

Iida Sahlman

KADONNUTTA MOTIVAATIOTA ETSIMÄSSÄ

Tutkimus teatteri-ilmaisun ohjaajan työmotivaatiosta

Opinnäytetyö

CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Kesäkuu 2016

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Kokkola-Pietarsaari	Aika Kesäkuu 2016	Tekijä/tekijät Iida Sahlman
Koulutusohjelma Esittävän taiteen koulutusohjelma		
Työn nimi KADONNUTTA MOTIVAATIOTA ETSIMÄSSÄ: Tutkimus teatteri-ilmaisun ohjaajan työmotivaatiosta		
Työn ohjaaja Minna Koivula		Sivumäärä 30 + 5
Työelämäohjaaja -		
<p>Tämä opinnäytetyö on tutkimus motivaatiosta teatteri-ilmaisun ohjaajana. Tapausesimerkkinä toimivat draamatyöpajat vailla koulutus- ja työpaikkaa oleville nuorille. Opinnäytteessä tekijä tutki motivaation merkitystä omasta ammatillisesta näkökulmastaan sekä sivusi sitä myös osallistujien kannalta.</p> <p>Käytännön osuutena opinnäytetyössä toimi Navigaattori-ryhmä, joka muodostui Kajaanin Vaarakollektiivin alle Tenho-hankkeen myötä. Ryhmä kokoontui marraskuusta 2015 maaliskuuhun 2016 ja se oli tarkoitettu 17-29 -vuotiaille nuorille sosiaalisena kuntoutuksena. Opinnäytetyön tekijä toimi ryhmässä suunnittelijana ja ohjaajana.</p> <p>Aineistoa kerättiin toimintaan osallistuneiden nuorien kirjallisella ja suullisella palautteella sekä haastatteluilla. Aineistona toimivat myös ryhmän muiden ohjaajien haastattelu sekä opinnäytetyön tekijän oppimispäiväkirja.</p> <p>Kirjoittaja oppi tutkimuksen aikana paljon omista työtavoistaan ja löysi monia työmotivaatioonsa vaikuttaneita tekijöitä.</p>		

Asiasanat

motivaatio, nuorten työpajatoiminta, sosiaalinen kuntoutus, teatteri-ilmaisun ohjaaja, Tenho

ABSTRACT

Unit Kokkola-Pietarsaari	Date June 2016	Author Iida Sahlman
Programme Performing Arts		
Name of thesis IN SEARCH OF LOST MOTIVATION: The research of the work motivation of the drama instructor		
Instructor Minna Koivula		Pages 30 + 5
Supervisor -		
<p>This thesis is a research about the work motivation of a drama instructor. Case examples are drama workshops for young adults without study place or a job. In thesis the author studied the meaning of motivation from her own professional point of view as well as from the position of the participants.</p> <p>The practical part of the research was placed in a group called <i>Navigaattori</i> which was formed in Kajaani's Vaara collective along with the Tenho project. The group met from November 2015 until March 2016 and it was ment for young adults aged 17 to 29 as a social rehabilitation. The author of the thesis worked in the group as a planner and a director.</p> <p>The material was collected from feedback and interviews of the young adults who took part in the activities. Also the interview of other drama instructors of the group and the study journal of the writer worked as the material.</p> <p>During the research the writer learned a lot about her working methods and found many things that effected her work motivation.</p>		

Keywords drama instructor, motivation, social rehabilitation, Tenho, youth workshop

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
2. MINUN TEATTERIHISTORIANI	2
3. MOTIVAATIO	3
3.1 Motivaation määritelmä	4
3.2 Erilaisia motivaation lähteitä	5
3.2.1 Työn merkitys? - rahan motivaatio	5
3.2.2 Hyvinvoinnin vaikutus motivaatioon - terveelliset elämäntavat.....	7
4 TENHO-HANKE MOTIVAATTORINA	9
4.1 Toiminta ja tavoitteet	9
4.2 Byrokratian uumenissa - sosiaalipuolen lannistavuus	10
5 RYHMÄSTÄ LÄHTENYT VOIMA	15
5.1 Ryhmän muotoutuminen.....	15
5.2 Ryhmän sisäinen motivaatio	18
5.3 Pienet onnistumisen hetket luovat suuren motivaation	20
6 OHJAAJAN MERKITYS	23
6.1 Ohjaaja vai opettaja? Millainen on hyvä ohjaaja?	23
6.2 Kolme päätä on parempi kuin yksi	25
7 POHDINTA	27
7.1 Miksi teatteria pitäisi tehdä?	27
7.2 Miksi minä teen sitä?	29
LÄHTEET	31
LIITTEET	1

1. JOHDANTO

Olen lähes koko teatteri-ilmaisun ohjaajan opiskelujeni ajan pyrkinyt perustelemaan itselleni miksi minä teen tätä. Miksi minä olen oikeutettu tekemään teatteria, kun jossain muualla jollakin asiat ovat paljon huonommin? Koulutusohjelmassamme paljolti tarjottu mahdollisuus osallistavaan ja soveltavaan teatteriin on auttanut pahimpaan ahdistukseen, mutta ei ole poistanut sitä täysin kokonaan. Ollessani työharjoittelussa Sambiassa havahduin uuteen ongelmaan: millä oikeudella minä tulen opettamaan teatteria muille, kun varmasti voisin tehdä jotain hyödyllisempää?

Tenho-hankkeen tavoitteena on saada työttömille nuorille elämäntaitoja taiteen keinoin. Opinnäytetyössäni oli alun perin tarkoitus tutkia Tenhon työpajojen vaikutusta osallistuviin nuoriin. Aika nopeasti turhauduin aiheeseen, sillä lähtökohtanani oli jo, että tämänkaltainen toiminta tekee hyvää nuorille. Kuitenkin pohdin, voiko viiden kuukauden ajanjaksolla oikeasti saada aikaan muutosta ihmisen elämässä? Muuttaako se heidän elämänsä merkittävästi?

Omat motivaatio-ongelmat ryhmän vetämistä ja koko opinnäytetyötä kohtaan nostivat päätään, enkä tiennyt mitä tehdä. Lopulta havahduin huomaamaan, etten juurikaan eroa työpajoissa käyvistä nuorista ja olen itse hyvin lähellä suistua samalle puolelle, työttömyyskortiston jatkeeksi. Päädyin siis opinnäytetyössäni pohtimaan, mikä minua teatteri-ilmaisun ohjaajana motivoi.

Prosessin aikana heränneitä kysymyksiä:

Miksi teen tätä?

Mitä hyötyä tästä on?

Voiko toista ihmistä auttaa?

Mitä konkreettista muutosta voi nähdä näin lyhyen ajanjakson jälkeen?

Mikä minua motivoi?

2. MINUN TEATTERIHISTORIANI

Teatteri on ollut osa elämääni aina. Kulttuuriperheessä kasvaneena olen nähnyt satoja esityksiä elämäni aikana. Joukkoon on kuulunut monenlaista, perinteisistä kesäteattereista kokeellisimpiin performansseihin. Näyttelemään aloin seitsemänvuotiaana tätini vetämässä paikallisessa harrastajateatterissa. Vanhemmalla iällä olen näytellyt ylioppilasteatterissa, opistossa, koulun produksioissa ja kaupunginteatterissa. Olen työskennellyt kuiskaajana, tarpeistonhoitajana, ohjaajan assistenttina ja lipunmyyjänä. Kokemukseni ja näkökulmani teatterin suhteen on siis laaja.

Olen ohittanut sen pisteen, jossa minulle riittää pelkkä ”perinteisen” teatteriesityksen tekeminen tai katsominen. Kaipaen jotain enemmän. Hienoimpia hetkiä koulussa ovatkin olleet, kun on päässyt kokeilemaan erilaisia, itselleni uusia asioita. Museodraama ruotsiksi, varjoteatteria yhdistävä lastenteatteriesitys ja työharjoittelu Sambiassa ovat jääneet päällimmäisenä mieleen kouluvuosilta. Viime kesänä sain tilaisuuden suorittaa puuttuvan kurssini kesäteatteriesityksessä, joka suoritettiin yhteistyössä Koukkuniemen vanhainkodin kanssa. Joka esityksen jälkeen pidettiin yleisötilaisuus, josta olin vastuussa. Tämän lisäksi sain myös näytellä, tanssia ja laulaa. Se on ollut yksi parhaiten mieleen jäävimpiä kesiäni.

Teatteriin kuuluu niin paljon kaikkea, että on vaikea lähteä sen hienoutta avaamaan. Olen sitä paitsi itse niin syvällä teatterin maailmassa, etten siihen ehkä pystyisikään. Teatteri ei ole minulle ammatti tai harrastus. Se on elämäntapa. Se on maailma, jossa elän. Se on ilma, jota hengitän. Minua ei ole olemassa ilman teatteria. Siksi onkin tärkeää pohtia aika ajoin omia motiivejaan sen tekemiselle. Ei riitä, että teen sitä, koska olen aina tehnyt. Tarvitsen perusteluja. Kummallisinta olikin Kajaanissa huomata oma motivaation hiipumiseni ilman mitään järkevää syytä. Sain tehdä teatteria, ja vielä sellaisessa ympäristössä, jonka olisin kuvitellut olevan unelmieni täyttymys. Kuitenkin olin väsynyt ja tyytymätön, enkä jaksanut panostaa täysillä ryhmän vetämiseen.

3. MOTIVAATIO

Motivaatio on psykologinen ilmiö, jota voidaan tutkia useista eri näkökulmista. Onkin samaan aikaan yksi keskeisimmistä mutta haastavimmista tehtävistä selittää, mikä ihmistä oikeastaan motivoi. Motivaatiopsykologian avulla pyritään selittämään ihmisen käyttäytymistä nälän tunteesta elämän mielekkyyteen. (Karrach & Lindblom-Ylänne & Niemelä & Päivänsalo & Tynjälä 2007, 8.)

Näkökulma	Mitä selitetään?	Miten selitetään?
Biologinen näkökulma	Homeostaasin ylläpitäminen, nälkä, seksuaalisuus	Ihmisellä on biologisia tarpeita, jotka pitää tyydyttää.
Evoluutiopsykologinen näkökulma	Hengissä selviäminen, suvunjatkaminen	Ihmisen vahvin motiivi on geenien siirtäminen seuraavalle sukupolvelle. Naisilla ja miehillä on erilaiset strategiat geeniperimän siirtämiselle ja parinvalinnalle.
Humanistinen näkökulma	Itsensä kehittäminen, luova toiminta	Ihmistä motivoi tarve toteuttaa omaan minuuteen kätkeytyvät mahdollisuudet täyteen mittaansa ja kokea elämän merkityksellisyys.
Kognitiivinen näkökulma	Rationaalinen toiminta	Ihmisellä on tarve hahmottaa ympäristöään ja ylläpitää yhtenäistä ja jäsentynyttä kokemusta itsestään.
Psykodynaaminen näkökulma	Irrationaaliset toiminnot, psyykkiset häiriöt	Ihmistä ohjaavat tiedostamattomat vietit ja tarpeet, jotka usein ovat seksuaalisia tai aggressiivisia.
Tavoitteiden näkökulma	Aktiivinen, tarkoituksenmukainen ja tavoitteellinen toiminta	Käyttäytyminen rakentuu tavoitteiden ja pyrkimysten ympärille, ja tämän kautta on mahdollista ymmärtää ihmisen toimintaa laajasti.

TAULUKKO 1 Erilaisia näkökulmia motivaation selittämiseksi (Karrach ym. 2007, 9).

Tässä opinnäytetyössä keskityn ennen kaikkea humanistiseen, kognitiiviseen ja tavoitteelliseen näkökulmaan.

3.1 Motivaation määritelmä

Motivaatio-sana tulee latinan sanasta "*movere*", joka tarkoittaa liikkumista ja liikuttamista. Motivaation kantasana on motiivi. Motiiveista puhuttaessa viitataan usein tarpeisiin, haluihin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motivaatiolla tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. Motiivit määrittävät ihmisen toiminnan suuntaa ja ne voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Tiedostettuja motiiveja ovat esimerkiksi toiminnasta seuraavat ja toimintaan kannustavat palkinnot. Motivaatio jaetaan kahteen osaan, sisäiseen ja ulkoiseen. (Ruohotie 1998, 36-37.) Kuten motivaatiosta yleensä, näiden kahden määritelmässä löytyy eri tutkijoiden välillä eroavaisuuksia. Eri tutkijat painottavat tutkimuksissaan eri asioita.

Tutkija	Sisäiset palkkiot	Ulkoiset palkkiot
Saleh ja Grygier	Liittyvät työn sisältöön (monipuolisuus, vaihtelevuus, haasteellisuus, mielekkyys, itsenäisyys, onnistumisen kokemukset jne.)	Ovat johdettavissa työympäristöstä (palkka, ulkopuolinen tuki, ja kannustus, kiitos/tunnustus, osallistumismahdollisuudet jne.)
Deci	Ovat yksilön itsensä välittämiä	Ovat organisaation tai sen edustajan välittämiä
Slocum	Tyydyttävät ylimmän asteen tarpeita (esim. pätemisen tarve, itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarve)	Tyydyttävät alemman asteen tarpeita (esim. yhteenkuuluvuuden tarve, turvallisuuden tarve, ravinnon tarve)
Wernimont	Ovat subjektiivisia; esiintyvät tunteiden muodossa (esim. tyytyväisyys, työn ilo)	Ovat objektiivisia; esiintyvät esineiden tai tapahtumien muodossa (esim. raha, kannustava tilanne)

TAULUKKO 2 Erilaisia käsityksiä sisäisistä ja ulkoisista palkkioista (Ruohotie 1998, 38).

Vaikka sisäisen ja ulkoisen motivaation sisällöt ovat erilaiset, ei niitä voi pitää toisistaan täysin erillisinä. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio esiintyvät yhtäaikaaisesti ja näin ollen täydentävät toisiaan. Toiset motiivit tosin saattavat olla hallitsevampia kuin toiset. Sisäinen motivaatio koetaan yleensä

tehokkaammaksi sen pitkäaikaisuuden vuoksi, jolloin siitä voi tulla myös pysyvämpi motivaation lähde. (Ruohotie 1998, 38-39.)

Motivaatio on tilannesidonnaista ja dynaamista, se voi vaihdella tilanteesta toiseen. Voidaan puhua *tilannemotivaatiosta*, jossa toiminta saadaan aikaiseksi sisäisten ja ulkoisten ärsykkeiden avulla. *Yleismotivaatiossa* korostetaan vireyden ja suunnan lisäksi käyttäytymisen pysyvyyttä ja sitä on joskus ajateltu asenteen synonyymina. Motivaation ja asenteen välillä on kuitenkin eroja. Asenne on pysyvämpi, sisäistyneempi ja hitaammin muuttuva reaktiovalmius. Motivaatio on lyhytaikaisempi ja liittyy usein vain yhteen tilanteeseen kerrallaan. Asenne vaikuttaa enemmän toiminnan laatuun, kun taas motivaatio siihen, millä vireydellä toimintaa tehdään. (Ruohotie 1998, 41.)

Motivaatio viittaa ihmisen psyykkiseen tilaan, joka määrää, mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu ja millä aktiivisuudella hän toimii. Asenne käsittää yksilön tavan tuntea, toimia ja ajatella tietyllä tavalla. (Ruohotie 1998, 42.) Mielestäni asenne vaikuttaa motivaatioon olennaisesti. Kun yksilö arvioi ympärillä tapahtuvia asioita asenteensa pohjalta, se joko kasvattaa tai vähentää hänen motivaatiotaan toimia tilanteessa. Kokiessaan onnistumisen tunteen, yksilön asenne muuttuu myönteisemmäksi ja sitä kautta myös hänen motivaationsa kyseistä asiaa kohtaan kasvaa (Ruohotie 1998, 42).

3.2 Erilaisia motivaation lähteitä

Opinnäytetyöni aikana olen pohtinut erilaisia itseäni motivoineita asioita - niin sisäisiä kuin ulkoisiakin. Tärkeimmiksi niistä on noussut työn, ja sitä kautta rahan merkitys sekä oman hyvinvoinnin vaikutus motivaatioon. Käsittelen näitä aiheita seuraavissa luvuissa 3.2.1 ja 3.2.2.

3.2.1 Työn merkitys? - rahan motivaatio

"Olen niitä ihmisiä, jotka rakastavat omaa työtään koko sydämensä pohjasta. Välillä on aamuja, jolloin koko ammatti ja maailma vituttaa minua. Kuitenkin enimmäkseen on aamuja, joina olen iloinen saadessani mennä työpaikalle. Minä elän unelmaani joka päivä." - Antti Launonen (Tola 2007, 22.)

Työn merkitystä itselleen voi lähteä etsimään usein myös rahan merkityksestä. Monesti kuulee, että teatteri- tai minkä tahansa kulttuurialan töitä ei tehdä rahasta vaan "taiteen palosta". Viimeisimpänä hyvänä esimerkkinä keskustelu, joka nousi opetus- ja kulttuuriministeriön kahdelle kuvataiteilijalle

ehdottomasta ruokapalkkakeikasta. Päälimmäisenä herää kysymys jälleen kulttuurin arvostamisesta ja sen hinnasta. Kuvataiteilija Leka sanoi tehneensä esimerkiksi Greenpeacealle ilmaistyön, koska järjestön tavoitteet ja arvot vastasivat hänen omiaan. (Vihreä Lanka 2016.) Olen itsekin ollut talkoolaisena monilla kulttuurifestivaaleilla ja saanut työn vastapainoksi pääsyn esityksiin ja konsertteihin sekä lämpimän ruoan jokaiselle työpäivälle. Erilaisilla festivaaleilla työn laatu ja määrä vaihtelevat laidasta toiseen, mutta useimmissa paikoissa työmäärä suhteessa ”palkkaan” on erittäin kohtuullinen. Olen usein jäänyt miettimään miksi kuitenkin suostun tähän.

Martela (2015, 35) puhuu kirjassaan *Valonöörit - sisäisen motivaation käsikirja* vapaaehtoistyön merkityksestä. Lisäksi hän nostaa sisäisen ja ulkoisen motivaation yhdessä tekemisen ongelmaiseksi. Vaikka voisi kuvitella motivaation tällöin kasvavan, ei asia kuitenkaan ole niin. Hän nostaa esimerkiksi pojan, joka leikkaa vanhemmilleen ruohoa. Alkuun pojalla on sisäinen motivaatio ruohonleikkaamiselle eli halu leikata ruohoa vapaasta tahdostaan auttaakseen vanhempiaan. Tämän jatkuttua pidemmän ajan vanhemmat alkavat maksaa pojalle palkkaa ruohon leikkaamisesta. Rinnalle nousee siis ulkoinen motivaatio. Tämä ei lisää pojan motivaatiota entisestään vaan päinvastoin heikentää hänen sisäistä motivaatiotaan lopulta syrjäyttäen sen kokonaan. Omalla kohdallani pohdin aikoinaan alkanutta teatteriharrastustani, joka on vuosien saatossa muuttunut ammatiksi. Uskon, että tämä muokkautuminen on osaltaan vaikeuttanut suhtautumistani teatteriin. Koen olevani ristiriidassa taiteellisen haluni ja itseni elättämisen kanssa - sen, että minun on pakko pyytää tekemisestäni rahaa. Tietyllä tavalla se myös heikentää haluani tehdä teatteria. Haluaisin tehdä teatteria, vaikken saisi siitä rahaa, enkä siksi kehtaa sitä joissain tilanteissa pyytäkään. Teatteri-ilmaisun ohjaajana minun kuitenkin tulee vaatia oikeutta ammattini puolesta eikä suostua mihinkään ruokapalkallisiin ehdotuksiin.

En koe, että ihminen tarvitsee välttämättä nimenomaan työtä ollakseen elämässään onnellinen. Jokin tarkoitus elämälle kuitenkin pitää keksiä, jokin pohjimmainen motivaatio. Tässä yhteiskunnassa pyritään jotenkin ihmeellisesti painottamaan työn merkitystä. Joidenkin mielestä olen varmasti onnellisessa asemassa, kun saan tehdä työkseni nimenomaan sitä mitä olen aina haaveillut. Totuus tuntuu kuitenkin kaikkien apurahahakemusten ja palkkausvääntöjen jälkeen toisenlaiselta. Kun rahaa ei vain ikinä tunnu olevan. Tietysti näin onkin, että suuri osa työttömistä nuorista tarvitsisi töitä, etenkin pitkäaikaistyöttömät, jotka ovat jo syrjäytyneet yhteiskunnan ulkopuolelle. Mutta onko heidän elämänhallintansa puute oikeastaan työn puutetta? Enemmän nuoria pitäisi kannustaa löytämään mitä he haluavat elämässä tehdä, sitten miettiä voivatko he tehdä tätä työksensä edes jollain tavalla soveltaen. Jossain vaiheessa täytyy tietenkin kohdata faktat, että jollain on elätettävä itsensä. Oli ristiriitaista, että nuoret saivat Tenhoon osallistuessaan päivärahan jo omaa opintotukeani korkeamman

työttömyyskorvauksen lisäksi. Rahallisesti he olivat siis itseäni paljon paremmassa tilanteessa. Tällä hetkellä työttömänä elää muutenkin rahallisesti tuettuna paremmin kuin opiskelijana. Huonompaan suuntaan ollaan myös menossa, kun kuuntelee nykyisen hallituksen tekemiä päätöksiä (TalousSuomi 2016). Ei olekaan ihme, jos nuoria ei kiinnosta opiskella mitä tahansa alaa vain saadakseen tutkinnon, jotta voi työskennellä ja sitä kautta saada "elämänsä raiteilleen". Tärkeintä on mielestäni nuoren omien kiinnostuksenkohteiden löytäminen, ei työpaikan tuputtaminen.

Eniten suututti Tenhon aikana sattunut tapaus yhden nuoremme kanssa. Kävimme hänen kanssaan palaverissa sosiaalipuolen väen kanssa. Sosiaalityöntekijä luetteli kaikkia mahdollisia siivoojan paikkoja, koska kyseisellä nuorella on siivoojan tutkinto. Nuori oli hieman ujonpuoleinen ja hänellä oli ollut ongelmia aiempien työpaikkojen kanssa tämän takia. Häntä kuitenkin kehoitettiin vain rohkaisemaan itsensä ja tekemään. Kyllä se into sieltä sitten löytyy. Kun nuori varovasti uskaltautui kommentoimaan, että häntä kiinnostaisi ehkä eläinten hoitaminen, häntä ei edes kuunneltu. Lyhyt vastaus oli, ettei sitä ammattia voi opiskella Kajaanissa. Tämän jälkeen palattiin siivousalan pariin. Jos nuorella on jo aiemmin ollut ongelmia työnteon kanssa eikä se inspiroi häntä millään tavalla, niin ala ei varmaan ole oikea. Tällöin on aika miettiä jotain muuta.

Työttömiä on olemassa monista eri syistä. Jos keskitymme niihin, jotka eivät sitä vapaasta tahdostaan ole valinneet, voimme tehdä jaon kahteen ryhmään: niihin, joiden työnsaanti johtuu ulkoisista tekijöistä ja niihin, jotka eivät itsensä takia kykene saamaan tai pitämään työtä. Suurin ulkoinen tekijä on, että oman alan töitä ei yksinkertaisesti löydy. Sisäisiin tekijöihin taas liittyy paljon muuta kuin töihin liittyviä asioita. Usein henkilön omassa elämässä on useita alueita, jotka kaipaavat kohennusta, lähtien henkilön itsetunnosta. Tämä jako perustuu omiin havaintoihini ja sitä kautta muodostuneeseen näkemykseeni. Tenhoon osallistuneet nuoret kuuluivat ainakin jollain osin jälkimmäiseen ryhmään.

3.2.2 Hyvinvoinnin vaikutus motivaatioon - terveelliset elämäntavat

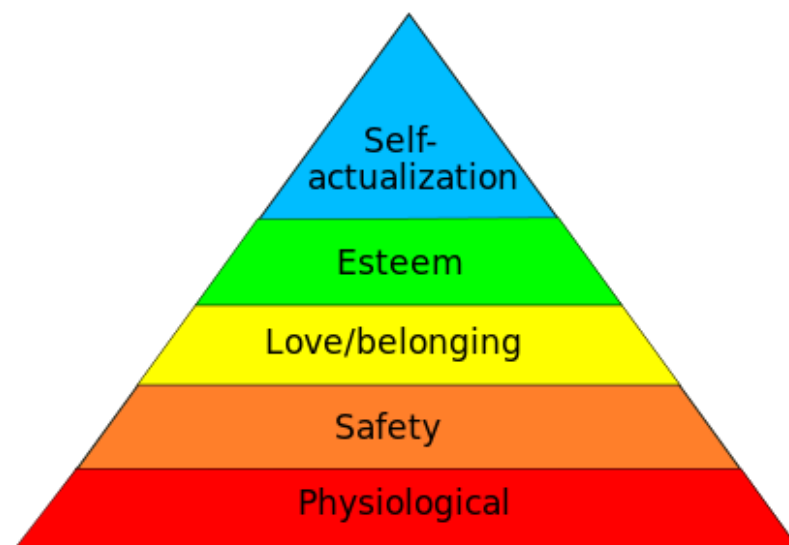
“Mitä elämässäsi muuttuisi, jos vähitellen alkaisit
puhella itsellesi ystävällisesti,
kohtelisit kuin rakkainta ihmistäsi
kyselisit vointiasi, täyttäisit toiveitasi

Mitä elämässäsi muuttuisi, jos vähitellen alkaisit
puhella itsellesi armahtavaisesti
kohtelisit itseäsi kuin kunnioittamaasi ihmistä

arvostaisit piirteitäsi, hyväksyisit virheitäsi
etkä enää motkottaisi huonommuuttasi.
Mitä tapahtuisi jos alkaisit puhella itsellesi kuin ystäville?”
Vaihtoehto/Irja Askola (Karkkulainen 2011, 79)

Liikunnan, unen ja ruoan merkityksestä hyvinvoinnin lisääjänä ei varmaankaan kukaan voi olla eri mieltä. Aiheesta on tehty lukuisia tutkimuksia, jotka kaikki todistavat samaa. Kun elämän perustarpeet ovat kunnossa, hyvinvointi kasvaa. Maslow'n tarvehierarkian mukaan ensimmäisenä ihmisen tarpeiden listalla ovat fysiologiset perustarpeet eli hengissä säilymisen fyysiset edellytykset. Näihin kuuluvat alussa mainitsemieni unen ja ruoan lisäksi hengitysilma, lämpö, juoma, seksi ja suoja, jonka suomennan vapaasti kodiksi (Maslow's Hierarchy of Needs 2016). Liikuntaa ei ole mainittu tarvehierarkian pohjalta laaditussa pyramidissa ollenkaan, mutta mieltäisin sen ehdottomasti yhdeksi perustarpeista. Toki sen voi linkittää esimerkiksi samaan nippuun hengitysilman kanssa.

Omaan työskentelyyni vaikuttivat jo näistä perustarpeista ruokaan, juomaan, uneen ja kotiin liittyvät asiat. Minulla on ollut jo pitkään univaikeuksia enkä ole ikinä osannut syödä oikein säännöllisesti. Viime aikoina en myöskään ole osannut juoda vettä säännöllisesti. Ennen toimintamme alkua olin juuri muuttanut pieneen soluyksiöön, jota en koko aikana kokenut kodikseni. Maslow'n tarvehierarkiassa se on ehkä määritelty ylipäätään vain katoksi pään päällä, mutta koen silti, että viisi kuukautta puoliksi avattujen pahvilaatikoiden keskellä vaikutti olotilaani. Yhteinen keittiö kolmen muun opiskelijan kanssa vähensi entisestään haluani tehdä ruokaa ja syömiseni muuttui epäsäännölliseksi.



KUVA 1 Maslow'n tarvehierarkia

4 TENHO-HANKE MOTIVAATTORINA

Tässä luvussa kerron työympäristöni minulle tarjoamista lähtökohdista. Avaan Tenho-hankkeen toimintaa ja tavoitteita ja pohdin siihen kuuluvan sosiaalipuolen vaikutusta omaan motivaatiooni.

4.1 Toiminta ja tavoitteet

”Ja varmaan jos miettii teatterintekijän näkökulmasta, niin tämmösessä konseptissa saa paljon helpommin sen tunnusteen, että tän takia tätä pitää tehdä. Ja sen voiman esiin paljon helpommin. Itsellä on välillä motivaatio ollut hukassa, tai se kysymys, muita töitä tehdessä. Tässä se tulee helpommin. Ja nimenomaan se, että näkee työnsä tulokset paljon helpommin kuin esimerkiksi jossain harrastajateatterissa.” ”Ja nimenomaan sille ryhmälle sen työn tärkeyden vielä ja ehkä yhteiskunnalle. Tai hyvinkin. Tämä on yhteiskunnallisesti merkittävää työtä. Ilman että mietitään, että mitä tästä taideteoksesta mietitään tuolla, niin tämä on joka tapauksessa sitä.” (Huotari & Karttunen 2016.)

Tenhossa vailla koulutus- tai työpaikkaa olevat nuoret tekevät taidetta kuudella eri paikkakunnalla Suomessa. Elokuvan, sirkuksen ja teatterin työpajoissa nuoret tutustuvat itseensä, oppivat toimimaan muiden ihmisten kanssa, asettavat itselleen tavoitteita ja sitoutuvat niiden saavuttamiseen. Tenhossa nuoret vahvistavat elämäntaitojaan, joiden avulla opintoihin tai työelämään siirtyminen on helpompaa. Kuntien nuorisotyön tai sosiaalipuolen työntekijät ovat mukana asettamassa tavoitteita ja suunnittelemassa sopivia jatkopolkuja yhdessä nuorten kanssa. (Lasten ja nuorten säätiö 2016.)

Tenhon tarkoituksena on parantaa vailla koulutus- ja työpaikkaa olevien nuorten palveluja. Nuorten parissa työskentelevät taiteilijat jakavat onnistumisiaan, ratkaisevat haasteitaan ja oppivat toiminnastaan puolivuositaisilla kehittämispäivillä. (Lasten ja nuorten säätiö 2016.) Itse osallistuin näille kehittämispäiville Kajaanissa 30.11.-1.12.2015 ja Tampereella 3.-4.5.2016. Tenhossa kootaan hyviä käytäntöjä kuntayhteistyöstä, minkä kautta myös kehitetään nuorten kohtaamaa palveluverkkoa helpommin lähestyttäväksi. Kolmivuotisen Tenhon aikana luodaan osaajapankki taiteilijoista, joilla on kokemusta vastaavassa elämäntilanteessa olevien nuorten sekä heidän kohtaamansa palveluverkoston kanssa työskentelystä. (Lasten ja nuorten säätiö 2016.)

Kajaanissa Tenhon toiminnan taustalla on vuosina 2011-2013 toteutettu Draaman Paikka -projekti. Tenhon ohjaajina toimivat minun lisäksi kaksi muuta teatteri-ilmaisun ohjaajaa; Panu Huotari ja Niina Karttunen, jotka ovat myös valmistuneet Centria-ammattikorkeakoulusta, silloisesta Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta. Ryhmämme kokoontui marraskuun alusta 2015 maaliskuun loppuun 2016

kolmena päivänä viikossa, joului- ja hiihtolomaa lukuunottamatta. Maaliskuun loppua kohden kokoontumiskertoja oli muutama ylimääräinen harjoittelemastamme esityksestä johtuen. Jokainen kokoontumiskerta kesti neljä tuntia. Ryhmä kokoontui Vaara-kollektiivin toimistolla, Nuorisotalo Wanhalla Vesilaitoksella eli Wespalla sekä Generaattori-näyttämöllä. Ryhmän nimeksi muutoutuikin Navigaattori osittain sen takia, ettei meillä ollut vakituista toimipaikkaa koko toiminnan aikana. Toiminnan osallistujamäärä vaihteli viimeisiin kuukausiin saakka, mutta vakiintui lopulta kuuteen henkilöön. Kesken lopettaneita oli kolme, joista yksi jo syyskaudella.

Vaara-kollektiivi, jonka tiloissa suurimmaksi osin kokoonnuimme, on tammikuussa 2014 perustettu esittävän taiteen kollektiivi. Sen juuret ovat Kajaanissa ja ryhmä toimii itsenäisenä yksikkönä kulttuuriosuuskunta G-voiman alla. Sen toimipiste löytyy Kajaanin keskustassa sijaitsevalta Generaattori-näyttämöltä, josta löytyvät Vaaran ja G-voiman lisäksi myös Kajaanin Harrastajateatterin ja Routa-ryhmän toimistot. (Vaara-kollektiivi 2016.) Koin Vaara-kollektiivin ihmiset ja etenkin Generaattorin työympäristönä erittäin mukavaksi ja lämpimäksi. Koska viihtyisällä ympäristöllä on vaikutusta motivaatioon, auttoi Generaattorin yleinen ilmapiiri ehdottomasti omaa jaksamistani ja sitä kautta edisti työmotivaationi säilymistä.

Jos ajatellaan Tenho-hankkeessa ohjaamista pelkästä teatterin ja draaman näkökulmasta, on se mielestäni erittäinkin antavaa. Seuraavassa luvussa esittelen hanketta sosiaalityön näkökulmasta ja pääsen yhteen ongelmaani työmotivaationi suhteen.

4.2 Byrokratian uumenissa - sosiaalipuolen lannistavuus

“Ja päätöksiä tekee sellaiset tahot, jotka ei tunne ihmisiä joiden osalta ne tekee päätöksiä. Tietysti usein se on niin, meidänkin kohdalla. Mutta kyllä se tuntuu häijyltä. Että tämmöset tyypit, jotka selkeästi haluaisi kehittää ja parantaa nuoren elämäntasoa ja elämänlaatua ja jotka antaa lausuntoja niille tahoille, jotka järkkää minimitoimeentuloa.. Niin en tiedä mitä heidän elämässään...” “He eivät tiedä mitä he tekevät.” (Huotari & Karttunen 2016.)

Tenho-hankkeen toiminta on jokaisessa osallistujakaupungissaan erilaista. Kaikissa työskentelyyn kuitenkin kuuluu sosiaalialan puoli. Omaa motivaatiotani lannistava tekijä oli selkeästi ymmärtämättömyys tätä osa-aluetta kohtaan. Tämä tarkoitti nimittäin paljon byrokraattisia toimenpiteitä kuten lomakkeiden täyttöö ja palavereita kunnan sosiaalipuolen kanssa. Osallistujalistat kerättiin joka kerta, ja nuorten piti lisäksi merkitä erilliselle paperille kuukauden aikana käydyt päivät ja suoritettut

tunnit. Nämä paperit lähetettiin eteenpäin Ristijärvelle, josta hoidettiin maksuasiat. Itse en käsitellyt paperiasioita, joten ne jäivät itselleni vähän epäselviksi. Muutenkin koko sosiaalityö uusine käsitteineen tuntui välillä ylitsepääsemättömältä enkä edelleenkään ymmärrä kaikkia käytäntöjä. En lähde kaikkia Tenhon toimintaan liittyviä osapuolia yksityiskohtaisesti avaamaan. Selkeytän lyhyesti lukijalle joitain keskeisiä tahoja, jotka olen kokenut oleellisiksi opinnäytetyöni kannalta. Kyseiset toimijat olivat itselleni tuntemattomia vielä tutkimuksen alussa. Siksi koen, että käsitteiden lyhyt avaaminen auttaa opinnäytetyön lukemista.

Etsivä nuorisotyö on suunnattu 16-29 -vuotiaille Kajaanissa ja Ristijärvellä asuville nuorille. Palvelun ensisijaisena tehtävänä on auttaa nuoria, jotka ovat koulutuksen tai työelämän ulkopuolella tai jotka tarvitsevat tukea saavuttaakseen tarvitsemansa palvelut. (Etsivän nuorisotyö 2016.) Etsivä nuorisotyö oli yksi kanava, jota kautta nuori saattoi löytää ryhmäämme. Teimme tiiviisti yhteistyötä erään nuorisotyöntekijän kanssa. Hän kävi Kajaanin kehittämispäivillä ja pidimme useita palaverieita liittyen nuorten ryhmässä olemiseen. Tästä oli usein paljon hyötyä ja huomasimme välillä, kuinka ristiriitaista tietoa nuoret antoivat kahdelle eri taholle. Ongelmallisinta tässä yhteistyössä oli se, ettei etsivän nuorisotyön päässä ollut ainakaan aluksi ihan selvää minkälaista toimintaa olemme tarjoamassa. Tämän vuoksi toimintaa ei välttämättä osattu markkinoida ja tarjota kaikille niille, jotka siitä olisivat hyötäneet. Toisaalta taas osalle nuorista olisi saattanut käydä jonkinlainen toinen kuntoutuksen muoto paremmin. Teatteri ja draamaharjoitteet, kun eivät selkeästi olleet kaikkien juttu.

Toinen paikka, jonka kautta meille lähetettiin nuoria, oli työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu eli TYP. Se on TE-toimiston, kunnan ja Kelan yhteinen toimintamalli, joka palvelee pidempään työttömänä olleita työnhakijoita. Sen kautta selvitetään, mitä palveluja asiakas tarvitsee työllistymisensä edistämiseksi ja hänen kanssaan laaditaan monialainen työllistymissuunnitelma. Suunnitelma voi sisältää julkisia työvoimapalveluja, sosiaali- ja terveystyöpalveluja sekä kuntoutuspalveluja. Yhteispalvelun asiakkaaksi pääsee TE-toimiston, kunnan tai Kelan kautta. (TE-palvelut 2016.) TYP:n kanssa oli osittain sama ongelma kuin etsivän nuorisotyön kanssa eli markkinointi työpajoista ei aina osunut oikeaan osoitteeseen. Tuntui myös, että TYP:n kautta tulleita nuoria vähäteltiin. Yhdestä osallistujasta varoiteltiin etukäteen, että häntä tuskin saisi tekemään mitään, saati sitten avaamaan edes suutaan. Oli totta, että kyseinen nuori oli alkuun ujo ja varautunut, mutta toiminnan loppuvaiheessa uskalsi jo sanoa mielipiteitään ja jopa keskeyttää toiset vaatiakseen oman puheenvuoron. Tämä oli yksi itselleni hienoimpia hetkiä. En sitten tiedä johtuiko tämä kehitys pelkästään meidän tarjoamastamme tuesta toiminnan myötä. Uskon, että kyseessä oli myös yksi sosiaalipuolen suurimmista ongelmista: ei ole resursseja kohdata ihmisiä aidosti ja tutustuta heihin ja tämän takia tehdään

olettamuksia. Usein tämä johtuu tietysti ajanpuutteesta ja työntekijöiden vähyydestä. Sen takia teatteri-ilmaisun ohjaajia ja tällaista toimintaa tarvitaan. Kuitenkin mietin, onko sosiaalipuolen rakenteita mahdollista muuttaa ja millä tavoin tai voitaisiinko tilanteita jollain tavalla ennaltaehkäistä.

Joissain Tenho-hankkeen kaupungeissa toiminta tarjotaan kuntouttavana työtoimintana. Kajaanin päässä oli aluksi näin, mutta juuri ennen hankkeen alkua se vaihdettiin sosiaalseksi kuntoutukseksi. Itselleni tuotti hankaluuksia tehdä eroa näiden kahden välille, varsinkin kun sosiaalinen kuntoutus käsitteenä on varsin tuore tapaus sosiaalihuoltolakiin sisältyvissä palveluissa. Se tuli voimaan vasta huhtikuussa 2015 eikä siitä sen vuoksi löydy vielä paljoa konkreettista tutkimusmateriaalia. Se on käsitteenä ja käytäntönä jäänyt vielä vähän epämääräiseksi, koska sillä ei ole aiemmin ollut lakisääteistä eikä muutoinkaan vakiintunutta asemaa. (Kuntoutussäätiö 2016.) Käytännössä sekä sosiaalisen kuntoutuksen että kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on saada vaikeasti syrjäytyneet henkilöt takaisin työelämään työttömyysjakson tai pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Tarkoituksena on vahvistaa henkilön kykyä selviytyä normaaleista arkipäivän toiminnoista, vuorovaikutussuhteista ja oman toimintaympäristönsä rooleista sekä lisätä työllistymismahdollisuuksia. Ne ovat osa monialaista kuntoutusjärjestelmää ja ne toteutetaan yhteistyössä lääkinnällisen, ammatillisen ja kasvatuksellisen kuntoutuksen kanssa. Tarvittaessa kokonaisuuteen yhdistetään myös päihde- ja mielenterveyshoito sekä muut tarvittavat palvelut ja tukitoimet.

Kuntouttavaan työtoimintaan ja sosiaaliseen kuntoutukseen molempiin kuuluu nuoren tilanteen kartoittaminen ja sitä kautta toimintakyvyn ja kuntoutustarpeen selvittäminen. Tavoitteena voi yksilöstä riippuen olla taitojen oppimista arkielämässä ja ryhmässä, päihteettömän arjen hallinta sekä koulutukseen tai työhön tarvittavien asioiden harjoittelua. Välineinä voidaan käyttää esimerkiksi toimintaa erilaisissa ryhmissä kuten juurikin Tenhossa. Tarkoituksena on myös tukea nuorten sijoittumista työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikkaan sekä ehkäistä näiden keskeyttämistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, Kuntaliitto ja TE-palvelut 2016.)

Itselleni on edelleen hankalaa tehdä eroa kuntouttavan työtoiminnan ja sosiaalisen kuntoutuksen välillä. Käytännössä se kuitenkin merkitsee nuorille, että sosiaalisessa kuntoutuksessa on mahdollisuus saada yhdeksän euron päiväraha, jokaisena toimintapäivänä. Meillä Tenhossa se siis tarkoitti kahtakymmentäseitsemää euroa viikossa yhteensä kahdeltatoista työpajatunnilta kolmena eri päivänä. Saatu raha ei vaikuta millään tavalla muihin tukiin toisin kuin kuntouttavassa työtoiminnassa.

Kyseessä ei siis ole normaali teatterin harrastustoiminta tai draamaopetus työpajamuodossa. En sitten tiedä kuinka nämä “vakavasti syrjäytyneet” nuoret määritellään sillä itse en ainakaan kokenut, että Tenhoon osallistuneet nuoret olisivat olleet sieltä pahimmasta päästä. Vaikka joissain asioissa piti kiinnittää erityishuomiota, ei ohjaaminen ollut juurikaan erilaisempaa kuin missä tahansa muussa ryhmässä. Tästä päästään ongelmaan, joka minua alkuun vaivasi: kun puhutaan erityisryhmän ohjaamisesta ja teatterin tekemisestä sosiaalisena kuntoutuksena. En koe, että sen pitäisi olla niin hankalaa. Pelkän termin “sosiaalinen kuntoutus” ei pitäisi määrittää ohjaamisen hankaluutta. Tenhon yhteydessä järjestetyillä kehittämispäivillä Kajaanisssa, ja etenkin Tampereella, pohdittiin paljon vetäjien roolia. Muitakin Tenho-ryhmien vetäjiä on pohdituttanut hankkeen edetessä, missä menee raja sosiaalialan ja oman osaamisalueen välillä. Ei oltu varmoja siitä, mitä kaikkea Tenho-ryhmien ohjaajana tulee tietää tai osata ja mikä oikeastaan on oleellista kyseisiä ryhmiä ohjatessa. Vaikka ryhmät toimivat sosiaalisen kuntoutuksen tai kuntouttavan työtoiminnan alla, ei suurimmalla osalla ryhmien vetäjistä ole minkäänlaista varsinaista sosiaalista tai pedagogista pätevyyttä. Ryhmänohjaus on kuulunut vahvasti omiin opintoihini ja koen olevani siinä pätevä. Vaikka toimitaan erityisryhmien, kuten pitkäaikaistyöttömien kanssa, tulisi nuoret mielestäni ottaa huomioon nuorina eikä asiakkaina tai “tapauksina”. Siirtokin (2015, 137) kirjoittaa artikkelissaan *Monimutkainen valta hyvinvointialan työssä välttävänsä tietoisesti käsitteitä asiakas ja potilas, vaikka ne ovat yleisesti hyväksytyjä hyvinvointityön käsitteitä.*

“Kumpikin niistä sisältää jo sinällään valtaulottuvuuden. Kun palvelusektorilla “asiakas on aina oikeassa”, on suhde hyvinvointisektorilla paljon monimutkaisempi. Käsite asiakas sisältää jo oletuksen siitä, että on olemassa asiantuntija, jolla on ongelmatilanteessa enemmän tietoa ja valtaa kuin apua hakevalla. Asiakkaana sosiaalipalveluiden käyttäjä turvautuu häntä palvelevan työntekijän asiantuntemukseen. Potilaana taas sairas henkilö luovuttaa vallan omasta tilastaan häntä hoitavalle henkilökunnalle. Jo käyttämämme kieli ja käsitteet muokkaavat käsityksiämme suhteessa ihmisiin, joiden parissa työskentelemme. Ei ole sama hoidammeko potilasta, annammeko apua asiakkaalle vai tuemmeko kansalaista. Asiakkaan tulkitseminen kansalaisena, jolla on oikeuksia ja velvollisuuksia, on yksi keino valta-asetelman madaltamiseksi.” (Siirto 2015, 137.)

Pitäisikö työttömiä nuoria sitten käsitellä jotenkin silkkihansikkain? Heti kun ollaan sosiaalityön kanssa tekemisissä, odotetaan jotain erityistä sensitiivisyyttä. Vaikka ihmisiä hekin ovat ja kokemani mukaan juuri siihen tottuneet, että heitä käsitellään jotenkin erityisesti tai että heissä on jotain “vikaa”. Osa on jopa oppinut käyttämään tätä hyödykseen ja oikeuttaa tällä käytöksensä. Vuorovaikutus on varmasti vaikeinta silloin, kun sosiaali- ja terveysalan töissä kohdataan ihmisiä, jotka näyttävät aiheuttaneen joko muille ylitsepääsemätöntä kärsimystä ja aiheuttaneen itse itsellensä sen, minkä vuoksi

hakeutuvat avun piiriin. (Karvinen 2015, 119.) Tämä ei kuitenkaan mielestäni itsessään riitä syyksi nuorten tai muiden ihmisten kohtaamattomuudelle. Karvinen (2015, 119) jatkaakin artikkelissaan *Vuorovaikutus ja yhteistyö oppimisen ja osaamisen kartuttamisen lähteinä*, että valistuksella, terveyden edistämällä ja auttavalla vuorovaikutuksella voimme vähentää itselle tai toisille koituvan pahan määrää. Kokonaan pahaa ei voi poistaa, mutta se ei tarkoita vääryyden hyväksymistä vaan sitä vastaan taistelemista hyvän keinoin.

5 RYHMÄSTÄ LÄHTENYT VOIMA

Kirjoitin luvussa 4.2 lyhyesti Navigaattori-ryhmästämme Kajaanin päässä. Tässä luvussa avaan tarkemmin ryhmän vaiheita, pohdin ryhmäläisten käyttäytymistä ja ryhmädynamiikkaa sekä pohdin näiden vaikutusta omaan motivaatiooni.

5.1 Ryhmän muotoutuminen

“Eikö se oo vähän niin kuin jostain treffineuvoista? Että juttele siitä mistä hän on kiinnostunut. Sittenhän se ihminen tuntee itsensä tärkeäksi. Että kiinnostuu. Mutta eihän me voida koko toimintaa perustaa sille, vaan sellainen hetkellinen.” (Karttunen 2016.)

Tenhon Navigaattori-ryhmä aloitti toimintansa marraskuun alussa 2015. Olimme sopineet ohjaajaparieni kanssa, että työskentelyni alkaa vasta joulukuussa aikataulujeni vuoksi. Tämä oli osasyynä siihen, että minun oli aluksi hankala päästä ryhmään mukaan. Vaikka Karttusen ja Huotarin kanssa oli helppo työskennellä ja he ottivat minut hyvin vastaan, en ollut alusta asti mukana prosessissa. Olin saanut Karttuselta silloin tällöin sähköpostilla tietoa ryhmän etenemisestä, mutta koin oloni silti paikoittain tietämättömäksi. En kokenut, että ryhmän osallistujien kannalta myöhäinen mukaantuloni olisi haitannut millään tavalla ja pääsin nopeasti osaksi ryhmää. Kuukaudessa ryhmäytyminen ei ollut vielä edennyt kovin pitkälle.

Haasteita ylipäätään olivat etenkin alkuaikoina ihmisten sitoutumattomuus, pois jättäytyminen ja muiden asioiden priorisointi. Joillekin nuorille sitoutumista saattoi olla jo se, että käy kolmen päivän sijasta kerran viikossa. Ensimmäisen kahden kuukauden aikana ihmisiä jäi pois ja tuli lisää, eikä ryhmäytymisprosessia pystytty aloittamaan kunnolla. Joka kerta piti olla tutustumassa uusiin ryhmäläisiin ja ottaa heidät huomioon ohjelmaa suunniteltaessa. Muutenkin harjoitteiden suunnitteleminen tuntui hankalalta, kun piti miettiä ovatko ne liian rankkoja ja lähtevätkö kaikki mukaan, ovatko harjoitteet ihan typeriä ja luovatko ne vääriä assosiaatioita. Usein tuollaiset asiat olivat vain pään sisällä ja ryhmäläiset olivat usein yllättävistäkin asioista innoissaan, varsinkin toiminnan loppupuolella. Kuitenkin alussa erilaiset lähtötasot ja eri aikaan aloittaneet ryhmäläiset tuntuivat haastavilta.

Toimintamme aikana työpajoissa kävi yhdeksän nuorta, joista kuusi jatkoi loppuun saakka. Kaikki nuoret olivat vailla työ- tai opiskelupaikkaa. Osalla oli ammattitutkinto, jotkut olivat jättäneet koulun kesken. Kirjoitinkin jo luvussa 4.3 halunneeni kohdata nuoret nuorina enkä kokenut, että heidän taustastaan olisi ollut sen suurempaa vaikutusta heihin. Lähinnä se näkyi kaikille yhteisenä toimeentulomuutena ja elämänhallinnan puutteena. Vehviläinen (2005, 75) kertoo artikkelissaan *Prosessidraama tai draama prosessissa* teatteripajoista, joita on myös pitänyt työttömille nuorille. Hän kertoo pajojen nuorten kärsineen usein oppimisvaikeuksista tai olleen muuten koulusta pudonneita. Vehviläisen mukaan heidän lähelleen pääseminen ja heidän “elämänlaatunsa kohentaminen” ei onnistu luennoimalla, saarnaamalla tai käskyillä, sillä suurimmalle osalle heistä se on tuttu kuvio, jolloin he sulkevat korvansa. Tunnistan tämän ajatuksen ja pyrimme Navigaattori-ryhmässämme luomaan mukavan ja turvallisen ilmapiirin. Teettämässäni palautekyselyssä kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että olemme tässä onnistuneet.

Vehviläinen (2005, 75-76) listaa kolumnissaan asioita, joita on oppinut nuorista teatteripajojen aikana. Ensimmäinen niistä on kysymisen tarve, johon en itse Kajaanissa törmännyt. Pikemminkin tuntui, että nuoret vain ajautuivat voimattomina tilanteesta ja paikasta toiseen eivätkä juurikaan kyseenalaistaneet mitä heille tapahtui. Heissä näkyi tietynlainen luovuttamisen asenne. Toinen asia, jonka Vehviläinen mainitsee, on omien ajatusten julkittuomisen vaikeus. Se saattaa johtua esimerkiksi huonosta itsetunnosta tai pitkään jatkuneesta kiusaamisen kohteena olemisesta ja aiheuttaa ristiriitoja. Kolmas asia, jonka Vehviläinen nostaa esille on kehonkieli ja statukset. Hän kokee niiden hahmottamisen vaikeaksi sekä nuorille että itselleen ohjaajana. Ei tiedosteta kehonkieltä vaan keskustellaan ja asiat tuodaan ilmi pelkillä sanoilla. Vehviläinen koki useiden nuorten pitävän ylästatusta suhteessa muihin, mikä saatetaan tulkita epäkunnioittavana käytöksenä. Kun mietin tätä, niin totean kuuden hengen ryhmässämme olleen vain yhden selkeän ylästatuksen omaavan henkilön. Toisen ryhmäläisen status vaihteli päivästä toiseen: hyvinä päivinä hänen statuksensa oli ylhäällä ja hän rupatteli iloisesti, heitti vitsejä ja kohotti muiden mielialaa. Huonoina päivinä hänen statuksensa taas putosi alas eikä hän puhunut juuri mitään tai ottanut edes katsekontaktia. Toisaalta ryhmässämme oli myös kaksi selkeää alastatuksen omaavaa. Oli jännittävää tehdä statusharjoituksia ryhmän kesken, kun käsitykset ylä- ja alastatuksista vaihtelivat reippaasti osallistujasta riippuen.

“Tehtiin tänään statusharjoituksia. Oli ihan käsittämätöntä miten jonkun Tiinan (nimi muutettu) ylin status vastas itselläni ehkä jotain nelosta. Statukset oli siis ykkösestä kymppiin. Okei, ehkä vähän liioittelen. Mutta tuntuu jotenkin hurjalta kuinka suuri se ero oli. Mietin jotain omia yläasteaikoja, kun on ollut samassa tilanteessa.” (Sahlman 2015-2016.)

Yksi itseäni motivoineista asioista on varmasti oman kehityksen huomaaminen niin teatteri-ilmaisun ohjaajana kuin ihmisenäkin. Yksi oli ryhmän kehityksen huomaaminen, johon palaan vielä myöhemmin luvussa 5.3. Jos statusharjoitus oltaisiin toistettu toiminnan lopussa, olisivat osallistujien ylästatukset myös nousseet. Itse olen aikoinaan aloittanut teatterin harrastamisen yhtenä pyrkimyksenä päästä ujoudesta eroon. Olen usein törmännyt muihin teatterialan ihmisiin, jotka kokevat samalla tavalla. Pamela Tolan kirjasta Miksi näyttelen? (2007) löysin useita tarinoita, joissa suomalaiset näyttelijät kertovat samaa tarinaa. Eniten samaistuin kirjassa esitettyyn Vesa Vierikon ajatukseen toisen roolin ottamisesta:

"Sehän on mielettömän vapauttavaa, kun se henkilö jota esittää ei olekaan ujo. Huomasin, että vaikka mä olenkin ujo ja hiljainen, tarkkaileva ja vetäytyvä, niin roolihenkilö voi olla vaikka minkälainen mölyjaakko. Ja että mulla on tavallaan materiaalia, kun mä voin olla vaikka se yks kaveri mun luokalta, voin matkia muita. Ja kun ei tarvitse ajatella mitä puhuisi, vaan miten tai mitä pitää ajatella ja tuntea, että voisi puhua niin kuin rooli puhuu." - Vesa Vierikko (Tola 2007, 36.)

Toinen ajatus, jonka Tolan kirjasta nostin esille, oli näyttelijä Antti Launosen suusta. Hän kertoi tarpeestaan tulla hyväksytyksi ja Ruohotiekin (1998, 104) nostaa tämän yhdeksi ihmisen perustarpeeksi. Minä-arvostus määrättyy oppijan aikaisemmista suorituksista, omaa kykyä koskevista arvioista ja siitä, kuinka paljon hän on nähnyt vaivaa itselleen tärkeiden päämäärien hyväksi. Itse koen aina olleeni vähän erilainen ja ulkopuolinen varsinkin puheliaassa ja sosiaalisesti lahjakkaassa perheessämme kasvaneena. Teatterin tekeminen on tullut jollain tavalla siihen rinnalle tietynlaiseksi purkamiskeinoksi. On ollut jokin paikka, jossa saa äänensä kuuluviin. Pikkuhiljaa olen oppinut siirtämään tämän myös teatterin ulkopuolelle ja nykyään osaan jo puhua paremmin myös muussa ympäristössä. Tämän mahdollistaminen myös muille, on itselleni tärkeää.

"Se mut on ajanutkin näyttelemisen pariin, tarve tulla hyväksytyksi. Ja sitä mä hain. Ja mä kärsin siitä. Mä olen ujo ja arka, mutta samalla kauhean hellyydenkipeä. [--] Ala- ja yläasteella mä olin järjettömän koulukiusattu, mun elämä oli yhtä helvettiä. Mä yritin vain olla huomaamaton. Loppujen lopuksi mä uskalsin kuitenkin mennä ilmaisutaidon ryhmään, ja ensimmäistä kertaa avasin itseni, että tässä mä olen. Se, että mä uskalsin tehdä jotakin sellaista mitä mua kiusanneet ihmiset eivät uskaltaneet, oli mulle järjestyttävä kokemus." - Antti Launonen (Tola 2007, 25-26.)

5.2 Ryhmän sisäinen motivaatio

"Vai onko se pelkkä puolustusmekanismi – kauheeta paskaa se on kumminkin - periaatteella on hyvä mennä eteenpäin, niin ei putoa korkealta? Ei se voi niinkään mennä."
- Riikka Papunen (Tola 2007, 32.)

Työpajojen nuoret olivat omien sanojensa mukaan joutuneet pettymään jo monta kertaa. Usea oli jättänyt koulut kesken, osa oli saanut potkut töistä tai heillä oli ongelmia perheen tai ystävien kanssa. Papusen mainitsema kielteinen periaate oli sellaista, mitä olisin ehkä ryhmäläisiltä alkuun odottanut. Kuitenkin vain yhdellä ryhmäläisellä asenne oli tällainen. Vaikutus ryhmään oli heti huomattava. Hän kertoi suoraan tulleensa ryhmään vain rahan takia eikä kiinnostunut mistään. Kaikki mitä teimme, oli hänen mielestään typerää ja naurettavaa. Muu ryhmä oli juuri alkanut hieman ryhmäytyä, mutta kyseisen henkilön protestointi sai muissakin aikaan epäilyksiä. "Niin, ehkä tämä onkin typerää". Kun yhdelle annettiin erityisvapauksia eikä ollut pakko tehdä kaikkea, niin miksi muidenkaan täytyisi. Sääntöjä jouduttiin kertaamaan useampaan otteeseen. Tämä ei kuitenkaan kestänyt pitkään ja vastareaktion uuteen negatiiviseen ihmiseen suhtauduttiin paikoitellen vastahakoisesti ja pyöriteltiin silmiä. Ryhmäläiset huomioivat hänen asenneongelmansa eivätkä ottaneet häntä vakavasti. Tämän henkilön mukanaolo oli tärkeää oman motivaationi miettimisen kannalta. Samaan aikaan koin jälleen riittämättömyyttä ja usko omaan ammattitaitooni horjui. Hänen läsnä ollessaan kyseenalaistin eniten hankkeen toimivuutta. Tunsin myös pientä huojentuneisuutta, kun hän lopetti. Tätä ennen hän kuitenkin ehti käyttäytyä äkkipikaisesti ja aggressiivisesti ja muun muassa huusi yhdelle ohjaajistamme puhelimessa. En usko, että kyseiselle henkilölle olisi riittänyt viisi kuukautta draamatyöpajoja, varsinkaan kun hän ei niistä edes ollut kiinnostunut alun alkaenkaan. Vaikeimpia paikkoja ja sitä myöten suurimpia kyseenalaistuksia olivatkin varmaan toiminnan lopettaneet henkilöt. Se ruokki tunnetta epäonnistumisesta ja siitä, että olen väärällä alalla. Että ollakseni täällä ja vetääkseni tällaisia työpajoja, minun pitäisi olla jotenkin parempi. Turvauduin helposti itseäni vanhempiin kollegoihini ja pakenin vastuuta.

Kuudesta loppuun asti käyneestä yksi kävi varsinkin loppuaikoina vähemmän aktiivisesti keikkatöiden takia. Viidestä muusta muotoutui ryhmämme eräänlainen ydinporukka, jotka kävivät paikalla aktiivisesti. Kolme heistä tutustui erittäin hyvin toisiinsa ja uskon, että he tulevat jatkossa olemaan tekemisissä toistensa kanssa. Lähtökohta hyväksyvälle ja kannustavalle ilmapiirille, ja sitä kautta yhteistyölle, on siinä, että ryhmän jäsenet tuntevat toisensa riittävän hyvin (Puhakka 2005, 66). Ehkä ryhmän hidas muotoutuminen ja jatkuva tutustuminen olivat toimiva lähtökohta turvalliselle ilmapiirille. Itseäni työtapani kiinnostaa perusteellinen tutustuminen, sillä koen, että kaikki materiaali mitä syntyy,

on ihmisestä itsestään lähtöisin. Näin ollen koen, että on tarpeellista keskittyä välillä enemmän vain tekemiseen sen sijaan, että tähtäisi johonkin valmiiseen lopputulokseen. Tätä kautta saamme jokaisesta itsestään kumpuavaa henkilökohtaista materiaalia. Koska erilaiset osaamiset ovat tarpeellisia ja täydentävät toisiaan, on tämä rikkaus yhteistyötä ajatellen (Puhakka 2005, 66).

Yksi oleellisimmista ja tärkeimmistä tekijöistä oman motivaation kannalta on aikaansaaminen. Haluan tietää, että olen pystynyt antamaan nuorille jotain. Pidimme nuorille purkukeskusteluja pitkin matkaa, yhden isomman valmistamamme esityksen jälkeen ja toisen koko toiminnan lopuksi. Viimeisenä päivänä teetin myös loppukyselyn (Liite 1), johon vastasivat kaikki kuusi nuorta. Kyselyt olivat nimettömiä, joten en tiedä kuka on vastannut milläkin tavalla. Vastaukset olivat kuitenkin lähestulkoon samankaltaisia ja niiden perusteella voi sanoa, että kaikille kuudelle jäi Tenho-hankkeesta myönteinen kokemus. Laadin oman loppukyselyn Sinivuoren (2002, 265) väitöskirjassa olleen *Teatteriharrastuksen motivaatiokyselyn* pohjalta. Se oli tarkoitettu ensisijaisesti alkuperäistä aiheitani varten, jossa oli tarkoitus tutkia työpajojen vaikutusta nuorten motivaatioon. Sain kyselyn kautta kuitenkin vahvistusta nuorten viihtymisestä ryhmässä. Tätä myötä työmotivaationi kasvoi onnistumisen myötä.

Jaottelin kyselyn kysymyksiä jälkikäteen eri osa-alueisiin, joihin sisällytin kysymyksiä. Ihmissuhteisiin kuuluivat uusien ystävien saaminen ja muiden työskentelyn seuraaminen. Omaan kehitykseen kuuluivat uusien taitojen oppiminen, onnistuminen kokemukset, hyväksytyksi tuleminen, rohkaistuminen, tulevaisuus, esiintymispelko ja jännitys, henkilökohtaiset asiat, osallistuminen, avoimuus sekä omista asioista kertominen. Ryhmän ilmapiiriin kuuluivat hyväksytyksi tuleminen, kuunteleminen ja kuulluksi tuleminen, hauskanpito, vapaa osallistuminen, ohjaajien ammattitaito ja mukavuus, yhteishenki sekä toisten huomioonottaminen. Teatteriin kuuluivat esiintyminen, teatteri harrastuksena, energian purkaminen, uusien asioiden kokeileminen sekä itsensä ilmaiseminen. Lisäksi kysyin, kävivätkö nuoret ryhmässä, koska heillä ei ollut muuta tekemistä tai koska saivat rahaa.

Ryhmän ilmapiiriin ja omaan kehitykseen kuuluvat kysymykset koettiin yleisesti ottaen myönteisiksi. Purkukeskustelussa kehuimme nuorten kanssa kilpaa muodostunutta ilmapiiriä. Ohjaajat koettiin sekä mukaviksi että ammattitaitoisiksi. Teatteriin liittyvissä kysymyksissä vastauksissa tuli enemmän hajontaa. Kaikki eivät olleet kokeneet teatteria niin tärkeäksi elementiksi ja tämä mielestäni tukee hankkeen ajatusta saada nuorille nimenomaan elämäntaitoja eikä opettaa teatteria.

Hyvä ilmapiiri nuorten kesken auttoi myös itseä jaksamaan. Oli helppoa työskennellä ryhmässä, jossa kaikki viihtyivät. Ryhmän loppuminen jäi mietityttämään. Mannerheimin lastensuojeluliiton (2012)

aineistossa *Kuulun! Välineitä ryhmän toiminnan tukemiseen* sanotaan lopetusvaiheen tulevan silloin, kun ryhmä on päässyt tavoitteeseensa ja siitä on tullut tarpeeton. Tämä herätti minussa kysymyksiä: Pääseekö jokainen ryhmä tavoitteeseensa? Olenko vastuussa vielä ryhmän loppumisen jälkeen? Olen usein huomannut, että etenkin lyhyillä intensiivisillä ajanjaksoilla, kuten kesäleireillä tai teatteriproduktiota tehdessä, loppua kohden alkaa tietynlainen kuluneen ajanjakson glorifiointi. Vannotaan, että pidetään yhteyttä ja syrjäytetään mielestä kaikki matkan aikana koetut huonot hetket. Ryhmäprosessin lopetusvaiheeseen kuuluukin usein voimakkaita tunteita kuten surua, haikeutta, kiitollisuutta ja eroahdistusta (Tuckman 2016). Olen vuosien varrella kuulunut monenlaisiin ryhmiin ja kokenut lopetusvaiheen niin useasti, että osaan jo käsitellä sitä. Jäi kuitenkin sellainen tunne, että Tenho-ryhmämme kanssa emme osanneet lopettaa täysin oikealla tavalla. Uskon, että olisimme voineet tarjota enemmän mahdollisuuksia jatkoon suhteen. Tenho-hankkeen tavoitteisiin on kirjattu jatkopolkujen tarjoaminen nuorille (Lasten ja nuorten säätiö 2016). Kaksi nuorista on kyllä toimintamme innoittamana lähtenyt mukaan Kajaanin harrastajateatteriin ja muuhun Generaattorilla järjestettävään teatteritoimintaan.

Nämä kaksi nuorta tuntuivat alusta alkaen motivoituneimmilta. Toinen heistä oli osallistunut aiemmin samankaltaiseen työpajatoimintaan. Heissä kiteytyikin monia itseohjautuvan oppijan ominaispiirteitä. He olivat oma-aloitteisia, uskoivat itseensä ja hyväksyivät omat rajoitteensa oppijoina. He myös sopeutuivat muita paremmin ja olivat joustavia. Lisäksi he pystyivät kriittisesti arvioimaan omaa oppimistaan ja olivat uteliaita sekä yhteistyökykyisiä (Heikkinen 2010, 143-144). Tällaisten nuorten kanssa toimiminen tuntui siis helpommalta. Toisaalta nämä henkilöt eivät olleet ehkä niitä, jotka tarvitsivat toimintaa akuuteimmin. En kuitenkaan lähde jaottelemaan ryhmäläisiä heidän lähtötasonsa mukaan tai miettimään kenelle toiminnasta oli eniten hyötyä. Se ei ole mielestäni olennaista ja uskon kaikkien saaneen toiminnasta juuri sen verran kuin oli heille siinä hetkessä tarpeellista.

5.3 Pienet onnistumisen hetket luovat suuren motivaation

"Ihmisenkude on inhimilliseen kohtaamiseen houkutteleva devising-teatteriesitys, joka avaa kuuden nuoren aikuisen näkökulmaa yksityiseen, yhteiseen ja inhimilliseen kasvuun Kajaanin taidemuseon Viisi huonetta -näyttelyn ja Platonin luolavertauksen maailmoissa. Kuka minä olen? Kuka minua katsoo peilistä? Olenko sitä, miltä näytän? Kuka sinä olet? Oletko peilikuvani? Oletko sitä, mitä luulen? Kohtaammeko toisemme? Kohtaanko itseni? Olenko yksin täällä? Yletynkö aurinkoon? Esitys on koottu improvisoitujen tositarinoiden ja harjoitusprosessin aikana syntyneen materiaalin pohjalta. Esitys tapahtuu hellässä dialogissa Viisi huonetta -näyttelyn teosten kanssa." (ote markkinointitekstistä)

Alusta asti taustalla oli ajatus, että pyrimme tekemään jonkinlaisen esityksen, jos vain ryhmän nuoria kiinnostaa. Se ei ollut itseisarvona ja olimme valmiita luopumaan ideasta, jos se ei olisi osallistujille sopinut. Kuitenkin jo ensimmäisen kuukauden aikana nuoret alkoivat kysellä esityksen perään. Osalla tuntui olevan opittuna mallina, että teatterin kaltaiseen tekemiseen sisältyy aina esitys. Esityksen muoto sen sijaan oli joillekin hankala, koska esitystä ei toteutettu perinteisenä puheteatterina. Esitys tehtiin yhteistyössä Kajaanin taidemuseon kanssa, ja sen teemat nousivat ryhmän kanssa tehdyistä harjoitteista. Suurimmaksi teemaksi valikoitui kohtaaminen ja kohtaamattomuus, joka toistui useissa eri harjoitteissa ja nuorten puheissa.

Esityksen muotoutuessa olin paljon poissa sairastelusta ja matkustamisesta johtuen. Jossain vaiheessa esitys oli vain valmistunut ja tuntui, etten ollut ollut kaikissa tärkeimmissä hetkissä mukana. Aluksi oli hankalaa seisoa esityksen takana. Olen huomannut, että tämä on itselleni yleinen ongelma teatteriproduktioiden edetessä. Usein tunne jää vielä esityskaudelle, enkä muista kuin muutaman produktion, jonka takana olen pystynyt täysin seisomaan. Yleensä kyse on kuitenkin taiteellisesta lopputuloksesta. Meidän *Ihmisenkude*-esityksemme lähestyessä en juurikaan kiinnittänyt huomiota, miltä teos tulee näyttämään. Tärkeintä oli nuorten uskallus esiintyä. Vehviläinen (2005, 76) sanookin artikkelissaan *Prosessidraama tai draama prosessissa*, että tärkeintä on yhteinen ja ryhmän näköinen lopputulos, johon kaikki ovat saaneet osallistua oman halunsa ja jaksamisensa mukaan. Olen tästä täysin samaa mieltä.

Pidimme esityksen jälkeen palautekeskustelun nuorten kanssa, jossa kysyimme, miltä esiintyminen oli tuntunut. Kaikki sanoivat jännittäneensä edes jonkin verran, jotkut enemmän ja jotkut vähemmän. Suurin osa sanoi, että loppua kohden helpotti ja varsinkin, kun astui vaan yleisön eteen. Yleisön palaute, etenkin tuttujen, oli tärkeää ja se oli yksi jännityksen aiheista. Joillain esitys pyöri yötä myöten päässä ja aiheutti yhdelle jopa univaikeuksia. Kaikille jäi esitysten jälkeen ja Tenhon loputtua suurimmaksi osin hyvä, mutta haikea fiilis.

Luvussa 5.1 mainitsin, että oman kehityksen huomaamisen lisäksi nuorten kehitys vaikutti huomattavasti omaan työmotivaatiooni. Palkitsevimmalta tuntuivat yksittäiset pienet hetket. Yksi tekee monimutkaisia temppuja diabololla vaikkei ollut kuukausi sitten nähnyt koko hyrrää. Samaan aikaan toinen keskittyy vuorosanojen opetteluun ja hänen läsnäolonsa lavalla oikein huokuu katsomoon. Ylipäätään se, että huomaa tekemisen motivoivan heitä, motivoi minua. Yksi nuorista käveli monta kilometriä päivittäin

paikan päälle, vaikka välillä oli aika heikossa kunnossa. Hän ei vain halunnut, eikä enää oikein osannut, jäädä kotiin.

6 OHJAAJAN MERKITYS

Tässä luvussa pohdin ohjaajan vaikutusta ryhmään sekä yleisellä tasolla että Tenhossa. Reflektoin omaa työpanosta ohjaajana ja kolmen ohjaajan vaikutusta motivaatiooni.

6.1 Ohjaaja vai opettaja? Millainen on hyvä ohjaaja?

“Ohjaajan ei tarvitse olla mielenkiintoisten ideoiden ehtymätön lähde, mutta hänen velvollisuutensa ja tehtävänsä on sekä opettaa että tehdä asiat helpommin omaksuttaviksi” (Owens & Barber 2010, 19).

Näytelmänvalmistusprosessin luonteesta, tavoitteesta ja harrastajien iästä riippuen harrastajissa on kaksi merkittävää identiteettiäluokkaa. Harrastajat kokevat olevansa joko näyttelijöitä tai oppilaita. Toisaalta taas ohjaamaan tullut henkilö voi kokea olevansa joko ohjaaja tai opettaja. (Sinivuori 2002, 26.) Kanerva ja Virankokin (1997, 24) toteavat, että taidekasvatukseen tähtäävän draamaopettajan rooli on moniulotteisempi kuin näyttelijäntyön opettajan. Olisi oltava jonkinlainen laaja käsitys siitä, mitä kaikkea näyttämötaiteeseen kuuluu. Sosiaalisen kuntoutuksen alaisena pitää listaan lisätä vielä sosiaalialan ulottuvuus. Tenhoon osallistuneet nuoret luulivat ainakin alkuun meidän työpajan ohjaajien olevan yhtä perillä heidän asioistaan kuin sosiaalialan työntekijät. He olettivat, että tiedämme kaikki heidän taustatietonsa opiskelu- ja työpaikoista sairauksiin ja lääkärikäynteihin. Tavallaan koen, että tällaisesta tiedosta olisi hyötyä. Se auttaisi ehkä suhtautumaan oikealla tavalla yksilötasolla. Kuitenkin jollain tasolla minusta tuntui huojentavalta olla tietämättä. Pystyi suhtautumaan jokaiseen ryhmäläiseen omana yksilönään taustoista huolimatta. Enkä usko, että olisin muuttanut toimintaani millään tavalla. Korkeintaan olisin ollut joidenkin suhteen varovaisempi, mutta en tiedä onko sekään sitten niin hyvä asia.

Ruohotien (1998, 39) mukaan tärkeitä edellytyksiä sisäisen opiskelumotivaation syntymiselle ovat:

- kärsivällinen ja kannustava ohjaaja, joka tukee oppimista eikä aiheuta pelkoa ylikriittisellä käytöksellä tai rangaistuksilla
- onnistumisen kokemusten maksimointi ja uskon vahvistuminen omiin kykyihin
- haasteelliset harjoitustehtävät
- vaihtelevat ja mielenkiintoa ylläpitävät tehtävät
- ohjaajan kyky esittää tehtävät oppimismahdollisuuksina, joihin hän tarjoaa mielellään apua

Kun mietin omia opintojani missä tahansa aiemmassa oppilaitoksessa, voin allekirjoittaa nämä edellytykset täysin. Koen myös, että meillä on teatteri-ilmaisun ohjaajina hyvät lähtökohdat toteuttaa kaikkia edellä mainittuja. Tenhon kaltaisessa ryhmässä on kuitenkin hyvä muistaa ryhmäläisten eri taustat. On hankalaa lähteä suunnittelemaan ohjelmaa, kun aloitustaso ei ole tasapainossa. Mainitsin luvussa 5.2 ryhmäläisestä, joka tuli toimintaan mukaan vasta joulukuun puoleessa välissä. Muu ryhmä oli juuri ehtinyt ryhmäytyä ja pikkuhiljaa innostua harjoitteista ja teatterin tekemisestä. Kyseinen henkilö suhtautui kielteisesti kaikkeen toimintaamme, oli avoimesti mukana vain rahan takia eikä juurikaan päässyt osaksi ryhmää. Lopulta hän lakkasi käymästä ryhmässä kokonaan. Tämä tapaus jäi harmittamaan minua suuresti ja herätti paljon kysymyksiä. Olisiko tilanne ollut toinen, jos hän olisi ollut alusta alkaen mukana ja päässyt osallistumaan ryhmäytymisprosessiin? Olisinko voinut omalla käytökselläni saada häntä innostumaan tai edes vähän avautumaan kuorestaan?

Puhakka (2005, 67) pohtii, mikä opettajan roolissa on oleellista ja millä keinoilla luokkaa pitäisi lähteä ohjaamaan. Hän kokee opettajan olevan samalla ryhmän johtaja ja yksi ryhmästä. Opettajan on myös pistettävä itsensä peliin. Vaikka oppilaat tarvitsevat auktoriteettia, on opettajan inhimillisuus ja läheisyys oppilaita kohtaan yhtä tärkeää. Opettajan tulisi olla sekä hellä että riittävän tiukka, jolloin tätä kautta saavutettu vuorovaikutus mahdollistaa myös rakentavan kritiikin antamisen ja vastaanottamisen. Tästä nimenomaan puhuimme Huotarín ja Karttusen kanssa, että pitää ”uskaltaa” mennä nuoren tasolle ja paljastaa itsestään asioita. Kohdata nuori vertaisenaan ja olla se, joka kuuntelee. Sosiaali-alan laitoksissa ei siihen ole aikaa ja siellä keskitytään mielestäni väärin asioihin. Ei edes ole keinoja auttaa, jolloin ei myöskään synny halua. Toisaalta pidän edelleen tärkeänä jo aiemmin toteamani nuoren kohtaaminen nuorena. Ei ole tarpeen koittaa alentaa nuorta asettamalla häntä johonkin muottiin, kokemalla itse jonkinlaista ylemmydentunnetta.

Sosiaali-alan linkittyvän työpajan vetäjän pitäisi ymmärtää raja terapeuttisen toiminnan ja terapian välillä. Täytyy myös ymmärtää omat rajat ja kyvyt, ja katsoa mihin ne riittävät. Työpajan vetäjällä tulisi olla käytännön järkeä ja tilannetajua ja sisäistää kaikki yllä mainitut asiat. On tärkeää luopua päänsisäisestä käsikirjoituksesta, sillä kukaan ei voi mennä myymään illuusiota ihmeestä. Kyky kuunnella ja antaa ryhmän itse muodostaa omat ajatuksensa, on tärkeä apu vetäjälle. (Vehviläinen 2005, 81.) Koin, että yksi parhaista asioista Huotarín ja Karttusen kanssa työskennellessä oli samanlainen suhtautumistapa. Ei stressattu turhista ja edettiin ryhmän mukaan. Vehviläinen (2005, 81) sanookin, että kyky aistia missä mennään ja rohkeus vaihtaa suuntaa tilanteen mukaan on tarpeellinen ominaisuus. Vetäjän pitäisi olla herkkä havainnoimaan ympäristöään ja ihmisiä ja omata myönteinen käsitys

maailmasta. On hyvä olla rohkea ja katsoa mitä asiat ja tilanteet tuovat tullessaan. Hän miettii myös samaa, mitä itse olen aiemmin pohtinut: onko työpajan vetäjän saappaat tarkoitettu yli-ihmiselle, haetaanko ihmettä ja onko kenestäkään oikeasti siihen? Olen kuitenkin samaa mieltä Vehviläisen (2005, 81) kanssa, että pyhällä pyrkimyksellä, avoimella mielellä, elämän mittaisella oppimisella sekä rakkaudella ja kiinnostuksella ihmisiin, joiden kanssa työskentelee, on paljon apua.

Karkkulaisen (2011, 108-109) mukaan toiminnalliset teatterilähtöiset menetelmät vaativat opettajalta runsaasti valmisteluaikaa. Monta asiaa tulee miettiä etukäteen, jotta kokonaisuuden saa toimivaksi. Owens ja Barber (2010, 15) toteavat, että draama on kurinalaista toimintaa ja suunnittelu on osa sitä. Heidän mukaansa kukaan ei lähde suin päin käsittelemään mitään oppiainetta tai aihealuetta ajattelematta omaa lähestymistapaa kyseiseen asiaan. Vain erittäin kokenut ja ryhmän hyvin tunteva ohjaaja voi kysyä ryhmältä, mitä he haluavat tehdä ja aloittaa siitä. Olen osittain samaa mieltä ja usein suunnittelen ohjelman erittäin tarkasti. Silloin tällöin tunnen tarpeelliseksi lähteä liikkeelle täysin tyhjistä ilmaan minkäänlaisia suunnitelmia. Etenkin tällaisessa toiminnassa, jossa nuoret ovat keskiössä, on tärkeää edetä heidän mielenkiinnon kohteidensa mukaisesti.

Heikkinen (2010, 160-161) vertaa draamaopettajan toimenkuvaa jokeriin, joka käsitteenä on tuttu Augusto Boalin forum-teatterin teoriasta. Hänestä jokeri kuvaa draamaopettajan työn luonnetta ja näin ollen myös draamaopettajaa leikillisimmillään. Toisaalta se kuvaa opettajan roolia myös opastajana, kannustajana, kyseenalaistajana ja kanssaoppijana eli draamaopettajaa vakavana. Jokerin tehtävänä on huolehtia ilmapiiristä, rohkaista, stimuloida, yllyttää, esittää kysymyksiä, kuunnella, rentouttaa ryhmää ja ennen kaikkea johdatella toimintaa eteenpäin. Tämä jollain tavalla kiteyttää itselleni ohjaajan roolin. Jokerilla on selkeät suunnitelmat ja hän on käynyt läpi omat ajatuksensa aiheesta. Hän kuitenkin kykenee muokkautumaan ryhmän mukaan ja toimii jonkinlaisena oppaana, joka opastaa ryhmää.

6.2 Kolme päätä on parempi kuin yksi

“Pahimmillaanhan kimpassa kun tekee, niin hommastahan tulee jotain sellaista egokilpailua. Siis eihän se toimi. Mutta se on ihan mahdollista. Tai just sellaista, että on erilainen visio ja sitten tulee vaan, että ei voi tehdä noin. Eikä tehdä sitten mitenkään. Tässä sitä ei ole ollut.” (Huotari 2016.)

Kolmen ohjaajan yhteistoiminta tuntui välillä hankalalta. Ensinnäkin se, että aloitin kuukauden myöhemmin enkä ollut mukana suunnitteluvaiheessa. Jouduin hyppäämään siis suoraan mukaan toimintaan, enkä ollut vielä täysin tietoinen, mitä kaikkea toiminta tulee pitämään sisällään. Koin myös

haastavaksi sen, että olin harjoittelijan roolissa. Kaksi muuta ohjaajaa saivat palkkaa ja minä tein saman työn ilmaiseksi. Vaikkakin alusta asti painotettiin, ettei minun tästä syystä tarvitse tehdä yhtä paljoa. Tämä puolestaan ruokki ajatusta siitä, etten ole yhdenvertainen ohjaaja muiden kanssa. Tästä johtuen minun oli taas helpompi sopia esimerkiksi viikonlopuksi muuta ohjelmaa ja osallistuin suunnitteluun bussiaikataulujen mukaan. Olin myös kaksi viikkoa kipeänä, jolloin jäin jälleen suunnittelusta ja esityksen valmistamisesta paitsi. Näin ollen esityksen runko oli muotoutunut poissa ollessani enkä täysin pystynyt allekirjoittamaan sitä. En myöskään koe hoitaneeni omaa osaani markkinoinnista, vaikka se minun päävastuukseni määrättiin. Aiemmin mainitsinkin, että paperityöt kuuluivat olennaisena osana työpajatoimintaan. Koska Karttunen oli vastuussa byrokraattisista asioista, en osannut selittää niistä nuorille. Toki yritin aina ottaa selvää heidän kysyessään, mutta usein minusta tuntui, etten tiennyt yhtään sen enempää kuin hekään.

Kolmen ohjaajan toiminnassa oli myös hyvät puolensa. Karttunen ja Huotari nostavat molemmat haastattelussaan esille kokemusten jakamisen, oman työskentelyn peilaamisen toisen tekemiseen ja uuden oppimisen. Helpotti kun ei tarvinnut keksiä kaikkea itse. Toisiin peilaaminen on jo itsessään motivoivaa. Yksin tehtävissä jutuissa kun motivaatio pitää ensin etsiä, varsinkin pitkäkestoisimmissä prosesseissa. (Huotari 2016.) Toisten motivaatio ruokkii omaa motivaatiota ja siitä seuraa eräänlainen lumipalloefekti. Karttunen ja Huotari ottavat esille myös kääntöpuolen: toisen työskentely voi myös latistaa ja olla ideoita tappavaa. Itselleni improvisointi on yksi vahvuuksistani. Siksi oli helpottavaa työskennellä kahden muun improvisointikykyisen ohjaajan kanssa. Parasta oli, kun kaikkea ei tarvinnut suunnitella etukäteen vaan sai elää ryhmän mukana. Yksin tekeminen ja sitä kautta myös yksin vastuussa oleminen on tärkeää eikä ole niin painostavaa. Ihanaa oli myös Huotarin haastattelussa mainitsema kokeileminen. Kenenkään ideoita ei lytätty ja kaikkea kokeiltiin.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni viimeisissä luvuissa pohdin yleisesti ottaen, minkä takia teatteria tulisi tehdä ja toisaalta myös miksi juuri minä sitä teen.

7.1 Miksi teatteria pitäisi tehdä?

“Trying to explain the possible difference between drama and theatre, I often refer to other arts disciplines. If we speak of ballet as an art discipline, we certainly speak of dance as a basic concept for the cultural phenomenon of movement. It is also the cultural concept which is chosen to name the educational school subject. Likewise, theatre is the art concept, and drama the cultural concept of playing.” - Bjorn Rasmussen (Heikkinen 2010, 13.)

Sinivuori (2002,6) kertoo väitöskirjassaan pitävänsä teatteria käyttökelpoisena kanavana elämään liittyvien ilmiöiden tutkimiseen ja vuorovaikutukseen ja sosiaalisuuteen perustuvien kykyjen kehittämiseen. Hän näkee teatterin keinona vaikuttaa ihmisten käsityksiin, asenteisiin, ajattelutaitoon ja toimintaan. Myös Kettula-Konttas (2005, 37) kertoo artikkelissaan *Draamaa metsäekonomian ja markkinoinnin opetuksessa* huomanneensa opiskelijoiden tulleen tietoisemmiksi omista asenteistaan ja tunteistaan draamaan olennaisesti sisältyvän reflektion avulla.

“Draaman avulla voidaan myös luoda tilanteita, jotka simuloivat todellisuutta. Tällöin opiskelijalla on mahdollisuus saada harjoitusta ja kokemusta esimerkiksi uusista vuorovaikutustilanteista.” (Kettula-Konttas 2005, 37.)

Itseäni kiinnostaa teatterissa eniten juuri toiseen maailmaan heittäytyminen. Se maailma voi olla täysin realistinen tai aivan kuin jostain toisesta ulottuvuudesta. Kuitenkin tärkeintä on se toisen asemaan asettuminen, jolloin pystyy paremmin reflektoimaan omaa ja muiden käyttäytymistä eri tilanteissa. Näin on myöhemmin helpompi löytää sopivia käyttäytymismalleja vastaavanlaisissa tilanteissa. Jo näkökulmien erilaisuuden ymmärtäminen auttaa. (Kettula-Konttas 2005, 37.)

Draaman yksi haittapuoli saattaa olla sen hitaus. Kettula-Konttaskin (2005, 39) myöntää, että kuten muutkin toiminnalliset opetusmenetelmät, draama vie paljon aikaa. Siinä ei voi hypätä suoraan asiaan, vaan osallistujat täytyy johdattaa draaman maailmaan pikkuhiljaa. Lämmittelyn ohella myös reflektointi tarvitsee tarpeeksi aikaa draaman lopussa. Itselleni reflektointi on ristiriitainen asia. Varsinkin opintojeni aikana on tuntunut, että kaikki reflektoidaan ja analysoidaan täysin loppuun saakka. Kaikki mahdolliset

vaihtoehdot nähdylle esitykselle tai vaikka vain luokkalaisen puheenvuorolle ruoditaan läpi: Miksi? Mistä tämä johtui? Mitä tämä kertoo? Miltä nyt tuntuu? Miten koet tämän tilanteen? Huomaan tämän analysoinnin siirtyneen myös henkilökohtaiseen elämäni. Haluan löytää syyn kaikkein pienimpiinkin tunnereaktioihin, vaikei niillä ole sen kummemmin väliä. Minulle riittää se, että tiedän mistä kaikista vaihtoehdoista vaikkapa itkemiseni voisi johtua. Koen tämän pidemmän päälle jo raskaaksi ja ahdistavaksi. Pahinta teatterin opiskelussa ja tekemisessä on kuitenkin ollut se, että harvoin enää nautin teatterin katsomisesta. Aivoni löytävät kaikki pienimmätkin virheet lavastuksesta näyttelijäntyöhön. Harrastaja- ja erityisryhmiä opettaessa täytyykin muistuttaa itselle, että tärkeintä kyseisessä produktiossa ei ole taiteellinen lopputyö. Sinivuori (2002, 45) sanoo, että ammattiteattereihin verrattuna hän laajentaisi painopistettä enemmän prosessikeskeisyyteen ja oppimistavoitteisiin, laadusta kuitenkin tinkimättä. Toisaalta olen itse nähnyt jotain aivan uskomattoman hienoja teatteriesityksiä, jotka on toteutettu harrastajapohjalta. Ryhmien lähtökohtia en tietenkään tiedä, mutta se nostattaa itselleni epäilyksen omasta osaamisestani. Olen aina ollut suhteellisen perfektionisti ja pikkutarkka joidenkin asioiden suhteen. Asioiden opettelu ja pienikin epäonnistuminen saattavat siis hetkellisesti madaltaa motivaatiotani.

Kun unohdetaan taiteellinen lopputulos ja keskitytään teatteriin vain harrastuksena tai opetusvälineenä, on se mielestäni erittäin tehokas työkalu. Vuorovaikutustilanteissa kohtaaminen on kertaluontoista ja ainutlaatuista. Siksi ei olekaan ihme, että vuorovaikutustaitojen kehittämistä kaivataan esimerkiksi hoitotyöntekijöiltä tiedusteltaessa (Karkkulainen 2011, 11). Toiminnallisten teatterilähtöisten menetelmien käyttö vastaa moneen ajankohtaiseen haasteeseen. Se tuo lisää vaihtoehtoja ja siinä pystytään huomioimaan eri tavalla oppivat yksilöt ja heidän oppimistyyliinsä (Karkkulainen 2011, 108). Tämän kun saisi vielä kunnan päättäjät tajuamaan. Jo Hannu Heikkisen (2010, 7) kirjan *Vakava leikillisuus - Draamakasvatusta opettajille* saatteessa sanotaan:

“Draamakasvatusta ei ole suomalaisessa oppivelvollisuuskoulussa oppiaineena. Voidaan kysyä miksi Suomessa on taideaineista vain musiikilla, kuvataiteilla, ja käsityöllä tuntinsa, missä ovat tanssi, elokuvakasvatusta, arkkitehtuuri tai draama? Mitkä ovat ne hallintohistorialliset, käytännölliset ja teoreettisfilosofiset syyt, joiden vuoksi taidekasvatusta ei ole nähty keskeisenä elementtinä peruskouluopetuksessa sen enempää ala- kuin yläasteen puolella?”

Draamallinen toiminta on ollut osa yhteiskuntaa ja kulttuuria sivilisaation alusta asti. Havainnot, ajatukset ja tunteet on ilmaistu tanssien, maalaten ja esittäen siitä hetkestä lähtien, kun on pyritty ymmärtämään ja ylistämään maailmaa. (Owens & Barber 2010, 11.) Draamakasvatusta siirtää kulttuurista pääomaa sukupolvelta toiselle. Samalla se rohkaisee kyseenalaistamaan ja uusintamaan kulttuuria ja

rakentamaan omaa minuuttaan. Se on kokonaisvaltaista kasvatusta, jolla on omaa erityistä annettavaa kaikkiin kohteisiin, joihin ei ole erityistä oppiainetta, mutta jotka kuuluvat yleissivistävän koulun kasvatuspäämääriin kuten ilmaisumuotojen moninaisuuden ja non-verbaalisten viestintätaitojen opettaminen sekä eettisen, esteettisen ja sosiaalisen kasvatuksen ja ryhmädynaamisten valmiuksien harjoittaminen. (Heikkinen 2010, 14.)

Teatteri ja draama sallivat kaikki sellaiset tunteet, ajatukset ja ilmaisut, jotka eivät ole arkipäivässä mahdollisia. Ne antavat mahdollisuuden kokeilla ja kokea kiellettyjäkin ajatuksia ja tunteita tavalla, joka ei ole arkipäivässä mahdollista. Teatteri ei ole vain oppiaine vaan muoto ja kieli, joka antaa mahdollisuuden tutkia asioita ja rooleja vallasta vapaalla tavalla. Draamakasvatus on tärkeää, koska se tarjoaa mahdollisuuden kertoa omia tarinoita. Draaman avulla ja kautta voidaan tutkia todellisen elämän asioita ja harjoitella oman elämän subjektiksi. (Heikkinen 2010, 23-24.) Leikin, draaman ja teatterin avulla kerromme tarinoita. Yritämme niiden kautta ymmärtää itseämme ja ympäröivää maailmaa. Tarinankertominen on intertekstuaalista, koska peilaamme omaa tarinaamme koko ajan toisiin tarinoihin ja toisiin teksteihin. Samalla omat tarinamme muovautuvat uusiksi tarinoiksi. (Heikkinen 2010, 125.)

7.2 Miksi minä teen sitä?

"Jos teatteri ja elokuva pystyvät koskettamaan ja vaikuttamaan, niin samalla tavalla ne voivat myös muuttaa ja eheyttää, yhtä ihmistä tai maailmaa. Senkin takia mä näyttelen, uskon taiteen voimaan ja mahdollisuuksiin parantaa maailmaa!" - Elena Lieve (Tola 2007, 46.)

Sinivuori (2002, 20) toteaa väitöskirjassaan, että hänestä on usein paljon vaikeampaa luokitella omaa teatteriin liittyvää tekemistä kuin vain yksinkertaisesti tehdä sitä. Ajatukseen on helppo samaistua. Tämän opinnäytetyön aikana olen kokenut useita tuskan hetkiä. Minua on myös ahdistanut itsekeskeisyyteni tutkimuksen aiheen valinnassa. Tavoitteeni auttaa ihmisiä ja sitä kautta muuttaa maailmaa on suurempi, mutta silti tutkin omaa tekemistäni omista lähtökohdista. Koen kuitenkin oppineeni paljon työskentelytavoistani ja eri asioiden vaikutuksesta työmotivaatiooni.

Tenho-hankkeen työpajojen tarkoitus on itsessään mielestäni lähtökohtaisesti toimiva. Sosiaalipuolella ja kunnilla tavoite kääntyy helposti vain saattamaan työttömät nuoret takaisin työntekijöiksi ja osaksi yhteiskuntaa. Omalla toiminnallani haluan ensisijaisesti saada nuoret löytämään itsensä ja omat kiinnostuksen kohteensa. Vain olemalla omia itsejään, he ovat jo osa yhteiskuntaa. Jos heidän

ajatukseensa yhteiskunnassa olemisessa sopii töihin meno, niin sekin on hyvä. En edelleenkään tarkoita, että ihmisten tulisi jättäytyä työttömäksi ja elää yhteiskunnan rahoilla tekemättä mitään. Uskon vain, että ihmiset olisivat onnellisempia ja tätä kautta yhteiskunnalle hyödyllisempiä, jos jokainen saisi tehdä mitä haluaisi. Tällä hieman naivistisella ajatuksella hyväksyn eron omien ja niiden välillä, jotka tuottavuutta kaipaavat. Näin myös työskentelen paljon vapaammin ja mieluisammin, kun määritän itse omat tavoitteeni eikä minun tarvitse näennäisesti olla vastuussa kenellekään.

Toinen asia, jonka olen oppinut äskeiseen liittyen, on kohtuus. Minun ei tarvitse yhden työpäijakson aikana muuttaa kenenkään elämää pysyvästi. Se ei ole edes mahdollista. Muutosta tapahtuu joka tapauksessa. Kyseisellä hetkellä sitä ei ehkä pysty havaitsemaan, mutta jokin siemen sinne jää itämään. Pienikin toimintatapojen muutos elämässä saa aikaan muutoksen laajemmassa mittakaavassa. Tämä kuitenkin edellyttää, että henkilössä itsessään on halua muutokselle. Sitä me olemme Tenhon aikana yrittäneet herättää ja kasvattaa ja olemme siinä hyvin myös onnistuneet. Näyttelijä Malla Malmivaara (Tola 2007, 12) oli sitä mieltä, että jos hänen näyttelemisensä kasvattaisi koko maailman empatian määrää edes nanohitusen verran, niin sillä on merkitystä. Tähän pyrin itsekin.

Helmisen (2003, 12) mukaan taiteilijan pakottaa uusiin töihin hänen luomisriippuvuutensa ja sen kytymätön mielihyväkeskus. Jos se tyydyttäisi lopputuloksen vastaanotosta, riittäisi itsetunnon henkiinjäämiselle yksi hyvä työ. Tämän voi yleistää ylipäätään ihmisen tarpeeseen onnistua. Kerran onnistuttuaan haluaa onnistua yhä uudelleen. Onnistuminen myös motivoi uuteen onnistumiseen, kun ihminen tajuaa, että hänellä on mahdollisuus siihen. Se on kai perimmäinen syy teatterin tekemiselleni. Haluan tehdä hyvää ihmisille. Koska olen onnistunut siinä aiemmin, haluan jatkaa. Teatterin avulla koen siihen pystyväni.

LÄHTEET

PAINETUT LÄHTEET

- Heikkinen, H. 2010. Vakava leikkilisyys - Draamakasvatusta opettajille. Helsinki: Kansanvalistusseura 2004. 2.-4. painos.
- Helminen, J. 2003. Teatterissa on käytävä – puhetta teatterista. Helsinki: Lasipalatsi.
- Kanerva, P. & Viranko, V. 1997. Aplodeja etsijöille. Näkökulmia draamaan sekä taidekasvatuksena että opetusmenetelmänä. Helsinki: Laatusana Oy / Äidinkielen opettajain liitto.
- Karkkulainen, M. 2011. Siivet selkään, draamakengät jalkaan - Kohtaamisia draaman pedagogisilla näyttämöillä. Helsinki: Draamatyö.
- Karrach, M. & Lindblom-Ylänne, S. & Niemelä, R. & Päivänsalo, T. & Tynjälä, P. 2007. Lukion Psykologia 4. Helsinki: Otava.
- Karvinen, I. 2015. Artikkel: Vuorovaikutus ja yhteistyö oppimisen ja osaamisen kartuttamisen lähteinä. Teoksessa: Helminen, J. (toim.), Osaamiseksi kokemus jokainen. Tallinna: United Press Global.
- Kettula-Konttas, K. 2005. Artikkel: Draamaa metsäekonomian ja markkinoinnin opetuksessa. Teoksessa: Korhonen, P. & Airaksinen, R. (toim.), Hyvä hankaus - teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Helsinki: Draamatyö. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja nro 38, 37-47)
- Martela, F. 2015. Valonöörit - sisäisen motivaation käsikirja. Helsinki: Gummerus.
- Owens, A. & Barber, K. 2010. Draamakompassi - prosessidraaman suunnittelu, käytännön työskentely, arviointi ja reflektointi. Uudistettu yhteisnide Owensin ja Barberin aiemmin suomennetuista teoksista: Draama toimii (1998) ja Draamasuunnistus (2002). Käännös ja sovitut: Pekka Korhonen ja Raija Airaksinen. Helsinki: Draamatyö.
- Puhakka, K. 2005. Artikkel: Me-henkeä, hyväksymistä ja yhteistyötä draaman keinoin. Teoksessa: Korhonen, P. & Airaksinen, R. (toim.), Hyvä hankaus - teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Helsinki: Draamatyö. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja nro 38, 66-73)
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Siirto, U. 2015. Artikkel: Monimutkainen valta hyvinvointialan työssä. Teoksessa: Helminen, J. (toim.), Osaamiseksi kokemus jokainen. Tallinna: United Press Global.
- Sinivuori, T. 2002. Teatteriharrastuksen merkitys. Teatteriharrastusmotiivit ja taiteellinen oppiminen teatteriesityksen valmistusprosessissa. Tampere: University of Tampere.

Tola, P. 2007. Miksi näyttelen? Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Vehviläinen, J. 2005. Artikkel: Prosessidraama tai draama prosessissa. Teoksessa: Korhonen, P. & Airaksinen, R. (toim.), Hyvä hankaus - teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Helsinki: Draamatyö. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja nro 38, 74-81)

SÄHKÖISET LÄHTEET

Etsivä nuorisotyö. Saatavissa: <http://www.kajaani.fi/palvelut/etsiva-nuorisotyö>. Luettu 15.4.2016

G-voima. Saatavissa: <http://www.g-voima.fi/>. Luettu 15.4.2016

Kela. Saatavissa: <http://www.kela.fi/tyollistymista-edistavat-palvelut>. Luettu 15.4.2016

Kuntaliitto. Saatavissa: Sosiaalihuollon ja kuntoutuksen uudistukset työllistymistä tukemassa. Powerpoint-esitys.

<http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/tapahtumat/aineisto/2015/kuntamarkkinat/tyollisyys/tyollisyys/Kuntamarkkinat%20ty%C3%B6llisyysseminaari.pdf>. Luettu 15.4.2016

Kuntaliitto. Uudistettu työterveyshuoltoasetus. Saatavissa:

<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/soster/terveyspalvelut/terveyskeskus/tyoterveyshuolto/tyoterveyshuoltoasetus/Sivut/default.aspx>. Luettu 15.4.2016

Kuntoutussäätiö. Sosiaalinen kuntoutus nuorten osallisuuden vahvistajana. Saatavissa:

http://www.tpy.fi/site/assets/files/4555/nuorten_sosiaalinen_kuntoutus_joulukuu_2015.pdf.

Luettu 15.4.2016

Lasten ja nuorten säätiö. 2016a. Saatavissa: <http://www.nuori.fi/toiminta/tenho/info/>. Luettu 27.3.2016

Lasten ja nuorten säätiö. 2016b. Saatavissa: <http://www.nuori.fi/toiminta/tenho/toiminta/vaarakollektiivi/>. Luettu 27.3.2016

Mannerheimin lastensuojeluliitto. Kuulun! Välineitä ryhmän toiminnan tukemiseen. Saatavissa:

http://mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/01e91323ceb2bb3923ba5e1b6966262f/1462618427/application/pdf/15493454/MLL%20Kuulun_www.pdf. Luettu 6.5.2016

Maslow's Hierarchy of Needs. Saatavissa: <http://www.simplypsychology.org/maslow.html>.

Luettu 6.5.2016

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016a. Saatavissa: <http://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>. Luettu 15.4.2016

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016b. Saatavissa: <http://stm.fi/sosiaalityo>. Luettu 15.4.2016

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016c. Saatavissa: <http://stm.fi/sotepalvelut/kuntoutus>. Luettu 15.4.2016

TalousSuomi. Opintotuki - leikkaus 2016. Saatavissa: <http://www.taloussuomi.fi/tulot-ja-menot/opintotuki-leikkaus-2016>. Luettu 7.4.2016

TE-palvelut. 2016a. Kuntouttava työtoiminta – kunta tukee työllistymistäsi. Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kuntouttava_tyotoiminta/. Luettu 15.4.2016

TE-palvelut. 2016b. Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu. Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/monialainen_yhteispalvelu/index.html. Luettu 15.4.2016

Tuckman. Teorioita ryhmän kehitysvaiheista. Saatavissa: http://www2.amk.fi/mater/viestinta_ja_media/ryhmatyotaidot/files/ryhman_vaiheet/ryhmavaiheet1.htm. Luettu 6.5.2016

Vaara-kollektiivi. Saatavissa: <http://vaara-kollektiivi.blogspot.fi/>. Luettu 15.4.2016

Vihreä lanka. Ministeriön tarjous ammattilaiselle: Piirrä niin saat ruokaa. Saatavissa: <http://www.vihrealanka.fi/uutiset-kulttuuri/ministeri%C3%B6n-tarjous-ammattilaiselle-piirr%C3%A4-niin-saat-ruokaa>. Luettu 11.4.2016

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

Huotari, P. & Karttunen, N. 2016. Teemahaastattelu 08.04.2016 Haastattelijana Iida Sahlman

Nuorten kanssa käydystä palautekeskustelusta tehdyt muistiinpanot

Sahlman, I. 2015-2016. Työpäiväkirja

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake osallistujille ryhmän loputtua

Tenhossa...	Täysin eri mieltä		Täysin samaa mieltä		
sain uusia ystäviä	1	2	3	4	5
opin uusia taitoja	1	2	3	4	5
nautin esiintymisestä	1	2	3	4	5
koin onnistumisen hetkiä	1	2	3	4	5
tulin hyväksytyksi	1	2	3	4	5
rohkaistu	1	2	3	4	5
sain mielipiteeni sanottua	1	2	3	4	5
minua kuunneltiin	1	2	3	4	5
sain selkeyttä tulevaisuuteeni	1	2	3	4	5
opin uutta itsestäni	1	2	3	4	5
käsittelin vaikeita asioita	1	2	3	4	5
minulla oli hauskaa	1	2	3	4	5
opin käsittelemään esiintymispelkoani/jännitystäni	1	2	3	4	5
jaoin henkilökohtaisia asioita	1	2	3	4	5
koin olevani turvallisessa ilmapiirissä	1	2	3	4	5
sain toimia ja osallistua oman mielen mukaan	1	2	3	4	5
huomasin oman kehitykseni	1	2	3	4	5
nautin muiden työskentelyn seuraamisesta	1	2	3	4	5
sain purkaa energiaa	1	2	3	4	5
sain kipinän jatkaa teatterin harrastamista	1	2	3	4	5
toin itseäni esille	1	2	3	4	5
sain uusia kokemuksia	1	2	3	4	5
opin hyödyllisiä taitoja	1	2	3	4	5
kävin koska ei ollut muuta tekemistä	1	2	3	4	5
kävin koska siitä sai rahaa	1	2	3	4	5
sain uusia ideoita	1	2	3	4	5
purin aggressioita	1	2	3	4	5
sain enemmän kuin kulutin	1	2	3	4	5
ohjaajat olivat mukavia	1	2	3	4	5
ohjaajat olivat ammattitaitoisia	1	2	3	4	5
osallistuin kaikkeen	1	2	3	4	5
sai kokeilla monipuolisesti	1	2	3	4	5
oli hyvä yhteishenki	1	2	3	4	5
kaikki otettiin huomioon	1	2	3	4	5
opin ilmaisemaan itseäni paremmin	1	2	3	4	5
opin avoimemmaksi	1	2	3	4	5
jään kaipaamaan jotain, mitä?	1	2	3	4	5

Liite 2: Parihaastattelun runko

Kolmen ohjaajan työn haastavuudet ja parhaat puolet

Ryhmän toiminta

- suurimmat haasteet, omat epävarmuudet
- onnistumisen hetket, työn merkitys itselle
- ryhmäläisten motivointikeinot
- ryhmän motiivit, raha, vapaaehtoisuus

Motivoiva/motivoimaton ympäristö

Työn merkitys yhteiskunnallisesti

Tulevaisuus

- syksyn uusi ryhmä
- oma tulevaisuus teatteri-ilmaisun ohjaajana