskennellä. Ohjaaja voi selkeämmin valita sopivan viestintätyylin kun hän tietää, millainen ohjattava henkilö on. Haastateltava havainnollistaa tilannetta, jossa ohjaaja ei tietäisi mitään ohjattavastaan ja kuinka tämä vaikeuttaisi sopivan viestintätyylin ja lähestymistavan valintaa:

”Ja kyllä mä koen sen sillai että jos sä olisit ohjaamassa vaikka minua, ja sulla ei olis mitään tietoa minusta henkilönä. Niin se vois olla aika vaikee lähtee niinku. Sit pitäis taas kalastella ilman sitä tietoa että miten tälle ihmiselle olis paras sanoa tästä.” (H10)

Henkilökohtaisten asioiden jakaminen ja vuorovaikutussuhteen syventäminen ei välttämättä ole väistämätön edellytys sille, että työryhmä päätyy laadukkaaseen lopputulokseen, mutta prosessia, yksilöiden hyvinvointia ja ryhmän ilmapiiriä ajatellen se nousee merkittäväksi tekijäksi. Teatteri saatetaan kokea työyhteisönä, jossa vuorovaikutuksella ja ryhmän toiminnalla on keskimääräistä isompi merkitys, kuten seuraavasta esimerkistä käy ilmi:

”En mä tiedä että edellyttääkö se sitä että se kertoo omasta henkilökohtasesta elämästään että voidaan tehdä hyvää teatteria, mutta, mä uskon taas että toi liittyy ihan älyttömästi siihen ilmapiirin luomiseen --. Nää on perusedellytyksiä mun mielestä että pystytään tommosella tasolla tekemään hommia yhdessä. Se on musta eri asia jos ollaan jossain toimistossa töissä, mutta ku tässä ku se perustuu niin paljon siihen ihmisten väliseen yhteistyöhön.” (H10)

Näyttäisi siltä, että ohjaajien itsestäkertomiselle asetettaisiin selkeämmin tehtäväkeskeisiä odotuksia, näyttelijöiden omaan itsestäkertomiseen verrattuna. Hänen tulisi kertoa näyttelijöilleen työskentelytavoistaan ja omista odotuksistaan näyttelijöiden työskentelyä kohtaan. Tämä vähentää epävarmuutta ja mahdollisia vääriä tulkintoja ohjaajan viestintää kohtaan:

”--- vois jopa kertoa et minkäluonteinen on tai minkälainen on ohjaajana. Ettei tuu yllätyksenä sitten että se sanoo jossakin kohtaa, huutaa siellä naama punasena vaikka asia ei ole kovin iso mut jos hänellä on tapana reagoida näin. Niin vois kertoa et älkää sit säikähtäkö, saatan olla tällanen.” (H4)

Jos näyttelijä kokee, että ohjaaja pyrkii tekemään ”ammattimaisella” otteella teatteria, hän ei välttämättä odotakaan että ohjaaja kertoisi itsestään henkilökohtaisia asioita. Tällöin vuorovaikutuksellekin asetetaan tehtäväkeskeisempiä odotuksia.

”Toisaalta taas jos se on niin ammattimaista että tehdään sitä teatteria ja that’s it niin sekin voi kyllä toimia.” (H9)

Vapaa-ajan vuorovaikutus ja ohjaussuhteen rajat

Teatteriharrastukseen sisältyy vuorovaikutusta myös harjoituskontekstin ulkopuolella. Se, millaista tai esimerkiksi kuinka tiivistä tämä vuorovaikutus on, vaihtelee produktiokohtaisesti. Harjoitusten ulkopuolinen vuorovaikutus voi tarkoittaa esimerkiksi erikseen sovittuja tutustumis- ja illanviettohetkiä, tilanteita joissa tehdään muuta produktioon liittyvää kuin teatteritaidetta tai esimerkiksi harjoitusten tai esitysten jälkeistä spontaania illanviettoa. Tällaisissa tilanteissa ohjaajan ja näyttelijän roolien odotetaan muuttuvan ja samalla ohjaussuhteeseen kohdistuvat vuorovaikutusodotukset saavat toisenlaisen merkityksen.

Ohjaajan odotetaan tulevan tasavertaisemmin osaksi ryhmää näissä tilanteissa:

” --- sillan jos lähetään ryhmäytymään niin ohjaaja olis tavallaan yksi meistä.” (H9)

Hänen ei odoteta säilyttävän auktoriteettiaan samanlaisena kuin harjoitusympäristössä. Pikemminkin odotetaan, että hän kykenee vapaamuotoiseen vuorovaikutukseen. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi ohjaajan kykyä ja halukkuutta keskustella muista kuin produktioon liittyvistä asioista. Toisaalta näyttelijät saattavat myös odottaa mahdollisuutta keskustella kiireettömästi ja vapaamuotoisesti näytelmästä harjoitusten ulkopuolella, kuten seuraavassa esimerkissä:

”Kyl mä ainaki toivon että mä saan niinku mahdollisuuden siihen --- vaikkapa nyt jos näytelmällä on joku ideologinenkin mesitsi niin sitä voidaan käsitellä vähän vapaamuotoisemmin.” (H1)

Eräs haastateltava eritteli harjoitustilanteen ja sen ulkopuolisen vuorovaikutuksen eroa ja merkitystä vertaamalla niiden funktioita koko ryhmän ja yksittäisten näyttelijöiden kannalta toisiinsa:

”--- se rooli muuttuu. Ehkä se harjoitustilanne on se missä kaivataan sitä auktoriteettiä ja siitä ryhmästä irtautumista. Ettei se oo siellä pää kolmantena jalkana iteki hyppimässä näyttelijöiden kanssa ja koko treeniaika menee siihen et kaikki vaan härvää jotain. Mut kyl mun mielestä sitten treenien ulkopuolella ohjaaja on osa sitä ryhmää siinä missä kuka tahansa muukin. Et ei siinä enää mitään sellasia erilaisia rooleja tarvi.” (H5)

Kaikki haastateltavat eivät kuitenkaan kokeneet odottavansa ohjaajan osallistuvan tällaiseen vuorovaikutukseen. Harjoitustilanteen ulkopuolinen vuorovaikutus koetaan olevan voimakkaasti riippuvainen ohjaajan luonteesta ja mieltymyksistä. Oletetaan myös, että ohjaajan henkilökohtainen elämä ja tausta (esimerkiksi ikä, perhestatus) vaikuttavat, kuten seuraavasta esimerkistä käy ilmi:

”Tai voi olla niinkin lihallisia asioita niinkun että se ohjaaja on montakymmentä vuotta vanhempi, ja sillan elämäntilanne on semmonen, aivan eri. Kun taas nuoret ylioppilasteatterijunnut vetää tuolla, menee kaljalle tosta vaan, se on ihan normaalia. Mut jos se on se vaikka kuuskymmentä se ohjaaja niin täytyy kysyä vaimolta lupaa tai mieheltä lupaa tai muuta, kaikkee tämmöstä, semmonen vaikuttaa siihen.” (H9)

Ohjaussuhteen päättäminen

Vuorovaikutussuhde ohjaajan ja näyttelijän välillä koetaan olevan sidottu tekeillä olevaan produktioon. Näyttelijät eivät odota sen jatkuvan sellaisenaan tai kovinkaan läheisenä produktion päättymisen jälkeen. Usein vuorovaikutussuhde saattaa muuttua etäiseksi ja kohteliaan ystävälliseksi. Joidenkin ohjaajien kanssa suhde saattaa työskentelyn jälkeen jatkua tai kehittyä ystävyysuhteena, mutta tämä nähdään olevan enemmän sidoksissa samankaltaisuuteen ja esimerkiksi kiinnostuksenkohteisiin teatterin tekemisen ulkopuolella kuin varsinaisesti ohjaussuhteeseen.

Suhteen jatkumiselle ei asetetakaan juuri odotuksia tai vaatimuksia kummaltakaan osapuolelta. Jos ohjaaja tai joku muu työryhmän jäsen yrittää ylläpitää työryhmän vuorovaikutussuhteita esimerkiksi järjestämällä säännöllisiä tapaamisia vielä työskentelyn jälkeenkin, koetaan se olevan enemmänkin ”tekohengitystä” (H5).

Produktio koetaan selkeästi siksi alustaksi, jolle ohjaajan ja näyttelijän välinen vuorovaikutussuhde rakentuu. Harrastajateatterissa produktion loputtua sekä näyttelijät että ohjaaja siirtyvät usein piankin uusiin produktioihin, jolloin he aloittavat työskentelyprosessin näiden ihmisten kanssa:

”Se proggis on kuitenkin se sydän mikä siinä lyö. --- en mä sano ettei vois jäädä kaveriporukoita jonkun produktion ympäriltä. Mut sit tulee ihmisille uusia proggiksia ja ne menee yleensä sitten valitettavasti niinkun aina edelle.” (H5)

Joskus vuorovaikutussuhdetta saatetaan jatkaa tiiviimmin siksikin, että halutaan mahdollisesti työskennellä myöhemmin yhdessä ja siksi pitää yhteyttä.

”--- nähdään, ja saattaa käydä kylässä ja suunnitellaan seuraavaa proggistakin ja voi päästä mukaan ja näin.” (H4)

Vuorovaikutussuhteen jatkaminen työskentelyn jälkeen perustuu siis molempien osapuolien vapaaehtoisuuteen ja produktion ulkopuolisille syille. Haastateltavien kesken nousi eriäviä näkemyksiä siitä, tuleeko ohjaajan jossakin vaiheessa ennen esityskauden päättymistä irtautua muusta työryhmästä, ja siitä mikä tämä vaihe on. Osa heistä koki, että ohjaajan vastuu ei lopu esityskauden alkamiseen, vaan ohjaajan tulee edelleen olla henkilö, jolle osoittaa kysymyksiä ja joka tarvittaessa vastaa niihin ja ohjeistaa työryhmää:

”No, musta olis kauheen kivaa että se ohjaaja kävis ensi-illan jälkeenkin kattomassa ainaki vähintäänki kerran, sen esityksen. Ja vastais edelleenkin niihin kysymyksiin jos on jotain kysyttävää, et se olis edelleenkin tavoitettavissa, saatavilla, tarvittaessa.” (H8)

Myös ohjaajan läheisyys suhteessa näyttelijöihin muuttuu ensi-illan jälkeen. Ohjaajan odotetaan ottavan etäisyyttä työryhmään ja väistyvän sivuun. Tämä voi olla myös haikea tai surullinenkin kokemus, mutta se koetaan väistämättömänä teatterissa.

”Mulle se on itelle aina raskainta produktiossa, se ensi-illan jälkeinen aika. --- täytyy sanoa et mulle ohjaaja kyllä muuttuu vähän ulkopuoliseksi sen jälkeen kun se esityskausi on alkanu. Et ei se oo mikään sellanen henkilökohtanen et mä päättäisin, mut ku se ei oo siellä paikalla eikä se tavallaan pidä enää niitä lankoja käsissään.” (H5)

Esityskauden ja yhteisen työskentelyn päätteeksi teatterissa on tapana järjestää esityksen ”hautajaisiksi” kutsuttu illanvietto. Tällainen illanvietto voi olla paikka, jossa vielä odotetaan monenlaista vuorovaikutusta ohjaajan kanssa. Esimerkiksi produktion onnistumisesta voidaan keskustella tällaisessa tilanteessa, sekä antaa vielä palautetta molemminpuolisesti.

Työskentelyä ja kokemuksia voidaan purkaa myös erikseen järjestetyssä purkutilaisuudessa. Näyttelijät kokevat purkukeskustelut monilla tavoin tarpeellisina ja miellyttävinä tilaisuuksina. Niiltä odotetaan esimerkiksi palautteen antamista puolin ja toisin, kokemuksen läpikäymistä ja muistelemista ja vapaamuotoista reflektointia. Loppukeskustelu on myös oppimistilaisuus ja mahdollisuus jatkaa eteenpäin harrastustaan ja syventää omaa osaamistaan.

”Niin se ei lopu siihen vaan se jollakin tavalla jatkaa elämäänsä ja kaikki toivottavasti, jos ei nyt opi mitään uutta niin saa ainakin uusia kokemuksia ja näkemyksiä ja, että siitä voidaan sitten oppia vielä enemmän. Varmistaa se että, niin kyl sellaselle loppureflektoinnilla on, olis hyvä varata aikaa.” (H6)

Haastateltava kertoo esimerkissään siitä, että esimerkiksi rohkaisu ja toisten työryhmäläisten kiittäminen olisi hyvä tehdä tietoisesti ja erikseen järjestetyssä hetkessä eikä ohimennen. Tällainen viimeinen keskusteluhetki voi myös auttaa irrottautumaan kyseessä olevasta ohjaussuhteesta ja jatkamaan uuteen.

”Mut et sais pidettyä sen tietynlaisen yhteishengen et me tehtiin se, ja siinä voi taas saada palautetta, seuraavia proggiksia varten se olis hirmu tärkeätä. --- Et jos jollakin on vielä jotakin mitä halua sanoo, nii voi nyt siinä, et ei sit ohimennen pukuhuoneessa huudella et hei, oli ihana proggis. Vaan et saadaan kunnolla ja sit voi mennä uusiin.” (H4)

6 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

6.1 Tutkimusasetelman ja näkökulman arviointi

Tutkimuksen arviointiin laaditut kriteerit pohjautuvat pitkälti määrällisen tutkimuksen arviointiin. Näitä kriteereitä ei ole syytä soveltaa aukottomasti laadulliseen tutkimukseen. Vaikka tutkimus ja tutkimusteksti nähtäisiinkin relativistisen näkemyksen mukaisesti siten, että se on oma kielellinen sosiaalisen todellisuuden konstruktionsa eikä sinällään viittaa mihinkään itsensä ulkopuolella olevaan objektiiviseen todellisuuteen (Eskola & Suoranta 2008, 221), voidaan kuitenkin esimerkiksi sen prosessia, loogisuutta, eettisyyttä ja toistettavuutta arvioida. Laadullisen tutkimuksen ”onnistumista” ei kuitenkaan voida todentaa samoin kuin määrällisen tutkimuksen luotettavuutta, ja arviointiin kuuluukin kriteeristön avoimuuden ja liukuvuuden hyväksyminen (Lincoln & Guba 1985, 329).

Määrällistä tutkimusta on tapana arvioida validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla. Ne ovat käsitteitä, jotka perustuvat realistiseen luotettavuusnäkemukseen, jolloin tutkimuksen oletetaan olevan ”ikkuna todellisuuteen” (Suoranta & Eskola 2008, 214). Koska tämä tutkimus on laadullinen ja siinä hyödynnetty todellisuuskäsitys sosiaalisen konstruktionismin mukainen, en oleta että myöskään tutkimuksen tuottama tieto olisi ikkuna muuttumattomaan, objektiiviseen todellisuuteen. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 185) pohtivat mahdollisuutta hylätä nämä käsitteet puhuttaessa laadullisesta haastattelututkimuksesta, joka on merkityksiä tuottamaa ja olosuhteidensa vaikuttamaa tutkimusta. Lincoln ja Guba (1985) ovat esittäneet kriteerejä, joilla arvioida tällaista, naturalistiseen paradigmaan nojaavaa laadullista tutkimusta. Tämän tutkimus on selkeän laadullinen ja aineistolähtöinen ja siksi on perusteltua lähestyä tutkimuksen luotettavuutta näillä kriteereillä.

Laadullisen tutkimuksen arviointi kietoutuu tutkimuksen tekoprosessin aikana yhteen analyysin kanssa ja tutkimuksessa tehtyjä ratkaisuja on arvioitava läpi prosessin (Eskola &

Suoranta 2008, 209). Tutkimuksen arviointia ei siis voi tehdä jälkikäteen tai sijoittaa sitä tiettyyn tutkimuksen vaiheeseen – arvioitavana on koko prosessi ongelmanasettelusta aineistonkeruuseen ja tulkintojen sekä johtopäätösten tekemiseen. Olenkin arvioinut tutkimusta läpi sen toteuttamisen.

Toteutettua tutkimusta voidaan sen aiheen, kontekstin ja asettelun kannalta pitää relevanttina. Relationaalisesta vuorovaikutuksesta ohjaussuhteessa on niukasti edeltävää tutkimustietoa, joten tuotettua tietoa voidaan pitää hyödyllisenä. Lisäksi harrastajateatteri kontekstina on mielekäs tämänkaltaisen tutkimuksen toteuttamiselle, sillä se pitää sisällään selkeitä interpersonaaalisia ohjaussuhteita, joista voidaan kerätä tietoa. Tutkimuskysymykset muotoituivat melko laajoiksi ja väljiksi kahdesta syystä. Ensinnäkin, edeltävän tutkimustiedon rajallisuuden vuoksi aiheesta on vaikea laatia hyvin tarkkarajaista tutkimusongelmaa – toisekseen kyseessä oli fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus, jossa tarkoitus oli hahmottaa tutkittavien henkilöiden kokemusmaailmaa ja käsitteellistyksiä aiheesta ja tätä kautta rakentaa kokonaiskuvaa ilmiöstä. Toisaalta olisi ollut mahdollista tutkia esimerkiksi jotakin tarkempaa ilmiötä esimerkiksi jonkin tietyn teorian valossa. Kartoittavamman ja laajemman tutkimuksen toteuttaminen on kuitenkin perustellumpaa.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Lincoln & Guba (1985) esittävät, että laadullisen tutkimuksen arvioinnissa keskeisintä on luotettavuus, joka muodostuu erilaisista tekijöistä. Arvioin tämän tutkimuksen prosessia erityisesti uskottavuuden ja siirrettävyyden termien kautta. Uskottavuudella (credibility) on heidän mukaansa suurin merkitys tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Tutkija voi varmistaa työnsä uskottavuutta esimerkiksi sitoutumalla tutkimukseen, varaamalla riittävästi ajallisia resursseja sen toteuttamiseen ja pyrkimällä luottamuksen rakentamiseen tutkittavien kanssa. Hänen tulee myös tutustua tutkimuksena kontekstiin ymmärtääkseen siinä vallitsevia ilmiöitä. (Lincoln & Guba 1985, 301–315.)

Paneutumiseni tämän tutkimuksen aiheeseen ja kontekstiin sekä aikaisempi ymmärrykseni harrastajateatterista lisää tämän tutkimuksen uskottavuutta. Nähdäkseni tämän tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää pohtia omaa esiyymmärrystäni ja asemaani suhteessa tutkimukseen. Näen omalla teatteriharrastuksellani ja harrastajateatteriyhteisön tuntemuksellani olevan sekä selkeitä hyötyjä että mahdollisia riskejä tutkimukseni luotettavuuden kannalta. Tunnen teatterin käytäntöjä, normistoa ja esimerkiksi terminologiaa, eli olen perehtynyt tutkimuksen kontekstiin. Tämä perehtyneisyys on nähdäkseni hyödyttänyt esimerkiksi sitä, että olen osannut katsoa tutkimuskirjallisuutta ”teatterilinssien” läpi, kyennyt poimimaan olennaisia havaintoja tutkimukseeni sekä muodostamaan sellaisen tutkimusasetelman, jolla voidaan saada harrastajateatterin vuorovaikutuksesta hyödyllistä tietoa, joka on myös siirrettävissä. Kenties merkittävin hyöty tästä tietotaidosta on kuitenkin toteutunut sekä aineistonkeruussa että analyysivaiheessa. Esimerkiksi haastattelurunkoa laatiessani pystyin yhdistämään mielekkäällä tavalla puheviestinnällistä osaamistani ja taustakirjallisuuteen perehtyneisyyttäni siihen, että osaan sanottaa tutkimuksen aihetta ja keskeisiä piirteitä ”teatterin kielelle”. Edelleen tästä oli hyötyä haastattelutilanteissa ja esimerkiksi asioiden ilmaisemisessa haastateltaville ymmärrettävällä tavalla ja keskustelun kuljettamisessa eteenpäin. Analyysivaiheessa pystyin mielestäni melko onnistuneesti jälleen kääntämään niin kutsutun teatterikielen takaisin viestintätieteelliselle ja ylipäätään tieteen edellyttämälle abstraktion tasolle. Eri henkilöt saattaisivat sanoittaa tai toteuttaa haastattelutilanteen eri tavoin. Sanoitus ja esimerkiksi haastattelutilanteiden eteneminen saattaisivat tällöin muuttua. Toisaalta esimerkiksi harrastajateatterikenttään perehtymätön tutkija olisi saattanut pyytää haastateltavia esimerkiksi täsmentämään vastauksiaan tai selittämään käyttämiään termejä, ja tämä olisi puolestaan saattanut paljastaa arvokastakin lisätietoa.

Siirrettävyydellä (transferability) ei laadullisen tutkimuksen yhteydessä tarkoiteta sellaista objektiivista toistettavuutta tai yleistettävyyttä, joita validiteetin ja reliabiliteetin käsitteillä tarkoitetaan. Laadullista tutkimusta tehdessä ei voida taata, että tutkimuksen voisi toistaa sellaisenaan tai olettaa sen olevan objektiivinen kuvaus maailmasta. Sen sijaan tutkijan täytyy kuvata tutkimusprosessia ja siinä tehtyjä ratkaisuja mahdollisimman tarkasti, jotta lukija voi arvioida niitä sekä tutkimuksen siirrettävyyttä. (Lincoln & Guba 1985, 316.)

Oma positioni teatterin harrastajana liittyy nähdäkseni myös siirrettävyyden käsitteeseen. Olen joutunut arvioimaan useaan otteeseen sitä, ovatko esimerkiksi aineistosta tekemäni tulkinnat riittävän objektiivisia tai sellaisia, joihin olisi voinut päätyä toinenkin tutkija. Perinteisiä, määrällisen tutkimuksen arviointikriteerejä käyttämällä voitaisiin puhua tutkimuksen reliabiliteetista jolla viitataan tutkimuksen toistettavuuteen. Tutkimusta voidaan pitää reliabiilina silloin, kun samaa ilmiötä tutkittaessa saataisiin kahdella kerralla sama tulos, tai toisaalta silloin, jos kaksi tutkimusta arvioivaa henkilöä päätyisivät samaan tulokseen (Hirsjärvi & Hurme 2008, 186). Olisiko toinen tutkija päätynyt samoihin tulkintoihin ja tuloksiin? Olen pyrkinyt mahdollisimman tarkasti välttämään tilanteita, joissa täyttäisin esimerkiksi haastatteluun jääneitä aukkoja sellaisilla sisällöillä, joita oletan vastaajan tarkoittaneen. Tämän lisäksi olen pyrkinyt perustelemaan esimerkiksi tuloksia kuvatessani ne tekijät, jotka ovat johtaneet tietynlaisiin päätelmiin haastatteluaineistosta, tai omaa esiyymmärrystäni hyödyntäen kuvaamaan, mitä esimerkiksi tietyillä teatterin termeillä tarkoitetaan. Tämä on yhteydessä Lincolnin ja Guban (1985, 316) vaatimukseen prosessin ja ratkaisujen tarkasta ja laajasta kuvaamisesta. Vaikkei tämän tutkimuksen prosessia olisikaan mielekästä tarkastella täydellisen reliabiliteetin näkökulmasta, lienee silti mahdollista ja huomionarvoista, että olen saattanut siirtänyt analyysiin ja tulosten käsittelyyn esimerkiksi harrastajateatterissa liikkuvaa ”hiljaista tietoa”, jota en ole välttämättä onnistunut eksplikoimaan tutkimusraportissa. On myös syytä pohtia myös sitä, onko vahva osallisuuteni harrastajateatterin kontekstiin voinut sekoittaa tai hämärtää sitä, missä menevät tämän tutkimuksen rajat ja missä on kyse omista tulkinnoistani. Olen pyrkinyt käymään sellaista keskustelua aineiston kanssa, jossa esimerkiksi omat arvoni ja odotukseni harrastajanäyttelijänä tulisivat itselleni selviksi, jotta pyrkisin edelleen tarvittaessa erottamaan ne tutkittavien henkilöiden odotuksista. Vaikka tämä tutkimus ei olisikaan sellaisenaan toistettavissa toisen tutkijan tekemänä, toisessa ajassa ja paikassa, olen mielestäni onnistunut kuvaamaan luotettavasti sitä, miten juuri tämän tutkimuksen tuloksiin on päädytty.

Erityisesti fenomenologisista lähtökohdista tehtyä tutkimusta arvioidessa onkin tarpeen reflektoida sitä, miten tutkija on onnistunut tavoittamaan tutkimansa ilmiön sellaisena kuin

se tutkittaville ilmenee. Tutkijan täytyy pohtia sitä, miten hänen oma esiyymmärryksensä ja tulkintansa ovat voineet vaikuttaa haastatteluaineiston analysointiin. (Lehtovaara 2008, 175–177.) Luotettavuuden arvioinnissa silloin, kun kyse on laadullisesta tutkimuksesta, on olennaista se, että tutkija myöntää oman subjektiviteettinsä ja osansa tutkimuksen ”välineenä” – tutkijasta itsestään tulee siis luotettavuuden kriteeri (Eskola & Suoranta 2008, 211). Tämän tutkimuksen asettelu kohdistaa huomion tutkittavien henkilöiden omiin käsityksiin, kokemuksiin ja odotuksiin – tavoitteena oli siis saada tietoa näiden henkilöiden omista sosiaalisista konstruktioista ja tulkita niitä. Koska haastattelu on vuorovaikutuksellinen aineistonkeruumuoto, on mielestäni mahdotonta päätyä tilanteeseen, jossa omat esiyymmärrykseni ja käsitteellistykseni eivät vaikuttaisi esimerkiksi haastattelutilanteeseen ja keskustelunkulkuun. Naturalistiseen paradigmaan kuuluukin sen hyväksyntä, että tutkija ja tutkittava vaikuttavat toisiinsa (Lincoln & Guba 1985, 94). Aineistonkeruun yhteydessä pyrin kuitenkin antamaan tilaa haastateltavien ”omalle äänelle” – esimerkiksi käyttämällä ilmiöille sanoituksia, joita havaitsin heidän itse käyttävän.

Tutkimusprosessin aikana jouduin muokkaamaan tutkimuksen asetelmaa ja myös luopumaan joistakin alkuperäisistä rajauksista ja kriteereistäni. Lopullinen aineisto eroaa joiltain osin siitä asetelmasta, johon alun perin pyrin. Kymmenestä haastateltavasta kaksi (H7 ja H9) oli lopulta sellaisia, joiden kanssa olen itse tehnyt teatteria, molempien henkilöiden kanssa yhdessä produktiossa. Näiden kahden henkilön haastatteluun päädyin, koska huolimatta useammista yhteydenottoyrityksistäni en saanut Keski-Suomen harrastajateattereista enempää sellaisia haastateltavia, joiden kanssa en olisi työskennellyt. Tein ratkaisun haastatella näitä henkilöitä, sillä heillä molemmilla on laaja harrastustausta, jolloin oletin, ettei yksi jaettu kokemus samasta ohjaajasta ohjaa tulkintaani merkittäväällä tavalla. Lisäksi koin, että nämä kaksi haastattelua pikemminkin lisäsivät tutkimuksen luotettavuutta laajentamalla aineistoani sen sijaan, että ne olisivat heikentäneet sitä. Viimeisien haastattelujen kohdalla aloinkin jo havaita aineiston saturaatiota eli kylläntymistä, jossa aineistonhankinta ei enää näyttänyt tuottavan uutta tietoa tai näkökulmia tutkimusongelmaan (Eskola & Suoranta 2008, 62–63). Lisäksi haastattelujen toteuttamisen yhteydessä kävi ilmi, että ainakin kolme haastateltavista (H1, H6, H10) oli

joskus kokeillut itse ohjaamista. Tämä oletettavasti voi vaikuttaa heidän tulkintoihinsa ja odotuksiinsa, jotka voivat olla heidän omien ohjauskokemustensa muokkaamia. Haastateltavia etsiessäni en ollut osannut pohtia tällaisen asetelman mahdollisuutta. Aineiston kattavuutta heikentää myös se, että en kysynyt systemaattisesti kaikilta haastateltavilta heidän mahdollisista ohjauskokemuksistaan. Toisaalta tämä ei välttämättä ole merkittävä puute, sillä haastattelut olivat kuitenkin aina selkeästi painottuneita haastateltavien kokemuksiin ja odotuksiin näyttelijöinä.

Aineistonkeruun laatua, eli tässä tutkimuksessa haastattelua voidaan tarkkailla ja arvioida sekä etukäteen, aineistonkeruun aikana että jälkikäteen. Etukäteen voidaan pyrkiä laatimaan hyvä haastattelurunko ja esimerkiksi valmistautua mahdollisiin lisäkysymyksiin ja täsmennyksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184.) Pysin valmistamaan haastattelurungon huolellisesti ja muotoilemaan sen tarkasti. Olin myös pyrkinyt valmistautumaan lisäkysymyksiin, mutta analyysivaiheessa huomasin ajattelevani joitakin kertoja, että olisin voinut tietyissä tilanteissa kysyä vielä useitakin täsmentäviä jatkokysymyksiä. Esimerkki tällaisesta havainnosta oli, kun tarkastelin haastateltavien vastauksia harjoitusten ulkopuolisesta vuorovaikutuksesta ja sen merkityksestä. Tulini vasta analyysivaiheessa ajatelleeksi, että olisin voinut esittää haastateltaville lisäkysymyksen siitä, vaikuttaako tämä vapaamuotoinen vuorovaikutus tehtäväkeskeisempään toimintaan harjoituksissa. Haastattelutilanteissa minulta on siis jäänyt huomaamatta joitakin mahdollisia yhteyksiä ilmiöiden välillä. Toisaalta kysymyksenasettelu olisi voinut helposti muuttua ohjailevaksi, jos olisin tehnyt tällaisia tulkintoja itse haastattelutilanteessa.

Haastattelijan on hyvä käydä haastatteluja läpi ja tarkastella esimerkiksi sitä, miten haastattelut ovat muuttuneet tai mitkä kysymykset ovat tuottaneet vaikeuksia tai osoittautuneet hyviksi (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184). Tarkkailinkin haastatteluja läpi niiden toteutuksen ja toteutin litterointia samanaikaisesti haastattelijakson kanssa, eli tein alustavaa aineistoon perehtymistä samalla kun keräsin sitä. Mielestäni onnistuin pitämään haastattelut rakenteeltaan melko samanlaisina sekä esimerkiksi täsmentämään kysymyksenasettelujani jos huomasin ne haastaviksi tai epäselviksi. Esimerkkinä epäonnistuneesta haastattelusta voidaan kuitenkin pitää haastattelua numero kolme, jonka

jouduin lopulta sivuuttamaan analysoitavasta aineistosta. Keskustelu haastateltavan kanssa ei yrityksistäni huolimatta ohjautunut varsinaiseen tutkimuksen aiheeseen. Haastattelijan on syytä varautua tilanteen ohjailuun ja erilaisiin variaatioihin kysymyksistä (Hirsjärvi & Hurme 2008, 103). Tässä tapauksessa tuo tavoite ei täyttynyt – jatkossa osaisin kenties paremmin ohjata keskustelua eteenpäin. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 126–127) huomauttavat myös, että aina haastateltava ei opi ”rooliaan” ja voi olla puhelias, mutta vastata niin sanotusti vääriä asioita ja puhua aiheen vierestä. Näin kävi tässä tilanteessa.

Aineistonkeruun osittaisesta horjuvuudesta kertoo myös analyysivaiheessa tekemäni huomio odotus-käsitteen paikoin epäjohtonmukaisesta käytöstä. Huomasin tarkastellessani omaa sanoitustani käyttäväni paikoin odotuksen tilalla termejä kuten ”toive”, ”arvostus”, tai ”hyvä”. Tämä on osaltaan voinut ohjata sekä haastateltavien pohdintoja aiheesta että myöhemmin omaa tulkintaani, vaikka pyrinkin ottamaan nämä käsitteelliset variaatiot huomioon läpi analyysin.

6.3 Tutkimuksen eettinen arviointi

Eettisestä näkökulmasta tätä tutkimusta tarkastellessa voidaan todeta, että siinä tehdyt ratkaisut ovat kestäviä ja hyväksyttäviä. Tutkimusprosessissa säilyi esimerkiksi luottamuksellisuus ja anonymiteetti (Eskola & Suoranta 2008, 57), jotka ovat keskeisiä eettisiä kriteerejä. Tämä onnistui sekä aineistonkeruun ja sen analysoinnin osalta että tuloslukua rakentaessa. Itse haastattelutilanteet olivat luottamuksellisia, ja niistä saatua materiaalia on käytetty niin ikään luottamuksellisesti ja anonymiteettiä kunnioittaen. Esimerkiksi tekstilainauksia käyttäessäni jouduin pohtimaan, minkälaiset esimerkit tai haastateltavien kertomukset voisivat vaarantaa heidän anonymiteettiään. Karsin myös esimerkiksi toistuvia murreilmauksia pitääkseni vastaukset tarpeeksi yleisellä tasolla, joita ei olisi mahdollista henkilöidä esimerkiksi tiettyyn teatterin harrastajaan. Koska haastattelu on melko tutkijariippuvainen aineiston hankinnan muoto, kannattaa tutkijan analyysivaiheessa arvioida, minkälainen mahdollisuus haastateltaville oli tilanteessa tuoda

esille omia kokemuksiaan (Lehtomaa 2008, 175). Tämä on nähdäkseni myös eettinen kysymys – on olennaista, ettei tutkija tee sellaisia tulkintoja haastateltavien puolesta, joita nämä eivät allekirjoittaisi. Koen, etten ole tehnyt tällaisia liiallisia, tutkittavien subjektiviteettia loukkaavia tulkintoja.

Yksi tutkimuksen eettisyydelle asetettuja vaatimuksia on se, että siihen osallistuvat henkilöt ovat tarpeeksi informoituja ja he tietävät osallistumisen olevan vapaaehtoista (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20). Pyrin informoimaan tutkittavia riittävästi tutkimuksestani, kuitenkin esimerkiksi vaikuttamatta liikaa siihen, miten he aineistoa tuottivat. Esimerkiksi liiallisen tarkasti selitetty tutkimusasetelma olisi voinut johtaa värittyneisiin vastauksiin, jossa tutkittavat pyrkivät tuottamaan sellaista aineistoa, jota odottavat tutkijan ”haluavan”.

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata ja ymmärtää niitä relationaalisia odotuksia, joita harrastajanäyttelijät kohdistavat ohjaajan vuorovaikutukselle sekä näyttelijän ja ohjaajan ohjaussuhteelle. Seuraavaksi pohdin ja erittelen keskeisiä tuloksia sekä niiden rinnastuvuutta aiempaan tutkimuskirjallisuuteen.

6.1 Ohjaajan relationaalisen vuorovaikutukseen kohdistuvat odotukset

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla oli tarkoitus selvittää, millaisia ovat ne odotukset, joita harrastajanäyttelijät kohdistavat ohjaajan relationaaliselle vuorovaikutukselle. Tässä kysymyksessä tarkasteltavana olivat siis ohjaajan suhtautumista osoittavat vuorovaikutustavat, -eleet ja -käytänteet. Relationaalinen vuorovaikutus merkityksentyy näissä tuloksissa tilanteellisemmaksi ja partikulaarisemmaksi kuin suhdenäkökulmassa. Tulokset valottavat sekä sitä, minkälaista viestintäkäyttäytymistä ohjaajalta odotetaan erilaisissa mahdollisissa vuorovaikutustilanteissa produktion aikana, että sitä, millainen on ohjaajan koettu ja odotettu rooli suhteessa näyttelijöihin.

Tulosten perusteella ohjaajalta odotettava relationaalinen viestintä jakautuu karkeasti kolmeen erilaiseen odotusten joukkoon. Ensinnäkin *ohjaajalta odotetaan viestintää joka rohkaisee, viestii ja synnyttää molemminpuolista luottamusta ja on näyttelijöitä tasavertaisesti ja säännöllisesti huomioivaa*. Tällaiset ohjaajan viestinnälle kohdistetut odotukset näyttäisivät liittyvän keskeisellä tavalla siihen, millaiseksi harrastajanäyttelemine ja siihen liittyvät tarpeet koetaan. Näyttelemine koetaan usein epävarmuuden sävyttämäksi, rohkeutta ja ”paljautta” vaativaksi toiminnaksi.

Näyttelijät odottavat ohjaajalta huomiota, kuuntelemista ja säännöllistä, selkeästi muotoiltua ja ajoitukseltaan harkittua palautetta. Ohjaajan odotetaan huomioivan näyttelijän

epävarmuudet, tarpeet ja toisaalta kehitysmahdollisuudet ja viestivän tälle nämä huomioiden. Tällaisia suhtautumista odotetaan riippumatta esimerkiksi roolin koosta tai omasta harrastustaustasta. Ohjaajan viestinnällä näyttäisi olevan keskeinen merkitys siinä, että harrastajanäyttelijät kokevat esimerkiksi motivoituneisuutta ja varmuutta omaan toimintaansa ja koko produktioon.

Epävarmuuden vähentämisen tarpeen sekä rohkaisun ja huomioinnin tarpeen voi nähdä olevan yhteydessä yleisestikin odotukseen siitä, että ohjaajaan ja tämän työskentelyyn ja vuorovaikutuksen tapoihin voi luottaa. Täten vaikuttaisi siltä, että tulokset tukevat näkemystä, jonka mukaan luottaminen ohjaajaan on hyvin keskeinen elementti ja jopa edellytys sekä näyttelijän omassa työskentelyssä että tämän ja ohjaajan yhteistyössä (Sinivuori 2002; Weston 1999). Luottamuksen syntymiseen näyttäisi vaikuttavan myös se, luoko ohjaajan viestintä mielikuvaa tämän selkeästä visiosta ja halukkuudesta vaatia näyttelijöiltä riittävän intensiivistä työskentelyä. Weston (1999, 28) toteaaakin, että ohjaajan tulee osata välittää tulkintansa näyttelijöille ja vaatia heiltä, antaa heille kasvun ja oppimisen mahdollisuus. Näyttelijöiden tulee kyetä luottamaan ohjaajan näkemykseen ja siihen, että ohjaaja tietää, mistä produktiossa on kyse.

Toisekseen *ohjaajan vuorovaikutuskäyttäytymisen odotetaan olevan välitöntä, avointa, vastaanottavaa ja kuuntelevaa*. Produktiossa koetaan tärkeäksi mahdollisuus viestiä ohjaajalle niin esimerkiksi huolista ja kysymyksistä kuin omista ehdotuksistaakin. Ohjaajan odotetaan osoittavan näyttelijöitä kohtaan kiinnostusta sekä tällaisten viestien huomioimista. Ohjaajalta odotetaan tuotannon vuorovaikutusympäristön luomista ja sen suuntaamista dialogiseksi, sallivaksi ja keskustelevalaksi.

Ohjaajalle asetetaan myös rooliodotus puheeksiottamisesta. Ohjaajan asema viestintäympäristön laatijana ja puheeksiottajana korostuu etenkin konfliktitilanteiden ilmetessä produktiossa. Konfliktitilanteet produktiossa ovat usein odottamattomia ja haastavia vuorovaikutustilanteita, jotka poikkeavat totutusta vuorovaikutuksen tilasta. Nämä tilanteet näyttävät vireyttävän ja vahvistavan näyttelijän tietoisuutta tämän odotuksista ohjaajaa kohtaan. Odotustenvastaisuuden teorian mukaan odotuksen

rikkoutuminen käynnistää prosessin, jossa viestinnän osapuolet arvioivat, onko rikkomuksella positiivisia tai negatiivisia seurauksia (Guerrero, Andersen & Afifi 2011, 92). Tällaisessa tilanteessa odotustenvastaisuus tapahtuu itse konfliktitilanteessa, mutta sen seurauksena odotukset ohjaajaa kohtaan vireytyvät, koska hänen odotetaan toimivan tietyillä tavoilla konfliktitilanteissa. Tulosten mukaan se, miten ohjaaja reagoi konfliktitilanteeseen vaikuttaa lopulliseen tulkintaan sekä tilanteesta että ohjaajasta.

Odotuksia kohdistetaan sekä interpersonaalisesti ohjaajaan että koko ryhmän tasolla sen vuorovaikutuksen eri osapuoliin. Esimerkiksi tasavertaisen vuorovaikutuksen odotus on esimerkki tällaisesta tilanteesta, jossa vuorovaikutusodotus ei kytkeydy pelkkiin omiin odotuksiin vaan siihen, miten ohjaajan odotetaan vuorovaikuttavan muunkin työryhmän kanssa. Tällöin esimerkiksi oma tyytyväisyys tai hyvinvointi muodostuu siitä, että näyttelijä havaitsee ohjaajan vuorovaikuttavan toivotulla tavalla myös työryhmän muiden jäsenten kanssa.

Kolmanneksi *ohjaajan odotetaan olevan vastuun ja vallan ottava auktoriteettihahmo, joka huomioi sekä ryhmän että yksilön*. Tulokset auttavatkin hahmottamaan sitä roolia, mikä ohjaajalla on työryhmässä. Ohjaajan vastuuta, valtaa ja auktoriteettiasemaa suhteessa näyttelijöihin valottaa esimerkiksi se, että häneltä odotetaan tietynlaista produktion vuorovaikutuksen kontrollointia. Lisäksi ohjaajan viestintä säätelee produktion etenemistä – ohjaajan palaute ohjaa työskentelyä, hänen odotetaan tarkkailevan sitä, miten kullekin näyttelijälle kannattaa viestiä ja ylipäättään hänen vuorovaikutuskäyttäytymisensä koetaan ylläpitävän esimerkiksi motivoituneisuutta, mielekkyyttä ja hyvinvointia produktiossa. Toisaalta ohjaajalta odotetaan myös vallan jakamista ja työryhmäläisten vastuuttamista. Tämä havainto on yhdenmukainen Horanin, Housetin, Goodboyn ja Frymierin (2011, 80–82) opetusviestinnästä tekemän havainnon kanssa, jonka mukaan prososiaalisen vallan käyttäminen lisää relationaalista tyytyväisyyttä ja opettajasta tehtyjä positiivisia arvioita.

Ohjaajalle kohdistettujen relationaalisten odotusten taustalla keskeisenä vaikuttajana näyttävätkin olevan näyttelijöiden omat, melko tehtäväkeskeiset ja professionaaliset tavoitteet. Weston (1999, 27–28) on käsitteellistänyt niitä piirteitä ja tekoja, joita näyttelijät

haluavat ohjaajalta ja luokitellut ne seuraavasti: suorituksen vaatimista, varmuutta siitä, että ohjaajan näkemyksiin ja työskentelyyn voi luottaa, ohjaajan kykyä välittää tulkintansa sekä mahdollisuutta kasvaa ja oppia enemmän. Tämän tutkimuksen perusteella vaikuttaisi siltä, että ohjaajalta odotetaankin tällaisia asioita, joita odotuksia vastaava relationaalinen vuorovaikutus tukee ja mahdollistaa.

6.2 Ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutussuhteeseen kohdistuvat odotukset

Toisen tutkimuskysymyksen avulla haettiin vastausta siihen, millaisia relationaalisia odotuksia harrastajanäyttelijät asettavat ohjaajan ja näyttelijän väliselle vuorovaikutussuhteelle. Tässä näkökulmassa tarkastelussa oli siis suhteen näkökulma, joka laajentaa myös odotuksia molemminpuoliselle tasolle ja ottaa huomioon esimerkiksi suhteen kehitysvaiheet ja luonnehdinnat yksipuolisen suhtautumisen sijaan. Tulosten perusteella niitä ohjaussuhteen ulottuvuuksia, joille asetetaan selkeitä odotuksia, ovat suhteen läheisyys, syvyys, laajuus, sosiaalinen tuki sekä suhteen epämuodollisempi ulottuvuus, työskentelyn ulkopuolinen vuorovaikutus. Lisäksi tuloksista voidaan hahmottaa odotuksia suhteen professionaalisuudesta sekä sen vaiheista ja elinkaaresta. Pohdin näitä tuloksia suhteen elinkaarta mukaillen.

Ohjaussuhteen elinkaareen näyttäisi muodostuvan eräänlaisia ”odotuspiikkejä”, jolloin näyttelijöiden odotukset ovat voimakkaampia, selkeämpiä tai tiedostetumpia. Tällaisia voimistumia on havaittavissa sekä ennen varsinaista suhteen muodostamista, ohjaussuhteen alkumetreillä, sekä suhteen lähetessä loppuaan.

Ohjaajista ja ohjaussuhteista vaikuttaisi muodostuvan ennakko-odotuksia sekä tiedostamattomasti että tietoisesti. Ennakko-odotukset muodostuvat omien, edeltävien kokemusten sekä muilta harrastajilta saadun tiedon varaan ja ne vaikuttavat jopa

päätökseen siitä, osallistuuko näyttelijä produktion vai ei. Etenkin negatiivisiin odotuksiin, kuten huoliin ja pelkoon tulevasta vuorovaikutussuhteesta haetaan lievitystä hankkimalla tietoa muilta henkilöiltä, jotka ovat työskennelleet uuden ohjaajan kanssa.

Johtamissuhteiden tutkimuksen perusteella uuden työsuhteen alkaessa epävarmuutta ja huolia pyritäänkin vähentämään sekä kysymällä suoraan esimerkiksi työnantajalta, hankkimalla tietoa epäsuorasti esimerkiksi kysymällä muilta ihmisiltä tietoa sekä tarkkailemalla vuorovaikutusta. On osoitettu, että tehokkain tapa hankkia tietoa ja vähentää epävarmuutta on kysyä suoraan, sillä tämä vähentää esimerkiksi väärinymmärrysten riskiä. (Sias 2009, 25, Millerin ja Jablinin 1991 mukaan.) Tähän tutkimukseen osallistuneet henkilöt eivät kuitenkaan maininneet hankkivansa ohjaajasta tietoa tekemällä suoraa aloitetta tälle itselleen.

Varsinaisilla konkreettisilla ensivaikutelmilla näyttäisi olevan ainakin osalla harrastajista merkittävä vaikutus siihen, mitä ohjaussuhteelta odotetaan. Tämä havainto näyttäisi tukevan Sunnafrankin (1986, 158–161) teoretisointia siitä, että ensimmäiset kokemukset vuorovaikutuksesta ovat keskeinen vaikuttaja siihen, koetaanko toiseen osapuoleen attraktiota ja halukkuutta jatkaa suhdetta sekä siihen, millaisia odotuksia tulevasta suhteesta muodostetaan. Toisaalta teatteriproduktion sitoutuminen tapahtuu usein jo ennen ensimmäisiä vuorovaikutustilanteita, joten negatiiviset ensivaikutelmat tuskin useinkaan johtavat siihen, että näyttelijä tässä vaiheessa kieltäytyisi jatkamasta vuorovaikutussuhdetta eli keskeyttäisi työskentelyn ohjaajan kanssa.

Ohjaussuhteelta odotetaan tasapainoa vapaamuotoisuuden ja läheisyyden sekä etäisyyden ja professionaalisuuden välillä. Ohjaajan odotetaan suhteessa olevan tietoinen omasta asemastaan ja pitävän sitä ensisijaisena ”tulokulmana” suhteeseen. Tämä näkyy esimerkiksi niissä vastauksissa, joissa painotettiin ohjaussuhteen olevan ensisijainen esimerkiksi edeltävää ystävyysuhteeseen nähden. Sekä ohjaajalta että itseltä odotetaan tietoista harkintaa ja reflektointia silloin, kun osapuolten välillä valitsee useampia suhteita. Johtamisen kontekstissa myös Sias (2009, 89) on huomauttanut, että sellaisissa johtamissuhteissa, joiden osapuolet ovat myös ystäviä, täytyy heidän määrittellä selkeästi rajat sille vuorovaikutukselle, joka kuuluu esimerkiksi ystävien toisilleen osoittamaan

tukeen ja mikä työyhteisön tason asettamaan objektiivisuuden vaatimukseen. Tämä huomio on yhteneväinen myös tässä tutkimuksessa esille nousseen tasavertaisuuden odotuksen kanssa. Päällekäisten suhteiden aiheuttamaa hämmennystä relationaalisissa odotuksissa (Knapp & Vangelisti 2009, 32) ei tulosten perusteella näyttäisi ilmenevän – tämä voinee johtua esimerkiksi siitä, että haastateltavilla on pitkä harrastustausta, ja vastaaviin tilanteisiin on oletettavasti totuttu.

Keskeiseksi suhteeseen kohdistuvaksi odotukseksi näyttäisi tulosten perusteella nousevan sosiaalinen tuki. Kuten jo todettu, koetaan näyttöleminen usein itsen paljastamista vaativaksi, epävarmuuden sävyttämäksi toiminnaksi. Ohjaussuhteelta odotetaan mahdollisuutta ilmaista omaa tuen tarvetta ja ohjaajaan kohdistetaan odotuksia tuen antajan roolin ottamisesta. Sosiaalisella tuella, ja erityisesti johtajalta saadulta tuella, on todettu olevan merkitystä työperäisen kuormituksen ja stressin hallinnalle (Mikkola 2009, 39).

Sosiaalista tukea työyhteisöissä on tutkittu runsaasti työntekijöiden johtajalta saaman tuen näkökulmasta, mutta huomattavasti vähemmän johtajien itsensä työntekijöiltä saaman tuen näkökulmasta (Mikkola 2009, 33). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella myös eräänlaisessa johtajan asemassa olevalle ohjaajalle halutaan antaa tukea ja tuki nähdään ohjaussuhteessa kaksisuuntaisena prosessina. Tältä osin tulokset eroavat esimerkiksi Sinivuoren (2002, 252) esittämästä väitteestä, jonka mukaan harrastajateatterin ohjaajan tulisi käsitellä epävarmuutensa harjoituskontekstin ulkopuolella näyttelijöistä erillään ja siten, ettei se tule työryhmän tietoisuuteen. Vastaavasti tämän tulisi harjoitustilanteessa viestiä lujaa uskoaan produktioon. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella ohjaajalle sallitaan ja tältä jopa odotetaan epävarmuuden ilmaisemista, joskin häneltä myös edellytetään näyttelijöitä enemmän sen hallintaa ja kanavoitinta. Hänelle ollaan myös valmiita tarjoamaan tukea.

Ohjaussuhteessa odotetaan sijaa sekä omalle itsestäkertomiselle että sille, että ohjaaja kertoo itsestään. Ainakin melko pinnallisella tasolla oman elämän sisältöjä halutaan jakaa ja luoda yhteistä relationaalista pohjaa myös pelkän työskentelyn ohella. Tiedon jakamisen, suhteen laajentamisen ja jonkinasteisen syventämisen odotus näyttäisi pohjaavan

käsitykseen siitä, että teatterin onnistunut tekeminen edellyttää toisten henkilöiden tuntemista. Tämä odotus näyttäisi vertatuvan henkilökeskeisen viestinnän käsitteeseen (esim. Fix & Sias 2006). Korkealaatuisilla, luottamusta ja avoimuutta sisältävillä johtamissuhteilla on todettu olevan monipuolisia ja molemminpuolisia positiivisia vaikutuksia – tällaisissa suhteissa johdettavat saavat enemmän tietoa ja käyttökelpoista palautetta ja parempaa uraohjausta. Johtajat saavat niin ikään enemmän tietoa ja käyttökelpoista palautetta johdettaviltaan. (Sias 2009, 33.)

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat sitä opetusviestinnän (esim. Hosek & Thompson 2009) ja valmennussuhteiden tutkimuksessa (esim. Turman 2008) tehtyä havaintoa, jonka mukaan niin kutsuttu luokkahuoneen ulkopuolisella vuorovaikutuksella voi olla keskeinen tyytyväisyyttä, tasavertaisuutta ja suhteen lähentymistä vahvistava tekijä. Tulosten perusteella selkeimmäksi relationaalisen tyytyväisyyden seuraukseksi harjoituskontekstin ulkopuolisessa vuorovaikutuksessa vaikuttaisi muodostuvan tasavertaisuus ja ohjaajan ja näyttelijän muodollisten roolien alueelta poistuminen.

Kyseessä oleva produktio on se alusta, jolle ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutussuhde rakentuu. Tästä seuraa selkeä odotus siitä, että vuorovaikutussuhde loppuu tai muuttuu merkittävästi muotoaan produktion päättyessä. Näin odotetaan tapahtuvan, vaikka vuorovaikutussuhteesta etäännyminen aiheuttaisikin negatiivisia tunteita tai pahaa mieltä. Knapp ja Vangelisti (2009, 32) huomauttavatkin, että interpersonaalisten vuorovaikutussuhteen päättyminen voi olla sattuman tai olosuhteiden vaikuttamia – vuorovaikutussuhde voi päättyä esimerkiksi muuttuneiden prioriteettien tai tavoitteiden vuoksi, eikä siksi että se olisi aktiivisesti haluttu päättää. Joissakin tapauksissa odotetaan myös tulevaa vuorovaikutusta, mutta tällöin odotus rakentuu produktion ulkopuolisille syille, kuten teatterikontekstin ulkopuoliselle attraktiolle tai halukkuudelle työskennellä yhdessä toisissa produktioissa. Oli suhteella jonkinlaisia koettuja uudelleenmuotoutumisen mahdollisuuksia tai ei, voidaan tämän tutkimuksen tulosten perusteella todeta, että näyttelijät odottavat, että yhteiselle työskentelylle ja samalla suhteelle sellaisenaan järjestetään jonkinlainen selkeä lopetus. Tämä voi jäsentyä palautetilaisuudeksi tai vapaammaksi keskusteluksi.

Odotuksien vaihteluun näyttäisi vaikuttavan myös se, mitkä ovat näyttelijän omat motivaatiot teatterin harrastamiseen. Harrastajilla vaikuttaa olevan erilaisia painotuksia siinä, motivoiko teatterin tekemiseen enemmän itse taiteen tekeminen vai selkeämmin relationaaliset syyt, kuten uusien ihmisten tapaaminen ja vuorovaikutussuhteiden solmiminen. Ensiksi mainitut henkilöt vaikuttivat odottavan ohjaajalta vähemmän relationaalisia aloitteita tai asettavan odotukselle pienempää painoarvoa. Toisaalta esimerkiksi opetusviestinnän tutkimuksessa on havaittu ettei ohjattavan tai opetettavan kokema vähäinen tai merkityksetön odotus tarkoita sitä, etteikö tämä hyötyisi kyseisen odotuksen toteutumisesta. Pikemminkin tiedostamaton tai olemattomaksi koettu odotus voi olla merkittävä ja täyttyä huomaamattakin. (Frymier & Weser 2001, 323.). On siis lopultakin melko spekulatiivista, vähentääkö tai heikentääkö esimerkiksi tehtäväkeskeisempi orientaatio teatterin harrastamiseen joitakin relationaalisia odotuksia. Koska vuorovaikutusodotukset voivat olla tiedostamattomia, ristiriitaisia tai epäselviä, ei tämän tutkimuksen tulosten pohjalta voi rakentaa aukotonta karttaa siitä, mitkä odotukset ovat ehdottoman keskeisiä tai mitkä ovat ne tarkat odotukset, joita ohjattavilla henkilöillä on.

Myös se, mitkä odotukset kytkeytyvät vain ohjaajaan suhtautumisen osoittajana ja mitkä vuorovaikutussuhteeseen, on liukuvaa ja raja tällaisten odotusten välillä on joskus häilyvä. Voitaneenkin sanoa, että suhtautumistapaan ja suhteeseen liittyvät odotukset ovat päällekkäisiä ja toisiinsa samanaikaisesti vaikuttavia. Esimerkiksi suhteen sosiaaliseen tukeen liittyvät odotukset (suhteeseen kohdistuva odotus) vaikuttavat oletettavasti siihen, millaista on esimerkiksi ohjaajalta odotettu kuuntelemisen, luottamuksen tai rohkaisun osoittaminen (ohjaajan suhtautumiseen kohdistuva odotus) ja toisinpäin. Odotusten päällekkäisyyteen ja häilyväisyyteen voi osaltaan vaikuttaa myös tämän tutkimuksen asettelu – rajanveto suhtautumista osoittavan ja suhteeseen liittyvän vuorovaikutuksen välillä on ylipäättään haasteellinen. Lopultakin kyse voi olla vain näkökulman valitsemisesta relationaalisen vuorovaikutuksen tarkastelemiseen.

6.3 Harrastajateatterin ohjaussuhteen luonne ja vertautuvuus muihin suhteisiin

Tämän tutkimuksen tulosten pohjalta voidaan tehdä luonnehdintoja siitä, millaisena harrastajanäyttelijän ja ohjaajan välinen vuorovaikutussuhde voidaan nähdä. Taustaluvuissa eriteltiin erilaisia vuorovaikutussuhteita, joihin harrastajanäyttelijän ja ohjaajan suhde voitaisiin rinnastaa. Seuraavaksi pohdin ohjaussuhteen luonnetta, sekä sitä, minkälaisia vastaavuuksia suhteiden välillä voidaan nähdä tämän tutkimuksen tulosten pohjalta.

Ohjaajan rooli ei vaikuta tulosten perusteella olevan suoraan verrannollinen mihinkään toiseen olemassa olevaan auktoriteettiaseman rooliin. Ohjaajan roolissa yhdistyneekin elementtejä sekä johtajan, opettajan että valmentajan rooleista. Ohjaajan odotetaan myös kykenevän roolinsa ja viestintänsä mukauttamiseen. Näyttelijät odottavat esimerkiksi harjoitusten ulkopuolisen vuorovaikutuksen olevan erilaista, kuten vähemmän hierarkkisempaa, muodollisempaa ja tasavertaisempaa.

Tulosten perusteella näyttelijät vaikuttavat olevan melko myötämielisiä ja empaattisia ohjaajaa kohtaan. Odotuksia suhteutetaan siihen, minkälaisena henkilönä ohjaajaa pidetään, minkälaisessa elämäntilanteessa tämä on ja esimerkiksi yhteiseen jaettuun historiaan. Harrastuskonteksti saattaa olla syynä siihen, etteivät odotukset ole niin jyrkkiä. Onkin syytä pohtia, johtuuko tämä esimerkiksi siitä, että ohjaaja tunnetaan henkilökohtaisesti tai siitä, että tiedetään että useinkaan kyse ei ole ammatikseen ohjaavasta henkilöstä. Jos kysymys olisi esimerkiksi työyhteisöstä, annettaisiinko puutteiden tai koettujen epäonnistumisten mennä "läpi sormien" osana persoonaa jotkut toimintatavat tai esimerkiksi puutteet työskentelyssä?

Esimerkiksi valmentajan tai johtajan voi ajatella olevan myös mentorin kaltainen tukea antava ja elämänvalintoja ohjaava henkilö valmennettavalle tai johdettavalle henkilölle, mikäli heidän välinen suhteensa on riittävän läheinen ja luottamuksellinen (Faro 2010; Sias 2009). Tulosten perusteella ohjaussuhdetta ei nähdä tällaisena suhteena – esimerkiksi

vaikeita asioita ei jaeta ohjaajan kanssa, jotta tämä opastaisi niiden ratkaisemisessa, vaan työskentelyn selkeyttämiseksi tai esimerkiksi oman käyttäytymisen perustelemiseksi.

Oman erityispiirteensä näyttelijän ja ohjaajan suhteelle näyttäisi luovan sen paikka pitkäkestoisen ja moniulotteisen suhteen ja ainutkertaisen, väliaikaisen suhteen välimaastossa. Tulosten perusteella näyttelijät ovat työskennelleet ohjaajien ja toisten näyttelijöiden kanssa joskus useitakin kertoja, ja ohjaaja-näyttelijä -dyadilla saattaa olla sekä menneisyys että oletettu tulevaisuus toisten produktioiden parissa. Luonnollisestikin tämä asettaa produktion aikana tapahtuvan vuorovaikutuksen toisenlaiseen valoon kuin tilanteessa, jossa näyttelijä ja ohjaaja tutustuisivat vasta produktiossa eikä suhteelle oletettaisi minkäänlaista tulevaisuutta. Sellaisissa dyadeissa, joissa henkilöillä on aiempaa historiaa keskenään, vuorovaikutus ei liity vain tehtävätasoon vaan vahvemmin myös vuorovaikutussuhteeseen ja relationaaliin ulottuvuuksiin (Gross, Guerrero & Alberts 2004). Tähän tutkimukseen valikoitunut aineisto voi tosin vaikuttaa tähän – kaikki haastateltavat asuvat suhteellisen pienessä kaupungissa, jossa on tiivis harrastajateatterikenttä. Useat haastateltavat mainitsivat tuntevansa lähes kaikki aktiiviset teatterin tekijät ja työskennelleet samojen henkilöiden kanssa erilaisissa kokoonpanoissa useita kertoja.

Näyttelijän ja ohjaajan välinen vuorovaikutussuhde näyttäisi ainakin osittain täyttävän professionaalisen viestintäsuhteen sekä tehtäväkeskeisen dyadin tunnusmerkit. Professionaalisisessa viestintäsuhteessa vuorovaikutus ”keskittyy tavoitteelliseen toimintaan, eikä sen ydin ole ihmisten välisissä suhteissa tai prosesseissa sinänsä” (Gerlander & Isotalus 2010, 7, Sennettin 2003, mukaan). Olennaista on kuitenkin se, että professionaalisisissa ja tavoitteellisissakin suhteissa tehtävä ja sisältö asettuvat osapuolien väliseen suhteeseen. Tällöin myös suhteen relationaaliset ulottuvuudet vaikuttavat tavoitteeseen pääsemiseen ja tehtävän suorittamiseen. (Gerlander & Isotalus 2010, 8.) Tehtäväkeskeisen dyadin käsite sisältää oletuksen, jonka mukaan siinä tapahtuva vuorovaikutus on selkeästi tehtäväkeskeistä ja vain vähän relationaalista ja esimerkiksi ongelmanratkaisu ja konfliktitilanteiden käsittelystrategiat ovat tehtäväkeskeisempiä (Gross, Guerrero & Alberts 2004). Tulosten perusteella ohjaussuhdetta ei voitane

luonnehtia näin jyrkästi professionaaliseksi ja tehtäväkeskeiseksi, sillä tutkittavat henkilöt mainitsivat tärkeiksi tekijöiksi myös sosiaalisten suhteiden solmimisen ja vapaamuotoisen ajanvieron teatterissa. Toisaalta professionaaliset tavoitteet näyttäisivät saavan ensisijaisen aseman vuorovaikutussuhteessa, ja näitä tavoitteita relationaalinen vuorovaikutus näyttäisi tukevan. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella ohjaajan ja näyttelijän vuorovaikutussuhdetta ei kuitenkaan kaikkina voida käsitteellistää tällaiseksi tehtäväkeskeiseksi dyadiksi.

8 PÄÄTÄNTÖ

Toteutetun tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ja ymmärtää relationaalisia odotuksia harrastajanäyttelijän ja ohjaajan välisessä, interpersonallisessa vuorovaikutussuhteessa.

Tämä tutkimus tuo uutta, eritellympää ja jäsennellympää tietoa näyttelijän ja ohjaajan vuorovaikutuksesta ja vuorovaikutussuhteesta. Se vastaa esim. Turmanin (2008) esittämään väitteeseen siitä, että ohjaussuhteita ja niiden viestintää tulisi tarkastella useammassa konteksteissa ja soveltaa olemassa olevaa tietoa. Lisäksi se syventää ja laajentaa niitä näkemyksiä, joita nimenomaan teatterin vuorovaikutuksesta on esitetty.

Tuloksia yhteen kooten voidaan todeta, että harrastajateatterin ohjaajan odotetaan rohkaisevan, viestivän luottamusta ja huomioivan näyttelijöitä tasavertaisesti ja säännöllisesti. Tämän vuorovaikutuskäyttäytymisen odotetaan olevan välitöntä, avointa, vastaanottavaa ja kuuntelevaa. Sen lisäksi tämän odotetaan olevan sekä ryhmän että yksilön huomioiva, vastaan ja vallan ottava ja sitä tarkoituksenmukaisesti käyttävä auktoriteettihahmo.

Suhteen tasolla odotetaan molemminpuolista tasapainoa vapaamuotoisuuden ja läheisen sekä etäisen ja professionaalisen viestintäsuhteen välillä. Ohjaussuhde asettuikin projektiluontoisen, tehtäväkeskeisen dyadin sekä vapaamuotoisen, rajoiltaan liukuvan, vähemmän hierarkkisen ja läheisemmän suhteen välille.

Tutkimuksen tulokset valottavat sitä odotusten kirjoa, joka ohjaussuhteissa ja ohjaajaan kohdistuen ilmenee. Harrastajanäyttelijöiden odotukset näyttäisivät tämän tutkimuksen aineiston ja tulosten perusteella kuitenkin levittäytyvän laajalle ja eroavan monin tavoin toisistaan. Vaikka näyttelijöillä vaikuttaisi olevan useista asioista samansuuntaisia vuorovaikutusodotuksia ohjaajaa ja ohjaussuhdetta kohtaan, kyseessä ei ole yhdenmukainen odotuskenttä tai kaava, johon ohjaaja voisi esimerkiksi pyrkiä vastaamaan ja luomaan aukotonta tyytyväisyyttä koko ryhmään ja kaikille eri näyttelijöille.

Esimerkiksi opettajan ja opiskelijan relationaalista vuorovaikutusta on tutkittu siitä näkökulmasta, miten ”hyvä opettaja” viestii (Frymier & Weser 2001, 316). Myös johtamisviestinnän tutkimuksen vahvana pohjana on ollut positivistinen tutkimustraditio, jossa on keskitytty määrittelemään hyvää johtajaa ja laadittu erilaisia ”great man” -teorioita (Rouhiainen-Neunhäuserer 2009, 23). Tulosten pohjalta ei lienekään mahdollista tai tarkoituksenmukaista rakentaa jäsenystä tai tarkkaa ohjeistusta siitä, millaiseen vuorovaikutukseen ja vuorovaikutussuhteeseen ohjaajan tulisi pyrkiä ohjattaviensa kanssa. Tämä tutkimus ei tarjoa lopullista ohjenuoraa siitä, miten olla ”hyvä ohjaaja”. Tavoitteena ei siis ole ollut tehdä tällaista ohjeistusta vaan avata, kuvata ja tulkita sitä, millaista ohjaajan ja näyttelijän välinen vuorovaikutussuhde ja ohjaajan relationaalinen viestintä näyttelijöille on ja mitä siltä odotetaan.

Toteutettu tutkimus tarkasteli aihetta näyttelijöiden kokemuksen pohjalta. Myös ohjaajien äänen esilletuominen voisi tuoda kiinnostavaa lisätietoa – tällöin voitaisiin tutkia esimerkiksi sitä, mitä ohjaajat itse pitävät relationaalisen vuorovaikutuksen näkökulmasta keskeisinä tekijöinä tai mitä he itse odottavat näyttelijöiltä. Jatkotutkimusta voitaisiin toteuttaa myös tarkastelemalla odotuksia esimerkiksi kompetenssinäkökulmasta ja selvittää, millaista on näyttelijältä ja/tai ohjaajalta odotettu vuorovaikutusosaaminen.

Tämä tutkimus on monella tavalla alustava ja pintaa raapaiseva katsanto siihen, mitä relationaaliset odotukset tutkitun kaltaisessa vuorovaikutuksessa ja vuorovaikutussuhteessa voivat merkitä ja miten ne jäsentyvät. Tutkimuksen tulokset valottavat kiinnostavalla tavalla vuorovaikutusta sellaisessa intensiivisessä ja tavoitteellisessa kontekstissa, jossa kyse kuitenkin on harrastamisesta ja vapaaehtoisuuteen perustuvasta toiminnasta. Teatterin kontekstissa kiinnostava jatkotutkimusaihe voisikin olla esimerkiksi sen tarkasteleminen, miten koulutettujen ohjaajien vuorovaikutus ohjattavien kanssa eroaa harrastajaohjaajien vuorovaikutuksesta.

Jatkotutkimuksen kannalta olisi kiinnostavaa myös perehtyä esimerkiksi jollakin lailla rinnasteisiin, harrastuspohjaisiin vuorovaikutussuhteisiin. Työn ja koulutuksen ohella

ihmiset viettävät aikaansa erilaisissa ohjatuissa vuorovaikutuskonteksteissa, joissa joko molemmat tai toinen osapuoli (harrastaja, jota ohjataan) voivat olla amatöörejä. Tällaisten vuorovaikutussuhteiden eroavaisuuksien ja yhteneväisyyksien tarkastelu voisi tuoda kiinnostavaa lisätietoa esimerkiksi siitä, minkälaisia odotuksia harrastuskonteksteille ylipäätään asetetaan. Lisäksi harrastuskontekstien tutkimus voi tuoda lisätietoa esimerkiksi niiden vaikutuksesta ihmisten hyvinvointiin ja erilaisten viestintätarpeiden täyttymiseen.

KIRJALLISUUS

- Abu Bakar, H., Dilbeck, K. E. & McCroskey, J. C. 2010. Mediating role of supervisory communication practices on relations between leader-member exchange and perceived employee commitment to workgroup. *Communication Monographs* 77 (4), 637–656.
- Baxter, L.A. & Montgomery, B.M. 1996. *Relating. Dialogues & Dialectics*. New York: Guilford Press.
- Berger, P.L. & Luckmann, T. 1967. *The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*. New York: Doubleday.
- Brookfield, S. 2006. *The skillful teacher: On technique, trust, and responsiveness in the classroom*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Burgoon, J. K. & Hale, J.L. 1984. The fundamental topoi of relational communication. *Communication Monographs* 51, 193–214.
- Burgoon, J. K., Stern, L. A., & Dillman, L. 1995. *Interpersonal adaptation: Dyadic interaction patterns*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Burgoon, J. K. & Walther, J. B. 1990. Nonverbal expectancies and the evaluative consequences of violations. *Human Communication Research* 17, 232-265.
- Campbell, K. S., White, C. D. & Johnson, D. E. 2003. Leader-member relations as a function of rapport management. *Journal of Business Management* 40, 70–194.
- Cayanus, J. L.; Martin, M. M. & Goodboy, A. K. 2009. The relation between teacher self-disclosure and student motives to communicate. *Communication Research Reports* 26 (2), 105–113.
- Courtright, J. A. 2007. Relational communication: as viewed from the pragmatic perspective. Teoksessa Whaley, B. B. & Samter, W. (toim.). *Explaining communication: Contemporary theories and exemplars*. Lawrence Erlbaum Associates, 345–368.
- Dainton, M. & Zelle, D. E. 2004. *Applying Communication Theory for Professional Life*.

- Delia, J. G. 1980. Some tentative thoughts concerning the study of interpersonal relationships and their development. *The Western Journal of Speech Communication* 44, 97–103.
- Dobransky, N. D. & Frymier, A. B. 2004. Developing teacher-student relationships through out of class communication. *Communication Quarterly* 52 (3), 211–233.
- Docan-Morgan, T. 2011. ‘Everything changed’: Relational turning point events in college teacher-student relationship from teachers’ perspectives. *Communication Education* 60 (1), 20–50.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Vastapaino
- Faro, B. E. 2010. Coaches use of affinity-seeking strategies and the effect on players’ satisfaction. *Human Communication* 13, 155–170.
- Fix, B. & Sias, P. M. 2006. Person-centered communication, leader-member exchange, and employee job satisfaction. *Communication Research Reports* 23 (1), 35–44.
- Frymier, A. B. & Weser, B. 2001. The role of student predispositions on student expectations for instructor communication behavior. *Communication Education* 50 (4), 314–327.
- Galvin, K.M. & Wilkinson, C. A. 2006 . The communication process. Impersonal and interpersonal. Teoksessa Galvin, K.M. ja Cooper, P. J. (toim.). *Making connections: readings in relational communication*. Roxbury, 4–10.
- Gard, R. E., & Burley, G. S. 1959. *Community theatre: Idea and achievement*. New York: Duell, Sloan & Pearce.
- Gerlander, M. & Isotalus, P. 2010. Professionaalisten viestintäsuhteiden äärioviivoja. *Puhe ja kieli* 30(1), 3-19.
- Goodman, R. A., & Goodman, L. P. 1976. Some management issues in temporary systems: A study of professional development and manpower – The theatre case. *Administrative Science Quarterly* 21. 494–501.
- Gorham, J. 1988. The relationship between verbal teacher immediacy behaviors and student learning. *Communication education* 37, 40–53.

- Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. 1995. Relation-based approach to leadership. Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level, multi-domain perspective. *Leadership Quarterly* 6, 219–247.
- Gross, M.A; Guerrero, L. K. & Alberts, J. K. 2004. Perceptions of conflict strategies and communication competence in task-oriented Dyads. *Journal of Applied Communication Research* 32 (3). 249–270.
- Guerrero, L. K., Andersen, P.A. & Afifi, W. A. 2007. *Close Encounters. Communication in Relationships*. Sage: Thousand Oaks.
- Harrastajateatteritilasto 2010. TINFO - Teatterin tiedotuskeskus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hosek, A.M. & Thompson, J. 2009. Communication Privacy Management and college instruction: exploring the rules and boundaries that frame instructor private disclosures. *Communication Education* 58 (3), 327–349.
- Horan, S. M.; Houser, M. L.; Goodboy, A. K. & Frymier, A. B. 2011. Students' early impressions of instructors: understanding the role of relational skills and messages. *Communication Research Reports* 28 (1). 74–85.
- Houser, M. 2005. Are we violating their expectations? Instructor communication expectations of traditional and nontraditional students. *Communication Quarterly* 53 (2), 213–228.
- Kassing, J. W. & Infante, D. A. 1999. Aggressive communication in the coach-athlete relationship. *Communication Research Reports* 16, 110–120.
- Knapp, M. L. & Vangelisti, A. L. 2009. *Interpersonal communication and human relationships*. Boston: Allyn and Bacon.
- Kramer, M.W. 2002. Communication in a community theater group: Managing multiple group roles. *Communication Studies* 53 (2), 151–171.
- Kramer, M.W. 2005. Communication and social exchange processes in community theater groups. *Journal of Applied Communication Research* 33 (2), 159–182.

- Kramer, M.W. 2006. Shared leadership in a community theater group: filling the leadership role. *Journal of Applied Communication Research* 34 (2).
- Kramer, M.W. 2011. Toward a communication model for the socialization of voluntary members. *Communication Monographs* 78 (2), 233–255.
- Laverty, S. M. 2003. Hermeneutic phenomenology and phenomenology: A comparison of historical and methodological considerations. *International Journal of Qualitative Methods* 2 (3), 21–35.
- Lehtomaa, M. 2008. Fenomenologisen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.). *Kokemuksen tutkimus: merkitys – tulkinta – ymmärtäminen*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Leppäkoski, R. 2001. Ohjaaminen – mystiikan ja matematiikan välissä? Teoksessa Korhonen, P. & Østern, A-L. (toim.) *Katarsis: Draama, teatteri ja kasvatus*. Jyväskylä: Atena, 151–161.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. 1985. *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills: Sage.
- Lindlof, T.R. & Taylor, B.C. 2002 *Qualitative communication research methods*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage.
- Littlejohn, S.W. 2007. *Theories of human communication*. 7th ed. Wadsworth: California.
- McBride, M.C. & Wahl, S.T. 2005. To say or not to say: Teachers' management of privacy boundaries in the classroom. *Texas Speech Communication Journal* 30 (1), 8–22.
- Mikkola, L. 2009. Sosiaalinen tuki työssä: katsaus 2000-luvun tutkimuskirjallisuuteen. *Prologi - Puheviestinnän vuosikirja 2011*. Jyväskylä: Prologos ry. Saatavana: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22824/Prologi2009_26-47_Mikkola.pdf?sequence=1 [Viitattu 11.5.2013]
- Mikkola, L. 2006. Tuen merkitykset potilaan ja hoitajan vuorovaikutuksessa. *Jyväskylä Studies in Humanities* 66. Jyväskylän yliopisto.
- Miller, V. D. & Jablin, F. M. 1991. Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review* 16, 92–120.

- Mottet, T.P.; Beebe, S.A.; Raffeld, P.C. & Medlock, Amanda L. 2004. The effects of student verbal and nonverbal responsiveness on teacher self-efficacy and job satisfaction. *Communication Education* 53 (2), 150–163.
- Mottet, T.P.; Martin, M.M. & Myers, Scott A. 2004. Relationships among perceived instructor verbal approach and avoidance relational strategies and students' motives for communicating with their instructors. *Communication Education* 53 (1), 116–122.
- Mottet, T. P.; Parker-Raley, J.; Cunningam, C.; Beebe, S. A. & Raffeld, P. C. 2006. Testing the neutralizing effect of instructor immediacy on student course workload expectancy violations and tolerance for instructor unavailability. *Communication Education* 55 (2), 147–166.
- Pitts, M. J. & Giles, H. 2010. Social psychology and personal relationships: Accommodation and relational influence across time and contexts. Teoksessa Anton, G. & Ventola, E. (toim.). *Handbook of Interpersonal Communication*. New York : Mouton de Gruyter, 3–16.
- Rouhiainen, L. 2007. Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote. Saatavilla <http://www.xip.fi/tutkija/0401.htm>. Käytetty 3.10.2012
- Rouhiainen-Neunhäuserer, M. 2009. Johtajan vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen. Johtamisen viestintähaasteet tietoperustaisessa organisaatiossa. *Studies in Humanities* 128. Jyväskylän yliopisto.
- Rovio, E.; Nikkola, T. & Salmi, O. 2009. Ohjaaminen ja ryhmäilmiö. Teoksessa Rovio, E.; Lintunen, T. & Salmi, O. (toim.) *Ryhmäilmiöt liikunnassa*. Liikuntatieteellinen Seuran julkaisu nro 163. Tampere: Esa Print.
- Sennett, R. 2003. *Respect in a world of inequality*. New York: W.W. Norton.
- Sias, P. M. 2009. *Organizing relationships: traditional and emerging perspectives on workplace relationships*. Los Angeles: SAGE.
- Siljander, P. 1988. *Hermeneuttisen pedagogiikan pääsuuntaukset*. Oulu: Oulun yliopisto.
- Sinivuori, T. 2002. *Teatteriharrastuksen merkitys. Teatteriharrastusmotiivit ja taiteellinen oppiminen teatteriesityksen valmistusprosessissa*. Tampere: Tampere University Press.

- Sunnafrank, M. 1986. Communicative influences on perceived similarity and attraction: An expansion of the interpersonal goals perspective. *The Western Journal of Speech Communication* 50, 158–170.
- Tedesco, J. L. & Kaufmann, P. J. 1977. Interpersonal skills for the high school drama teacher. *Communication education* 26 (3), 221–226.
- Thompson, J.; Petronio, S. & Braithwaite, D. O. 2012. An examination of privacy rules for academic advisors and college student-athletes: A communication privacy management perspective. *Communication Studies* 63 (1), 54–76.
- Turman, P. D. 2008. Coaches' immediacy behaviors as predictor of athletes' perceptions of satisfaction and team cohesion. *Western Journal of Communication* 72, 162–179.
- Turman, P. D. & Schrodt, P. 2004. New avenues for instructional communication research: relationships among coaches' leadership behaviors and athletes' affective learning. *Communication Research Reports* 21, 130–143.
- Väkevä, L. 1999. Hermeneutiikka tieteellisenä lähtökohtana. Saatavilla <http://wwwedu.oulu.fi/muko/lvakeva/Lisuri/HERMENEU.HTM>. [Käytetty 3.10.2012]
- Watzlawick, P., Bavelas, J. B. & Jackson, D D. 1967. *Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes*. New York: W. W. Norton.
- Weston, J. 1996. *Directing actors: creating memorable performances for film and television*. California: Michael Wiese Productions.
- Weston, J. 1999. *Näyttelijän ohjaaminen: kuinka luoda vaikuttavia esityksiä elokuvaan ja televisioon*. Helsinki: Nemo.
- Wilmot, W.M. 1994. *Relational communication*. Columbus: McGraw-Hill.

LIITE: Haastattelurunko

Teatteritausta ja syyt harrastaa

Teatteritausta, eri teatterit, eri ohjaajat
 Miksi teatteriharrastus? Miksi näyttelemisen? Mieleenpainuvia produktioita?
 Ihmissuhteet, ystävät, ajanvietto vs. tavoitteellinen teatterin teko
 (Mielikuva hyvästä ohjaajasta)

Ohjaajaan kohdistuvat odotukset

Ennakko-odotuksia ohjaajista?
 Ensimmäiset vaikutelmat ja odotukset
 Ilmapiiri
 Taiteellisen osaamisen merkittävyys vs. relationaalinen ”osaaminen”

Ohjaussuhteen vuorovaikutukseen kohdistuvat odotukset

Työsuhte-henkilökohtainen suhde
 Läheisyyden merkitys
 Itsetäkertominen ja henkilökohtaiset sisällöt
 Erilaiset mahdolliset edeltävät suhteet (ystäviä ennen produktiota/negatiivisia kokemuksia/ei yhteistä taustaa ennen produktiota)
 (Esityksen purkaminen, loppukeskustelut)
 Suhteen jatkuminen produktion jälkeen

Rooleihin kohdistuvat odotukset

Millaisen roolin odotat ohjaajan ottavan?

- Ohjaaja johtajana, opastajana, opettajana, valmentajana, jonakin muuna?
- Ohjaajavetoisuus vs. työryhmävetoisuus
- Valta ja sen jakaminen
- Konfliktitilanteet
- Roolin muutos harjoitusten ulkopuolisessa vuorovaikutuksessa?
-

Epävarmuuden osoittaminen

- Suhtautuminen ohjaajan epävarmuuteen
- Oman epävarmuuden osoittaminen ohjaajalle

Ohjaaja-näyttelijä vs. näyttelijä-näyttelijä

- Erot suhteissa