

## **Ohjaaja luovan prosessin johtajana**

Työkaluja rikastavaan vuorovaikutukseen

Katariina Rätty

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram: Mediekultur, Producentenskap	
Identifikationsnummer:	
Författare: Katariina Rätty	
Arbetets namn:	Regissör som ledare i en kreativ process - verktyg för berikande kommunikation
Handledare (Arcada):	Tomas Träskman
Uppdragsgivare:	
Sammandrag:	
<p>I det här examensarbetet undersöker jag mitt regi arbete i kortfilm Luna de miel. Som teoribas använder jag professor Pekka Himanens teori om berikande gemenskap (rikastava yhteisö/rikastava vuorovaikutus) och använder också olika litteräturkallor om regiarbete. Mina forskningfrågor är hur regissör fungerar som ledare till ett kreativ process och hurdana verktyg ett kreativ proces kräver. Dessutom speglar jag teorin i arbetsprocessen av kortfilmen Luna de miel och utvärderar hur jag lyckades med tanke på teorin om berikande gemenskap och vilka konkreta akter det krävdes. Resultatet av detta examensarbetet gav mig verktyg för hur regissör kans öka kreativiteten i arbetsgruppen. Jag blev också medveten om mina egna arbetsmetoder och kan i fortsättningen kanalisera bättre mitt kunnande. Kortfilm Luna de miel gjordes av en grupp studerande på Arcada under tiden september 2015- november 2016. Jag fungerade som manusförfattare och regissör för filmen. Filmen är en berättelse av en ung kvinna som blir kär i mannen som hon träffar på danskursen. Musik och dans har ett stor roll i filmen.</p> <p>En längre sammandrag på svenska finns i slutet av arbetet.</p>	
Nyckelord:	regiarbete, berikande gemenskap, kommunikation, film, kreativ process
Sidantal:	
Språk:	finska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	
Identification number:	Mediekultur, Producentenskap
Author: Katariina Rätty	
Title:	The director as a leader of creative process - tools for enriching interaction
Supervisor (Arcada):	Tomas Träskman
Commissioned by:	
Abstract:	
<p>In this thesis I study my role as a director in the short film Luna de miel. In my research I take a look at how the director works as a leader of the creative process. I address the theme through the theory of enriching community and interaction by Pekka Himanen. In addition, I try to interpret what concrete tools the creative process requires. I reflected on my own role as a director in the short film Luna de miel and I seek understanding from literature about directorship. I focus on investigating where I've been successful as a director in bringing about an enriching interaction into the film making process. What kind of concrete actions did it require and what were my stumbling blocks in directing. Through the research, I studied what kind of tools the director should use to achieve a successful outcome. The research increased my understanding of my own work habits and awareness of how I can better channel my skills in the future. The film Luna de miel was mainly accomplished by students of the University of Applied Sciences Arcada between September 2015 and November 2016. Luna de miel is a romantic drama film about a young woman who falls in love with a man she meets in a dance course. Illusion collapses when she views the man kissing another woman, his wife. In the movie, chemistry and emotions between the protagonists are expressed often through music and movement.</p>	
Keywords:	directorship, enriching community, interaction, movie, creative process
Number of pages:	
Language:	Finnish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma: Mediekultur, Producentenskap	
Tunnistenumero:	
Tekijä: Katariina Rätty	
Työn nimi:	Ohjaaja luovan prosessin johtajana -työkaluja rikastavaan vuorovaikutukseen
Työn ohjaaja (Arcada):	Tomas Träskman
Toimeksiantaja:	
Tiivistelmä:	
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkin ohjaajan rooliani lyhytelokuvassa Luna de miel. Tutkimuksessani perehdyn siihen, miten ohjaaja toimii luovan prosessin johtajana. Käsittelen teemaa Pekka Himasen rikastavan yhteisön ja rikastavan vuorovaikutuksen teorian kautta. Lisäksi pyrin tulkitsemaan mitä konkreettisia työkaluja luova prosessi vaatii. Peilaan tutkimaani omaan ohjaajan rooliini lyhytelokuvassa Luna de miel ja haen ymmärrystä kirjallisuudesta ohjaajuuteen liittyen. Keskityn tutkimaan, missä asioissa ohjaajana onnistuin tuomaan rikastavaa vuorovaikutusta elokuvan tekoon. Minkälaisia konkreettisia tekoja se edellytti ja mitkä olivat ohjaamisen kompastuskivet. Tutkimuksen kautta selvitin, minkälaisia työkaluja ohjaajan tulisi käyttää pyrkiessään onnistuneeseen lopputulokseen. Tutkimus lisäsi ymmärrystäni omia työtapojani kohtaan ja tietoisuutta siitä miten voin kanavoida osaamiseni jatkossa paremmin. Elokuva Luna de miel toteutettiin pääosin ammattikorkeakoulu Arcadan opiskelijoiden kesken aikavälillä syyskuu 2015-marraskuu 2016. Luna de miel on romanttinen draamaelokuva nuoresta naisesta joka ihastuu tanssikurssilla tapaamaansa mieheen. Illuusio romahtaa kun nainen näkee miehen suutelevan toista naista, vaimoaan. Elokuvasa päähenkilöiden välistä kemiaa ja tunnetiloja kuvataan paljon musiikin ja liikkeen keinoin.</p>	
Avainsanat:	ohjaajuus, rikastava yhteisö, vuorovaikutus, elokuva, luova prosessi
Sivumäärä:	
Kieli:	suomi
Hyväksymispäivämäärä:	

# Sisällysluettelo

<b>1..... Tutkimuksen asettelu.....</b>	<b>8</b>
1.1... Tutkimuskysymykset.....	8
1.2... Elokuva Luna de miel.....	8
1.3... Luna de miel työryhmä.....	19
1.4... Aikataulu.....	10
1.5... Menetelmä.....	11
<b>2..... Luova johtaminen.....</b>	<b>11</b>
2.1... Rikastavan yhteisön määritelmä/teoria.....	11
2.2... Miten rikastava yhteisö syntyy?.....	12
2.3... Fyysinen kohtaaminen.....	13
<b>3..... Ohjaajan työkaluja.....</b>	<b>14</b>
3.1... Tietämättömydessä on viisauden alku.....	14
3.2... Avoimuus synnyttää keskustelua.....	14
3.3... Vapaus.....	15
3.4... Ohjaaminen on energiaa.....	16
3.5... Ohjaajan vastuu .....	17
<b>4..... Analyysi.....</b>	<b>18</b>
4.1... Oman työskentelytavan kriittinen arviointi.....	18
<b>5..... Yhteenveto.....</b>	<b>20</b>
5.1... Johtopäätökset.....	20
5.2... Ohjaajan sanat.....	21
<b>6..... Lähteet.....</b>	<b>23</b>
<b>7..... Sammandrag på svenska.....</b>	<b>23</b>
7.1... Teori.....	24
7.2.. Analys.....	24

## Kuvat

Kuva 1. Elokvasta Luna de Miel, kuvaaja Axel Nordman .....	8
KUVA 2. Elokvun Luna de miel kuvauksissa, kuvaaja Erika Lindström .....	10
KUVA 3. Luna de miel elokvun kuvauksissa ohjaaja pyrkii inspiroimaan työryhmää, kuvaaja Sarah Karjalainen .....	13
KUVA 4. Jokainen työryhmässä pyrkii kohti yhteistä päämäärää. Elokvun Luna de miel kuvauksissa, kuvaaja Erika Lindström .....	18
KUVA 5. Ohjaajan epäily, kiireen keskellä fokus joskus unohtuu, kuvaaja Erika Lindström.....	19
Kuva 6., Kohtaus elokvasta Luna de miel, kuvaaja Axel Nordman .....	23

## JOHDANTO

Olin pitkään siinä käsityksessä, että ohjaaja on jumalallinen hahmo, joka tietää kaiken. Teatteriohjaaja tietää kaiken teatterista, näyttelemisestä ja taiteesta ja elokuvaohjaaja tietää kaiken elokuvista ja on nähnyt kaikki merkittävät teokset. Ohjaaja on poikkeuksellisen lahjakas ihminen, jolla on suuri visio. Näiden ajatusten pohjalta olen tuntenut itseni pieneksi ja merkityksettömäksi. Miten minä voisin ohjata, kun en minä ole mitenkään erityisen lahjakas, ei minulla ole mitään poikkeuksellisen nerokkaita ideoita ja suuria visioita ja on niin monta ihmistä, jotka tietävät elokuvista, teatterista ja taiteesta enemmän kuin minä. Miten minä muka voisin ohjata, kun ohjaajan pitäisi olla se, joka on niin sanotusti joukkueen paras pelaaja. Olen ajatellut olevani epäpätevä ohjaaja, jos kysyn työryhmältä tai näyttelijältä miten hän haluaisi työnsä tehdä.

Vaikka minulla aika useinkin on vaikeaa uskoa itseeni ja omaan onnistumiseen, en koskaan menetä uskoani työryhmään ja sen jokaikisen jäsenen onnistumisen mahdollisuuteen. Silloin kun usko omiin ideoihin on vähissä, haen voimani työryhmästä. Teen työtäni työryhmää varten, niille kaikille ihmisille, jotka ovat mukana prosessin eri vaiheissa.

Aloittaessani syksyllä 2015 kirjoittamaan käsikirjoitusta lyhytelokuvaan Luna de miel, en vielä tiennyt miten pitkä ja tuskallinenkin prosessi elokuvan valmiiksi saattaminen tulisi olemaan. Selvää kuitenkin oli etten halunnut olla prosessin kanssa yksin ja lähdin heti alkumetreillä hakemaan ympärilleni työryhmää. Käsikirjoitus oli oikeasti olemassa vasta sitten kun Axel Nordman, elokuvan tuleva kuvaaja, oli tehnyt ensimmäiseen vedokseen punakynällä merkintöjä.

Kun tarkastelen omaa ohjaajuuttani ja työtapojani Luna de miel lyhytelokuvan tekoprosessissa, on selvää, että ryhmälähtöisyys on avainsana. Minulle se merkitsee ryhmän eri jäsenten ideoiden huomioon ottamista ja sekoittamista yhteiseksi teokseksi.

# 1. TUTKIMUKSEN ASETTELU

## 1.1. Tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä tutkin ohjaajan rooliani lyhytelokuvassa Luna de miel. Tutkimuksessani perehdyn siihen, miten ohjaaja toimii luovan prosessin johtajana. Käsittelen teemaa Pekka Himasen rikastavan yhteisön ja rikastavan vuorovaikutuksen teorian kautta. Lisäksi pyrin tulkitsemaan mitä konkreettisia työkaluja luova prosessi vaatii. Peilaan tutkimaani omaan ohjaajan rooliini lyhytelokuvassa Luna de miel ja haen ymmärrystä kirjallisuudesta ohjaajuuteen liittyen. Toimin elokuvassa käsikirjoittaja-ohjaajana ja otin myös vastuuta tuotannollisista prosesseista. Opinnäytetyössäni keskityn tutkimaan nimenomaan ohjaajan rooliani elokuvassa. Missä asioissa onnistuin tuomaan rikastavaa vuorovaikutusta elokuvan tekoon. Minkälaisia konkreettisia tekoja se edellytti ja mitkä olivat sen kompastuskivet.

## 1.2 Elokuva Luna de miel

Luna de miel on romanttinen draamaelokuva nuoresta naisesta joka ihastuu tanssieurssilla tapaamaansa mieheen. Illuusio romahtaa kun nainen näkee miehen suutelevan toista naista, vaimoan. Elokuvassa päähenkilöiden välistä kemiaa ja tunnetiloja kuvataan paljon musiikin ja liikkeen keinoin.



(Kuva 1. Elokuvasta Luna de Miel, kuvaaja Axel Nordman)



### **1.3 Luna de miel työryhmä**

Elokuva Luna de miel toteutettiin pääosin ammattikorkeakoulu Arcadan opiskelijoiden kesken, jonka lisäksi työryhmään haettiin lisävahvistusta oppilaitoksen ulkopuolelta. Työryhmässä päävastuulliset olivat itseni lisäksi, kuvaaja, leikkaaja, äänisuunnittelija, muusikko, tuottaja, pukusuunnittelija, lavastaja, koreografi sekä viisi näyttelijää. Tämä yhdeksän hengen ydintiimi leikkaajaa lukuunottamatta teki suurimman suunnittelutyön ennen kuvausten alkua. Leikkaajan halusimme tietoisesti pitää erossa suunnittelutyöstä ja kuvauksista. Näin hän pääsi aloittamaan työnsä puhtaalta pöydältä. Lisäksi mukana olivat päävastuullisia tukevat ryhmänjäsenet 21 henkeä, joista suurin osa osallistyi elokuvan tekoon vasta kuvauspäivinä tai muutamia viikkoja sitä ennen. Koska elokuvan useat keskeiset kohtaukset tapahtuvat tanssisalissa, tarvitsimme myös tanssitaitoisia avustajia. Avustajia oli kuvauksissa yhteensä 21 henkeä. Yhteensä elokuvan tekoon osallistui 56 henkeä ja luku lähes tuplaantuu jos siihen lasketaan vielä kaikki, jotka olivat epäsuorasti mukana elokuva teossa antamalla tiloja tai pukuja kuvauskäyttöön.



(KUVA 2. Elokuvan Luna de miel kuvauksissa, kuvaaja Erika Lindström)

#### 1.4 Aikataulu

Elokuva toteutettiin aikavälillä syyskuu 2015-marraskuu 2016. Ensimmäisen käsikirjoitusvedoksen elokuvaa varten tein syksyllä 2015. En suunnitellut kirjoittavani käsikirjoitusta lopputyöelokuvaan. Se vain syntyi istuessani Onni-bussissa aurinkoisena syyspäivänä ja kuunnellessani musiikkia. Lokakuussa esittelin käsikirjoituksen kuvaaja Axel Nordmanille. Työstimme käsikirjoituksen kahta eri kohtausta kurssilla *Att möta skådespelare* Ulrika Bengtsin johdolla ja kuvasimme kohtaukset kahden näyttelijän kanssa. Joulukuussa 2015 päätimme tehdä elokuvan lopputyönä. Kokosimme ydintyöryhmän pääosin joulu-helmikuun aikana. Viimeisenä mukaan tuli koreografi pääsiäisen tienoilla, samoihin aikoihin kun pidimme castingiä näyttelijöille. Harjoitukset tanssikoreografiaa varten aloitettiin huhtikuussa ja kuvaukset pidettiin toukokuussa. Elokuvan leikkaus ajoittui kesäkuulle ja äänityö ja musiikki työstettiin syksyn aikana. Elokuva sai ensi-iltansa marraskuussa 2016.

## **1.5 Menetelmä**

Lähestyn tutkittavaa aihetta autoetnografisella tutkimusotteella. Autoetnografia kuuluu laadulliseen tutkimukseen ja pyrkii analysoimaan henkilökohtaista kokemusta ja lisäämään näin ymmärrystä kulttuurisesta kokemuksesta.

Tutkimukselle on tyypillistä tutkijan itsereflektio sekä näkemänsä ja kokemansa tulkinta. Tutkijan ja tutkittavan ollessa sama henkilö, saatetaan tutkimustiedon objektiivisuus ja validiteetta kyseenalaistaa. (Ellis, Adams & Bochner 2011, Autoethnography: An Overview).

## **2. LUOVA JOHTAMINEN**

### **2.1 Rikastavan yhteisön määritelmä**

Rikastava yhteisö on professori Pekka Himasen teoria, joka pohjautuu Himasen ja Manuel Castellsin kehittämään verkostoyhteiskunnan teoriaan sekä sosiologi Randal Collinsin teoriaan verkostoista ideoiden syntymisen lähteenä (Himänen 2010 s. 82). Himänen käyttää rikastavasta yhteisöstä esimerkkinä mm.

Piilaaksoa sekä Antiikin Kreikkaa, joissa sivistystä ja innovaatioita on esiintynyt poikkeuksellisen runsaana pienellä alueella. Teoria on kuitenkin sovellettavissa mihin tahansa yhteisöön ja ryhmään, joka pyrkii päämääräänsä luovan toiminnan kautta. (Himänen 2010 s. 98)

Rikastava yhteisö toimii tavalla, jolla yhteisön jäsenet haluavat auttaa toisiaan onnistumaan ja saavuttamaan täyden potentiaalinsa. Yhteisöllä on itseään ruokkiva vaikutus ja toisten onnistuminen inspiroi myös yksilöä itseään tavoittelemaan korkeampia saavutuksia. Rikastavan yhteisön jäsen tuntee olevansa enemmän kuin tavallisesti on ja saavansa itsestään irti enemmän kuin ilman yhteisön jäsenenä olemista. Ihminen tuntee yhteenkuuluvuutta ja kokee, että yhteisö on innostunut samasta asiasta ja lisäksi yhteisö kokee innostusta tämän henkilön mukana olostsa. (Himänen 2010 s. 145-146)

## **2.2 Miten rikastava yhteisö syntyy?**

Yhteisö tarvitsee syntyäkseen pioneerin, jolla on visio, kyky verkostoitua ja raivata tilaa. Himanen kutsuu tätä henkilöä rikastajaksi, joka synnyttää rikastavaa vuorovaikutusta erilaisten ihmisten ja erilaisten lähtökohtien välille. (Himanen 2010 s. 99)

Luna de miel elokuvan teossa tämä pioneeri olin minä ohjaajana ja työryhmän kokoajana. Ohjaaja on se, jolla tulee olla visio ja tarmo raivata tilaa. Tämä oli elokuvan kannalta kaikkein kriittisin vaihe, johon käytin ajallisesti paljon resursseja. Elokuva syntyi minun ideastani ja aloitteestani. Elokuvalle ei ollut valmista tilausta tai sopimusta siitä että ylipäätään pitäisi tehdä lopputyöelokuva. Päinvastoin, sain taistella pitkään ennen kuin elokuva pääsi tuotantoon.

Himanen kuvaa rikastavan vuorovaikutuksen opettajan ja johtajan roolia kipinän ja kiinnostuksen herättäjänä, joka auttaa löytämään oppijan oman kiinnostuksen alueensa. Himanen hakee vertausta antiikin filosofi Sokrateelta, joka kuvasi itseään kättilönä, joka auttaa toisia synnyttämään viisautta omista lähtökohdistaan. Sokrateen ajattelun perusta on oman tietämättömyyden myötämisessä ja viisauden alku on siinä, että esittää eteenpäin vieviä kysymyksiä. (Himanen 2010 s.120-121)



(KUVA 3. Luna de miel elokuvan kuvauksissa ohjaaja pyrkii inspiroimaan työryhmää, kuvaaja Sarah Karjalainen)

Lähtiessäni kokoamaan työryhmää pidin ensisijaisena tavoitteena innostuksen herättämisen ja mietin miten sytyttää tämä Himasen kuvaama kipinä. Esittelin visioni ja projektin puitteet jokaiselle tulevalle työryhmän jäsenelle henkilökohtaisesti ja räätälöidysti mieltien samalla, mikä olisi juuri tätä ihmistä innostava lähestymiskulma tai tapa osallistua elokuvan tekoon. Tein konkreettisia ehdotuksia, mitä työ voisi olla ja jätin myös paljon ilmaa ja tilaa jokaisen omille ideoille. Yritin kuunnella ja tunnustella, mikä tekijää kiinnostaa ja rakentaa siihen päälle lisää ja ruokkia niitä ideoita. Usein se tarkoitti myös luopumista omasta alkuperäisestä ideasta.

”Pyrin saattamaan ihmiset sellaisten tehtävien pariin ja sellaiseen kulmaan, joissa heidän ilmaisutarpeensa tuottaa löytöjä omasta maailmasta.”  
-ohjaaja Kaisa Korhonen (Helavuori & Korhonen 2008 s. 76)

### **2.3 Fyysinen kohtaaminen**

Himanen painottaa fyysistä kohtaamista rikastavan vuorovaikutuksen perustana. Yhteisöä ei voi synnyttää etätyönä (Himanen 2010 s. 152). Yhteisön johtajan tulee toimia riittävän läheisesti yhteisön jäsenten parissa kannustavassa

hengessä (Himanen 2010 s. 152). Henkilökohtainen kohtaaminen oli minullakin tavoitteena työryhmän kokoamisvaiheessa. Oman vision pitchaus jokaiselle vuorollaan oli yksi jännittävämpiä hetkiä prosessissa. Elokuvan teon edetessä sain hämmästellä työryhmäni vahvaa sitoutumista projektiin. Olin onnistunut kipinän herättämisessä. Sain myös kokea sen puuttumisen. Mietin pitkään erään ryhmän jäsenen vähäistä osallistumista ja panosta. Syytin mielessäni henkilöä alhaisesta työmoraalista, kun sovitut asiat olivat myöhässä tai eivät toteutuneet ollenkaan. Näin jälkeempäin ymmärrän, että hän oli se, jota en pyytänyt henkilökohtaisesti projektiin mukaan, vaan hän tuli välikäden kautta, enkä silloinkaan ottanut asiakseni sopia hänen kanssaan henkilökohtaista tapaamista, jossa olisimme voineet luoda yhteisen kipinän, vaan luotin sokeasti siihen että hän työskentelee itsenäisesti ja esittää kysymykset tarvittaessa Facebookin kautta.

Fyysiset kohtaamiset eivät aina elokuvan suunnitteluvaiheessa olleet mahdollisia tai edes relevantteja. Paljon suunnittelutyötä tehtiin ominpäin ja kommunikointiin Facebookissa ja muissa viestimissä jakamalla omia suunnitelmia. Himanen painottaakin, että myös sähköinen viestintä on rikastavassa yhteisössä mahdollinen, kun yhteisö on ensin kuitenkin luotu kasvokkain kohtaamalla (Himanen 2010 s. 82).

### **3. OHJAAJAN TYÖKALUJA**

#### **3.1 Tietämättömydessä on viisauden alku**

Ohjaajan tulee voida myöntää tietämättömyytensä. Jokainen työryhmän jäsen on viisas ja jokaisen kommentin takana voi olla jotain tärkeää. Viisas ohjaaja kysyy kun ei tiedä. (Helavuori & Korhonen 2008 s. 34)

Tietämättömyys voi olla myös resurssien hallintaa. Kun liikkuvia osia on paljon, on hyvä olla ottamatta vastuuta kaikesta. Kun kuvasimme kohtausta, jossa oli päänäyttelijöiden lisäksi useita tanssijoita, oli loogista että en ottanut vastuuta jokaisen tanssijan asemoinnista. Koska tuotannossamme ei ollut varsinaista apulaisohjaajaa, vastuu tanssijoista lankesi puvustajalle, jolla oli jo valmiiksi

vahva näkemys miten tanssijat kannattaisi sijoittaa. Aistin hänestä, että hän suorastaan toivoi, että saisi vaikuttaa tanssijoiden asemointiin ja sitä kautta visuaaliseen ilmeeseen ja päätin tästä syystä antaa tehtävän hänelle.

### **3.2 Avoimuus synnyttää keskustelua**

Rikastava yhteisö rakennetaan luottamukselle, joka luo perusturvallisuuden vuorovaikutukselle (Himanen 2010 s. 144). Vuorovaikutus syntyy fyysisessä kohtaamisessa yhteisön jäsenten välillä. Huomioitavaa on myös että yhteisössä vallitsee avoimuus, pelisäännöt ovat läpinäkyvät ja niitä voidaan pitää oikeudenmukaisina. Olennaista on millaista viestiä ja energiaa yhteisön johtaja välittää oman persoonansa kautta jokapäiväisissä kohtaamisissa. (Himanen 2010 s. 151-152)

Ohjaaja kannattaa paljastaa jotain itsestään, kuten kertoa omista kokemuksistaan näyttelijälle. Kun ohjaaja käyttää itseään esimerkkinä, on näyttelijänkin helpompi löytää itsestään vastaavia tunteita. Kun ohjaaja ei häpeä itseään, on näyttelijänkin helpompi uskaltaa ja luottaa. (Korhonen 1998 s. 171)

Kun projektissa on tilaa hengittää ja ilmapiiri on avoin, syntyy rikastavaa keskustelua silloinkin kun sitä ei odottaisi. Olin valmistautunut huolella tapaamiseen muusikon kanssa. Kuunnellut lukuisia kappaleita ja eri musiikkityylejä. Olin pohtinut eri rytmejä ja miten ne sopivat elokuvaan. Tapaamisessa kuitenkin tipahdin melkein tuoliltani, kun muusikko kysyi heti alkuun kiperiä kysymyksiä henkilöhahmoista ja heidän sisäisistä konflikteistaan. Ymmärsin, että olin jättänyt asioita puolitiehen ja keskittynyt liikaa ulkoiseen maailmaan, siihen miltä asiat näyttävät ja kuulostavat. Muusikon viisaat kysymykset avasivat reittiä elokuvan ja sen hahmojen syvempään ymmärtämiseen.

### **3.3 Vapaus**

Himanen nostaa yhtenä tärkeänä tekijänä rikastavalle vuorovaikutukselle vapauden teeman. Vapauden antaminen edistää luovuutta. Päämäärät sovitaan yhdessä ja ihmisille annetaan vapaus saavuttaa lopputulos itselleen parhaalla tavalla. (Himanen 2010 s. 153-154)

Myös teatteriohjaaja Kaisa Korhonen korostaa vapauden merkitystä ohjaajan roolissa. Ohjaaja ei voi keksi mitään ohjattaviensa puolesta, vaan jokaisen pitää antaa löytää oma juttunsa. Ohjaajan tehtävä on tarkkailla, kuunnella, huolehtia kokonaiskuvasta ja tehdä valintoja. (Helavuori & Korhonen 2008 s. 32)

Työryhmälle ei tulisi tarjota kaikkea valmiina, vaan jokainen tuo työhön oman panoksensa ja sitä kautta työstä tulee enemmän jokaisen oma. (Helavuori & Korhonen 2008 s. 123)

Ohjaaja Raila Leppäkoski kuvaa vapautta ohjaajan vastuun kautta. Ohjaajan vastuulla ovat esityksen aihe, visio, atmosfääri ja kun nämä ovat hallinnassa, voi kaiken muun jättää työryhmälle ratkaistavaksi. Kun jokainen luo oman työnsä syntyy parempia ratkaisuja kuin mitä ohjaaja yksin keksisi, jokainen on vastuussa omasta osuudestaan ja syntyy yksityiskohtia, jotka rikastavat esitystä. (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 156) Erittelen tarkemmin aiheen, vision ja atmosfäärin merkitystä osiossa Ohjaajan vastuu.

Luna de miel elokuvassa pyrin ruokkimaan työryhmän ja näyttelijöiden vapautta esittämällä kysymyksiä sen sijaan, että olisin kertonut mielipiteitäni tai ohjeitani. Usein työryhmän jäsenet esittivät myös itse paljon kysymyksiä, kuten esimerkiksi pukusuunnittelija, joka rakensi jokaisesta elokuvan hahmosta kehyskertomuksen. Kertomuksissa oli paljon detaljeja ja informaatiota hahmojen, jotka auttoivat häntä rakentamaan puvustusta ja samalla hän myös auttoi näyttelijöitä rakentamaan hahmoista kokonaisempia.

Prosessin aikana minua usein pelotti, että ohjeeni ovat liian vähäiset tai puutteelliset. Pelkäsin, että jätän näyttelijät liian yksin tai en ohjaa tarpeeksi. Aistin heistä kuitenkin varmuutta ja päätin luottaa siihen, että annan heidän hoitaa oman tonttinsa. Jälkeenpäin sain kiitosta päänäyttelijältä siitä että hänellä oli tilaa näytellä ja vapaus toteuttaa itseään taiteilijana.

### **3.4 Ohjaaminen on energiaa**

Himasen rikastavan vuorovaikutuksen teorian mukaan ”johtajan tehtävä on luoda kunnianhimoisia päämääriä, jotka synnyttävät yhteistä innostusta” (Himanen



2010 s. 154). Ohjaaja on elokuvan teon johtaja. Raila Leppäkosken sanoin ”ohjaajantyön ydin on näkymättömän ilmiön konkretisoiminen kokonaiseksi maailmaksi” (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 155). Ohjaaja pitää huolta siitä että inspiraatio säilyy sekä toimii työryhmää tasapainottavana elementtinä (Helavuori & Korhonen 2008 s. 34). Ohjaajan tulee olla tietoinen energiasta kaikilla tasoilla. Jos kahvinkeitin ei toimi, ei kellään ole mukavaa ja energia on huono (Korhonen 1998 s. 171).

Ohjaaja organisoii, suunnittelee, suuntaa ja keskittää energiaa niin, että se yllyttää näyttelijää ja työryhmää parempiin suorituksiin (Helavuori & Korhonen 2008 s. 35). Kun ohjaaja on tehnyt pohjatyön hyvin ja tietää aiheen, atmosfääriin ja vision, tulisi ohjaajan sen jälkeen keskittyä vain kuulemiseen ja näkemiseen. Ohjaaja ei ole ohjeiden antaja. Ohjeiden antaminen voi olla jopa este luovalle työlle. (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 159)

### **3.5 Ohjaajan vastuu**

Aiemmin mainitut ohjaajan tärkeimmät työkalut aihe, visio ja atmosfääri tulisi löytyä jokaisesta teoksesta (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 154). Elokuvan aihe on ilmiö, joka ilmenee todellisuudessa (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 154). Luna de miel elokuvassa aihe oli kaipaus. Visio, on ohjaajan tunnesuhde aiheeseen (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 155). Luna de miel elokuvassa kuvasin intohimoista kaipuuta. Henkilöhahmot olivat kaipauksessaan pyristeleviä. Kaikilla on kaipaus jonnekin ja esteitä sinne pääsemiseksi. Henkilökohtainen suhde aiheeseen on kuin kompassi, jonka avulla ohjaaja suunnistaa. Atmosfääri koostuu kaikesta siitä mistä elokuvassa voi aistein havaita: kuten äänet, valot, rytmit, värit jne. (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 155). Musiikki on haikeaa tai repivää. Värit ovat voimakkaita ja symboloivia.

Kun ohjaaja viestii työryhmälleen nämä kolme: aihe, visio ja atmosfääri, tietävät kaikki millaista elokuvaa ollaan tekemässä (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 155). Näin ollen ohjaajaan on mahdollista luottaa ja työtilanne on turvallinen (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 155). Kun pääpiirteet on ratkaistu ei enempää välttämättä ohjaajan tarvitse ratkaista, vaan ohjaaja voi luottaa siihen että jokainen työryhmässä pyrkii kohti yhteistä päämäärää (toim. Korhonen & Ostern

2001 s. 158). Kun työryhmä luottaa siihen, että ohjaaja tekee oman osuutensa ja kantaa loppupeleissä kokonaisvastuun, ovat työryhmän jäsenet vapaita laittamaan itsensä likoon (Korhonen 1998 s. 245).



(KUVA 4. Jokainen työryhmässä pyrkii kohti yhteistä päämäärää. Elokuvan Luna de miel kuvauksissa, kuvaaja Erika Lindström)

## 4. ANALYYSI

### 4.1 Oman työskentelytavan kriittinen arviointi

Kun tavoitteenani oli kuunnella työryhmää ja ruokkia sen tarjoamia ideoita, huomasin aika ajoin päätyväni ajelehtimisen kaltaiseen olotilaan. En ollut enää varma, mitkä ideat olivat oikeasti lopputuloksen kannalta parhaita ja mihin suuntaan olimme menossa. Aloin tuntea epävarmuutta ja pelkäsin sen tarttuvan työryhmään. Näin jälkepäin luulen, että kommunikoin liian varovaisesti siitä

mitä elokuvalla haluan sanoa eli mikä on sen väite. Olisin voinut pohtia tarkemmin mikä on tämän elokuvan aihe, visio ja atmosfääri (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 155). Käytin ehkä liian paljon aikaa yksityiskohtien selittämiseen ja epävarmaan ”musta tuntuu” kommunikaatioon ja ehkäilyyn. Luulen, että oma kompastuskiveni oli vastuunpakoilu siellä missä sitä ohjaajalta eniten tarvitaan. Vaikka pidin vahvasti huolta siitä, että asiat menevät eteenpäin ja ilmapiiri on hyvä, niin jätin joitain kriittisiä kohtia roikkumaan tai en ottanut tarpeeksi kantaa.

Elokuvan teossa on paljon osa-alueita, jotka vaativat huolellista suunnittelua ja tarkkoihin yksityiskohtiin keskittymistä. Omalla kohdallani luulen, että yritin liikaa kantaa vastuuta kaikista yksityiskohdista, kuten musiikin hiominen, tanssikoreografiat, kuvauspaikat, kuvausluvut, sopimukset ja sopimiset jne. Helposti käy niin, että huomaan piiloutuvani muodon ja yksityiskohtien taakse. Ohjeeksi tulevia projektejani varten haluaisin muistuttaa kaiken kiireen keskellä esittämään itselle ne kaikkein tärkeimmät kysymykset: mitä haluan sanoa, mikä on minun väitteeni maailmasta?



(KUVA 5. Ohjaajan epäily, kiireen keskellä fokus joskus unohtuu, kuvaaja Erika Lindström)

Oma mieltymykseni ryhmälähtöiseen luovaan prosessiin saattaa olla seurausta omasta epävarmuudesta. Ryhmään voi tukeutua, ryhmällä on parempia ideoita kuin itsellä ja ryhmän kautta on helpompi hyväksyä itsensä ja yhteinen työ. Raila Leppäkoski kuvaa taiteilijan ilmaisuntarvetta kommunikaatiokatkoksella minän ja muun maailman välissä (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 153). Sisäinen todellisuus tulee ilmaistua vain taiteen kautta ja siten taide parantaa tätä kommunikaatiokatkoa (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 153).

Ohjaajan epävarmuus (ja kokemattomuus) saattaa aiheuttaa sen, että ei tiedä mitä jatkuvien muutosten tilassa pitäisi sanoa. Olen usein pelännyt niitä hetkiä kun ei tiedä mitä pitäisi sanoa. Ohjaaja Anne Bogart kannustaa luottamaan intuition ja painottaa päätöksen välttämättömyyttä taiteessa (Bogart 2004 s. 54-58). Jokainen päätös on väkivaltainen teko, mutta vasta kun jotakin on päätetty, työ voi todella alkaa (Bogart 2004 s. 54-58).

Itsessäni tunnistan epävarmuuden päätöksen teossa. En luota omaan päätöksentekokykyyn ja siksi vältän sitä tai koen sen raskaaksi. Tiedostan, että tämä päätös on niin merkittävä, koska se vaikuttaa kaikkeen ja siksi pähkäilen ja lykkään päätöksentekoa, koska pelkään, että päätös on väärä. Minua on helpottanut ajatus siitä, että jokainen päätös on yhtä hyvä. Teen päätöksen juuri niillä tiedoilla, taidoilla, tunteilla, intuitioilla, energialla, jotka minulla sillä hetkellä on. Päätös on tehtävä eikä siitä pidä tehdä liian isoa numeroa. Joskus teen päätöksenteolle kellonajan tarkkoja deadlineja. Tämä päätös on tehtävä tässä kohtaa päivää ja sitten sitä ei saa enää pähkäillä.

Bogart nostaa esiin rajoitusten merkityksen taiteen tekemisessä viittaamalla tarinaan maalarista, joka halvaantui ja teki merkittävimmät työnsä halvauksen rajoitteiden alaisena. Rajoitukset ovat tie luovuuteen ja nimenomaan sellaiset rajoitukset, joita tekijä ei ole itse päättänyt. Elokvassa ohjaaja on se joka ensikädessä laittaa teokselle rajat. Silloin kun saa tehdä mitä vaan, on kaikkein vaikeinta keksiä mitä tekisi. Aika on myös iso rajoitus. Loputtomasti ei voi miettiä. Työ on valmis sitten kun sen valmistamiseen on käytetty sovitta määrä aikaa. (Bogart 2004 s. 56-57)

Tärkeintä on se että työ on merkityksellinen niille, jotka sitä tekevät. Yksin en ole riittävä. Siksi haluan työskennellä yhdessä muiden kanssa koska oma työni ei riitä minulle. Haluan, että työ on yhteinen ja että se tehdään yhdessä. Hyväkään ohjaussuunnitelma ei kanna jos työ ei ole merkityksellinen sen tekijöille (Helavuori & Korhonen 2008 s. 41).

## **5. YHTEENVETO**

### **5.1 Johtopäätökset**

Rikastava yhteisö vaatii syntyäkseen pioneerin, innostavan johtajan, joka sytyttää inspiraation yhteisön jäsenissä (Himanen 2010 s. 99). Yhteisö ei voi rakentua ilman fyysisiä kohtaamisia, joita tarvitaan erityisesti yhteisön rakentumisen alkuvaiheessa (Himanen 2010 s. 152). Rikastava vuorovaikutus edellyttää avoimuutta ja tiedon jakamista sekä vapautta tehdä työtä omista lähtökohdista ja parhaaksi katsomallaan tavalla. (Himanen 2010 s. 151-154). Ohjaajan rooli luovan prosessin johtajana on tukea ja vaalia edellä mainittua. Lisäksi ohjaajan tulee pitää kiinni omasta vastuustaan, eli kommunikoida työryhmälle mikä on elokuvan aihe, visio ja atmosfääri (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 156).

Olen kuullut kritiikkiä siltä suunnalta, että elokuvan teko ei saisi olla hauskaa ja mukavaa, sillä, jos kuvauksissa on mukavaa niin lopputuloksesta tulee epäonnistunut. Tietyillä ohjaajilla saattaa olla maine hankalina ja pelottavina. Lopputulokseen päästään kiusaamalla ja kurittamalla näyttelijää ja työryhmää henkisesti tai fyysisesti. Tämän tyylin edustajissa löytyy menestyneitä ohjaajia. Jatkotutkimuksen kannalta olisi kiinnostavaa selvittää johtuuko lopputuloksen onnistuminen kiusaamisesta ja ankarista menetelmistä vai tapahtuuko onnistuminen kiusaamisesta huolimatta?

”Jopa tunnevammaiset, luonnevikaiset, asosiaaliset, narsistiset ja itsekeskeiset tai muuten vain paskamaiset ihmiset saavat aikaan upeita taideteoksia

kommunikoidessaan toistensa kanssa luovan työn kautta. Onnistumisen edellytys on että keskitytään luovaan työhön, eikä itseen eikä toisiin.”  
-ohjaaja Raila Leppäkoski (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 155)

”Jos/kun rakastan, syntyy taidetta ja siitä parempaa, mitä enemmän on rakkautta. Onnekkain on se, joka rakastaa itseään, työtään, työtovereitaan ja yleisöään. Hankalaa on tietysti se että rakkaus ei synny pakolla, vaan pyyteettään ja sitä saa opetella koko elämänsä.”  
-ohjaaja Raila Leppäkoski (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 152)

Olisi kiinnostavaa analysoida suomalaista elokuva-alaa laajemmin rikastavan yhteisön käsitteen avulla. Usein tuntuu että keskustelu pyörii sen ympärillä, että resursseja on vähän ja kilpailu on kova, mikä ruokkii omien ideoiden panttaamista ja katkeruutta.

## **5.2 Ohjaajan sanat**

Miettiessäni itseäni ohjaajana niin päällimmäisenä tunteena on halu auttaa ja olla tukena. Parhaita ovat ne hetket kun olen nähnyt työryhmän jäsenen silmien alkavan loistaa ja kun huomaan ,että inspiraatio ja innostus lähtee leviämään koko ryhmään. Minulla on harjoituksissa ja ideointipalavereissa usein kuuntelijan ja kirjurin rooli. Kuuntelen ja aistin mihin suuntaan tämä ryhmä haluaa mennä ja sitten nostan pääni ja teen päätöksen sen pohjalta, mitä olen aistinut. Tärkeintä on tuoda ihmiset yhteen, pitää heistä huolta ja kannustaa.



Kuva 6., Kohtaus elokuvasta Luna de miel, kuvaaja Axel Nordman

## LÄHTEET

Bogart, Anne. 2004, *Ohjaaja valmistautuu*, LIKE ja Teatterikorkeakoulu, Helsinki 168 s.

Ellis Carolyn, Adams Tony E. & Bochner Arthur P. 2011. Autoethnography: An Overview.

Forum: Qualitative Social Research. North America, 2011: 1.

Saatavilla:

<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1589/3095>

Haettu: 20.4.2017

Helavuori, Hanna-Leena & Korhonen, Kaisa. 2008, *Kiihottavasti totta*, LIKE, Helsinki

Himanen, Pekka. 2010, *Kukoistuksen käsikirjoitus*, Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki

Korhonen, Kaisa. 1998, *Koirien ajama kettu*, LIKE, Helsinki

Korhonen- Ostern (toim.) 2001, *Katarsis Draama, teatteri ja kasvat*, Atena kustannus Oy, Jyväskylä

### **Sammandrag på svenska**

I det här examensarbetet undersöker jag mitt regi arbete i kortfilm Luna de miel. Som teoribas använder jag professor Pekka Himanens teori om berikande gemenskap (rikastava yhteisö/rikastava vuorovaikutus) och använder också olika litteräturkallor om regiarbete. Mina forskningsfrågor är hur regissör fungerar som ledare till ett kreativ process och hurdana verktyg ett kreativ proces kräver. Dessutom speglar jag teorin i arbetsprocessen av kortfilmen Luna de miel och utvärderar hur jag lyckades med tanke på teorin om berikande gemenskap och vilka konkreta akter det krävdes.



Kortfilm Luna de miel gjordes av en grupp studerande på Arcada under tiden september 2015- november 2016. Jag fungerade som manusförfattare och regissör för filmen. Filmen är en berättelse av en ung kvinna som blir kär i mannen som hon träffar på danskursen. Musik och dans har ett stor roll i filmen.

## **Teori**

En berikande gemenskap fungerar så att alla som tillhör i gemenskapet hjälper varandra att lyckas. Gruppmedlemmar känner att de blir bättre versioner av sig själva med hjälp av gemenskapen. Enligt Pekka Himanen ett berikande gemenskap behöver en ledare, pionär som får de andra medlemmar att bli inspirerade. Det är essentiellt att gruppen träffar varandra fysiskt. De fysiska möten är viktiga speciellt i bildandet av gemenskapen. För att kommunikationen ska vara berikande behövs det öppenhet och spridning av information. Varje medlem ska vara fri att välja metoder och arbetssätt som man själv tycker att är bästa. Ledarens roll är att se till att de ovannämnda omständigheter förverkligas. (Himanen 2010 s.99, 152-154)

En regissör är filmens ledare för den kreativa processen. Regissörens ansvar är att kommunicera till arbetsgruppen vilka är filmens ämne, vision och atmosfär. När regissören är klar med dessa tre, blir det lättare för arbetsgruppen att lita på regissören och sikta på sitt energi till den gemensamma målet. (toim. Korhonen & Ostern 2001 s. 156-158)

## **Analys**

Före filmen är färdig finns det många olika arbetsfaser som alla kräver mycket detaljerad planering. Jag märkte att jag ibland fokuserade mig lite för mycket i detaljer och tog ansvar av det som jag kunde ha kunnat lämna till arbetsgruppen. Det är farligt att fokuserade i den ytliga formen för att då kan man lätt tappa det som är det essentiella.

Kommunikationen i arbetsgruppen fungerade i allmänhet bra. Vi hade regelbundna fysiska möten med kärngruppen men ibland litade jag på att allt ordnar sig Facebook gruppchatten, vilket det inte alltid gör. Ändå lyckades jag bra

med tanke på berikande kommunikation i arbetsgruppen. Alla hade frihet och möjlighet att påverka i arbetsprocessen. Jag ställde ofta frågor till arbetsgruppen i stället att berätta mina egna uppfattningar. När jag utvärderar mitt regiarbete och sättet att arbeta är det klart att grupparbete är nyckelord. För mig betyder det att varje medlem ska kunna förverkliga sitt hela potential.