

Jatta Kurppa & Sari Lappalainen

AMMATILLISEN VUOROVAIKUTUKSEN TUKEMINEN
OHJAUSTYÖSSÄ

Sosiaalialan koulutusohjelma
2016

AMMATILLISEN VUOROVAIKUTUKSEN TUKEMINEN OHJAUSTYÖSSÄ

Kurppa, Jatta & Lappalainen, Sari
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaali-alan koulutusohjelma
Toukokuu 2016
Ohjaaja: Rajaniemi, Kari
Sivumäärä: 36
Liitteitä: 3

Asiasanat: Ohjaus, vuorovaikutus, dialogi, näkökulman vaihtamisen taito, luovat menetelmät

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö. Sen aiheena oli ammatillisen vuorovaikutuksen tukeminen ohjaustyössä. Tavoitteena oli herättää ajatuksia ja laajentaa näkökulmaa ammatillisissa vuorovaikutustilanteissa. Opinnäytetyön teoreettiseksi viitekehyyksiksi valittiin teorioita, jotka olennaisesti vaikuttavat ammatillisen vuorovaikutuksen toteutumiseen ohjaustyössä.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi AMF Vastaanottopalvelut. Toiminnallinen osuus toteutettiin koko työyhteisölle yhteisenä toimintapäivänä.

Toiminnallisen päivän sisältö toteutettiin luovien menetelmien avulla. Päivän sisältö suunniteltiin ja aikataulutettiin tarkasti, kuitenkin niin että, muutokset olivat mahdollisia. Menetelminä käytettiin luovia työtapoja, esimerkiksi draamaa.

Toiminnallinen päivä osoitti, että tällainen työskentelytapa lisäsi työyhteisön ryhmäytymistä ja herätti laajaa keskustelua työyhteisön työtavoista.

OPINNÄYTETYÖN NIMI ENGLANNIKSI

Kurppa, Jatta & Lappalainen, Sari
Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Bachelor of Social Services
May 2016
Supervisor: Rajaniemi, Kari
Number of pages: 36
Appendices: 3

Keywords: Guidance, interaction, dialog, the ability of changing views, creative methods

The purpose of this thesis was to support the professional interaction in guidance work, using functional methods. Our aim was to awaken new thoughts and widen the point of view in professional interaction situations. For the theoretical frame of reference for this thesis, we chose theories that really affect the actualization of professional interaction in guidance work.

The customer of this thesis was AMF Vastaanottopalvelut. The functional part of the thesis was carried out to the whole work community during a day of action.

The content of the day, was carried out, using creative methods. The content of the day was carefully planned and scheduled, although leaving room for possible changes. The creative methods used during the day, was for example drama.

The functional day showed that this particular way of working, increases the work community's grouping and awoke widely spread discussions, about the work community's own way of work.

Sisällys

1	JOHDANTO.....	6
2	PROJEKTIN TAUSTA.....	8
2.1	Tavoite ja tarkoitus.....	8
2.2	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	8
3	PROJEKTIN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT.....	9
4	OHJAUKSELLINEN TYÖOTE.....	10
4.1	Ohjaus työmenetelmänä.....	10
4.2	Viestintä ohjaustilanteessa.....	12
4.3	Sosiodynaaminen ohjaus.....	13
5	VUOROVAIKUTUS.....	14
5.1	Yleistä vuorovaikutuksesta.....	14
5.2	Vuorovaikutuksen elementtejä.....	15
5.3	Ammatillinen vuorovaikutus.....	16
6	DIALOGISUUS.....	17
6.1	Dialogisuuden käsitteen määrittelyä.....	17
6.2	Dialoginen moniammatillisuus työvälineenä.....	17
7	NÄKÖKULMAN VAIHTAMISEN TAITO.....	18
7.1	Näkökulman vaihtamisen taito vuorovaikutuksen tukena.....	18
8	LUOVAT MENETELMÄT VUOROVAIKUTUKSEN TUKENA.....	19
8.1	Yleistä.....	19
8.2	Draama pedagogisena menetelmänä.....	20
8.3	Draamatyöskentelyn vaiheet.....	21
8.4	Prosessidraama.....	22
9	SUUNNITTELU.....	24
9.1	Rajaus.....	24
9.2	Resurssit.....	24
9.3	Riskit.....	24
9.4	Aikataulu.....	25
9.5	Kustannusarvio.....	26
10	TOTEUTUS.....	27
10.1	Toiminnallinen-päivä.....	27
10.2	Toiminnallisen päivän harjoitusten vaiheet.....	27
11	PROJEKTIN ARVIOINTI JA POHDINTA.....	30
11.1	Toiminta-päivän arviointi ja pohdinta.....	30
11.2	Ryhmä.....	30

11.3	Yhteenveto	31
12	OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI JA POHDINTA	32
	LÄHTEET.....	35

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on ammatillisen vuorovaikutuksen tukeminen ohjaustyössä. Aihe kiinnostaa meitä, sillä yhteiskunnan tämän hetkiset haasteet ja muutokset vaativat sosiaalityön ammattilaisilta uudenlaista suhtautumista ja uusia työtapoja ohjaukselliseen työhön ja sen toteuttamiseen. Vuorovaikutusosaamista tarvitaan myös lisääntyvässä määrin moniammatillisissa työryhmissä ja -yhteisöissä. Ammatillinen vuorovaikutus kiinnostaa meitä myös siksi, että olemme törmänneet työelämässä tilanteisiin, joissa sosiaalialan ammattilaisen vuorovaikutusosaaminen joutuu koetukselle arjen jokapäiväisissä ohjaustilanteissa. Erilaisten käytäntöjen takia ohjaustyön laatu on vaihtelevaa ja ohjaustaitojen kehittämiseen on tarvetta.

Opinnäytetyön toimeksiantajaksi valikoitui AMF Vastaanottopalvelut, joka tarjoaa tuettuja asumispalveluita 16 - 17 vuotiaille turvapaikanhakijoille. AMF Vastaanottopalvelut toimivat maahanmuuttoviraston toimeksiannolla Huittisten keskustassa sijaitsevissa tiloissa.

Opinnäytetyön aihe ja sen rajaukset on valittu siten, että nostamalla esiin vuorovaikutusosaamiseen liittyviä perustekijöitä kuten esimerkiksi ohjauksellisuuden ja näkökulmanvaihdamisen taidon, toivomme herättävämme ohjaajia pohtimaan omia ammatillista vuorovaikutustaitojaan.

Vuorovaikutustaitoja voi opetella ja harjoittaa läpi elämän. Opinnäytetyömme tavoitteeksi asetimme oman ammatillisen kehittymisemme suhteessa ohjaustyöhön. Lisäksi toiminnallisten menetelmien ja harjoitusten myötä toimeksiantajalla työskentelevät alan ammattilaiset perehtyisivät vuorovaikutustaitoihin eri näkökulmasta ja sitä kautta oppisivat lisää ja näin ollen kyseenalaistaisivat omaa toimintatapaansa. Parhaimmillaan opittu siirtyy uutena ja syvempänä taitona asiakastyöhön ja parantaa näin asiakastyön laatua.

Oppimisen keinoiksi ja menetelmiksi valitsimme ryhmätyöskentelyn ja luovat menetelmät, koska toiminnallinen oppiminen auttaa ja tukee erilaisia oppijoita tehokkaammin kuin luentomuotoinen oppiminen. Toimeksiantajana toimiva yritys on toimintaiältään vielä hyvin nuori ja näin ollen toiminnallisuus tukee työyhteisöä esimerkiksi ryhmäytymisprosessin eteenpäin viemisessä.

Sosionomikoulutuksen sisältämä kattava opintokokonaisuus vuorovaikutustaitoihin liittyen tukee opinnäytetyön aihetta ja toteutusta hyvin. Lisäksi sosionomikoulutus sisältää paljon vuorovaikutukseen liittyviä opintoja, kuten esimerkiksi eettisyys ja erilaiset vuorovaikutuksen menetelmät. Opinnot opettavat ymmärtämään vuorovaikutuksen kokonaisuutta siten, että ammatillinen valmius kasvaa. Hyvät ohjaustaidot ja oman ammatillisen vuorovaikutuksen havainnointi ja tiedostaminen ovat aina ajankohtaisia. Jatkuva ammatillinen tarkkailu antaa työntekijälle eväitä omaan kehittymiseen ja jaksamiseen työssä. Samalla ammatillinen kehittyminen antaa mahdollisuuden asiakaslähtöisempään työskentelyyn. Lisäksi vuorovaikutuksen syvälinen tutkiminen antaa hyvää pohjaa tuleville yliopisto-opiskeluille.

Vuorovaikutuksesta, ohjauksellisuudesta ja niihin liittyvistä tekijöistä on kirjoitettu paljon ja kasvatustieteen rajapinnalla kulkevia teorioita on useita. Kuitenkin tutustumalla edes pintapuolisesti teorioiden perusasioihin, voi omaa ammatillisuuttaan kehittää huomattavasti. Toimintapäivän tarkoituksena ei ole kyseenalaistaa kenenkään ammattitaitoa tai opettaa, miten vuorovaikutusta tehdään. Haluamme vain herätellä ammatillaisia pohtimaan omaa työtapaansa.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on rajattu koskemaan ohjauksellista työtettä, vuorovaikutuksellisuutta, dialogisuutta ja näkökulman vaihtamisen taitoa. Nämä teorialat valikoituivat useiden teorioiden joukosta oman kiinnostuksen ja niiden vaikuttavuuden takia.

Tärkeimmät käyttämämme lähteet ovat olleet ohjaukseen ja vuorovaikutukseen liittyviä kirjallisuuslähteitä. Samat lähteet ovat suurilta osin toimineet oppi- ja tenttimateriaalina sosionomikoulutuksemme aikana.

Liitteenä on toiminnalliseen päivään liittyvää valokuvamateriaalia. Ne kertovat päivän tuotoksista, sisällöstä ja vallitsevasta tunnelmasta. Lisäksi liitteenä ovat toimintapäivän harjoitukset ja niiden toteutusohjeet.

2 PROJEKTIN TAUSTA

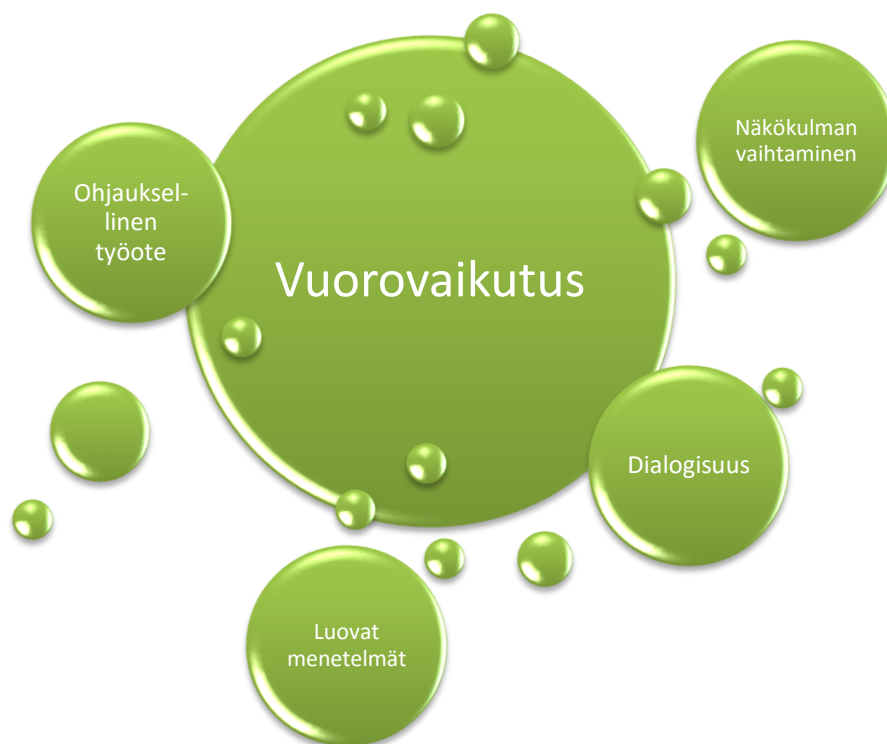
2.1 Tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön ensisijainen tavoite on herättää keskustelua ja kysymyksiä ammatillisen vuorovaikutuksesta ja ohjauksesta. Parhaimmillaan opinnäytetyön idea ja sisältö tukevat ja vahvistavat ohjaustyötä. Opinnäytetyön tarkoituksena on tukea ja kehittää työyhteisön ohjauksellisia vuorovaikutustaitoja luovien menetelmien avulla.

2.2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus on pyrkiä ammatilliseen opastamiseen, ohjeistamiseen ja toiminnan rationalisointiin (Vilkka 2004, 9). Mielenkiinto toiminnallista opinnäytetyötä kohtaan on syntynyt käytännön työstä kokemuksesta sosiaaalialalla, josta molemmilla opinnäytetyön tekijöillä on pitkä kokemus. Käytännönläheinen ja konkreettinen lähestymistapa oli meille luonnollisempi valinta. Vilen, Leppämäki & Ekström (2008) mainitsevat Vuorovaikutuksellinen tukeminen-kirjassaan hyvän oppimisen kriteereinä seuraavia tekijöitä: Oppija toimii vuorovaikutuksessa muiden oppijoiden kanssa ja sisäistää opittavaa asiaa aktiivisesti. Oppiminen perustuu jo opittujen asioiden hyödyntämiseen ja uuden tiedon luomiseen. Vuorovaikutus opitaan vuorovaikuttamalla toiminnallisesti, ei kuuntelemalla siitä luentoa. Toiminnallinen opinnäytetyö mahdollistaa teorian ja käytännön yhdistämisen.

3 PROJEKTIN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

Tämä kuvio esittää työhön valikoituja teorioita ja niiden liikkuvuutta ja vaikutusta toisiinsa. Kuvio on esitetty siten, että kuplien painoarvot ja sijainnit muuttuvat näkökulmasta riippuen. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toinen toisiinsa ja painottuvat kulloinkin kyseessä olevan tilanteen vaatimalla tavalla.

4 OHJAUKSELLINEN TYÖOTE

”Hyvä ohjaus on abstrakti idea, joka ottaa muotonsa vain toimittaessa” (Ojanen 2006).

4.1 Ohjaus työmenetelmänä

Ohjaaminen on liikettä ajatuksesta toimintaan (Ojanen 2006, 30). Ihmissuhdeammattissa toimiva työntekijä on kiireen ja moninaisten haasteiden edessä. Tämä saattaa joutaa siihen, että työntekijä toimii tiedostamattaan eikä pysty perustelemaan rutiininomaista toimintaansa. Kaikilta ihmissuhdetyöntekijöiltä tulee edellyttää kykyä omien tunteiden erittelemiseen ja tunnistamiseen. Työntekijän tulee jatkuvasti tarkastella perusasennettaan ja sitä arvopohjaa, johon perustuen hän työtänsä tekee. Ohjaajan tulee ymmärtää subjektiivisesti oman toimintansa seurauksia. (Ojanen 2006, 145.) Vasta kun ihmisellä on vahva tietoperusta, jonka hän pohjaa tietoisesti persoonaansa, hän kykenee reflektoimaan ammatillisesti toimintaansa ja hänelle kehittyy tietoinen toimintatapa ja työskentelyn päämäärä (Ojanen 2006, 137).

Työntekijän on tärkeää itse pyrkiä muutokseen ja syvemmän ymmärryksen löytymiseen. Hänen tulee tunnistaa ja oivaltaa omien toimintatapojensa sokeat pisteet ja pyrkiä kriittisesti purkamaan niitä. Vasta kun työntekijä ymmärtää, että ajattelumme, mielikuvamme ja oma kokemushistoriamme heijastuvat kaikkeen toimintaamme, hän voi kehittää ammatillisuuttaan. (Ojanen 2006, 26 – 27.) Ohjauksessa tulee pyrkiä rakentamaan siltoja, joiden avulla ylitetään vastakohtaisuudet, ja sitä kautta nähdään, mikä on kussakin toimintakulttuurissa hyvää ja säilyttämisen arvoista (Ojanen 2006, 34–35).

”Ohjaus on parhaimmillaan dialogia, jossa luodaan väistämättä uutta”(Onnismaa 2007, 44). Ohjauksessa on kyseessä vuorovaikutuksellisesta toiminnasta ohjaajan ja ohjattavan välillä. Perusehtona ohjauksessa tulee aina olla ohjattavan kasvua helpottava ympäristö, joka lisää henkilön kehittymismahdollisuuksia. Ohjaaja luo edellytyksiä tälle oppimiselle, vaikka ohjattavan kasvua ja tulevaa muutosta ei voi suunnitella pidemmälle. Ohjaajan ei tule manipuloida eikä pyrkiä muuttamaan ohjattavan omia uskomuksia ja näkemyksiä. (Ojanen 2006, 137) ”Ohjaajan tehtävä voidaan yleisesti

luonnehtia edellytysten luomiseksi sille, että ohjattavassa alkaa tapahtua jotakin eli kehitysprosessi käynnistyy” (Ojanen 2006, 137).

Onnistunut ohjaus lisää yhteisen ymmärryksen jakamista ja kehittelyä. Se mahdollistaa ohjattavan elaboroinnin (uuden tiedon liittämistä aikaisemmin opittuun, tiedon soveltaminen) ja auttaa häntä tutkimaan uudelleen tilannetta. Ohjaustilanteessa tilannekohtainen arviointi, ohjaajan oma prosessi ja elämysthistoria nousevat keskeisiksi tekijöiksi. (Ojanen 2006, 137–138.) Se, miten ohjaaja esittää kysymykset ja miten hän reagoi ohjattavaan, vaikuttavat voimakkaasti prosessin käynnistymiseen (Ojanen 2006, 140).

”Tiedon vuorovaikutteinen tarkastelu, viestinnän selvyys ja oppijan oikeanlainen ja herkästi aistiva hahmottaminen, kuunteleminen ja vastaanottaminen ovat keskeisiä päämääriä” (Ojanen 2006, 140). Ohjaajan persoona vaikuttaa voimakkaasti ohjaustilanteeseen. Herkkyys empatiaan, ohjauksen affektiivinen sävy ja vastaanottavuuden vakavuus ovat tärkeitä ohjaukseen liittyviä ominaisuuksia. Rajojen asettaminen, vastaanottavuus, lämmin ja positiivinen suhtautuminen vaikuttavat myös ohjauksen onnistumiseen (Ojanen 2006, 142). ”Empatialla ei ole myöskään ole sanottavaa merkitystä, ellei ymmärretä, mille ollaan empaattisia.” (Ojanen 2006, 142). Toisaalta ohjaamistilanteen onnistumiseen vaikuttaa suuresti se, miten ohjaaja kokee, että hän kykenee vaikuttamaan ohjattavaan; kuinka tehokasta hänen toimintansa on ollut ja minkä merkityksen hän ohjattavalleen antaa (Ojanen 2006, 141–142).

Peavyn (1999, 20) mukaan ohjaustilanne on tilaisuus, jossa ihmiselle muodostuu mahdollisuus tutkia elettyä elämää. Ohjaustilanne mahdollistaa pohdinnan vapauden siitä, mitä voisi tapahtua ja miten ko. henkilö voisi elämänsä kokea. Ohjauksen tulisi aina olla prosessi, jossa arvostetaan ja tuetaan toista henkilöä. Ohjauksen tehtävänä on välittää toivoa ja rohkaisua, ja sen tulee olla refleksiivistä sosiaalista toimintaa. ”Ohjaus on monimutkainen sosiaalisten (eli ihmisten välisten) auttaviksi tarkoitettujen toimintojen kokonaisuus” (Peavy 1999, 20). Ohjaus on käytännönratkaisumenetelmä, joka on sovitettu yksilön tarpeisiin nähden ja se toimii elämänsuunnittelun menetelmänä. Ohjauksen tehtävänä on painottaa ihmisen mahdollisuuksia, ei rajoituksia ja sääntöjä. Ohjaus on yhteistyösuhde, jonka tarkoituksena on ongelmien (konkreettinen) ratkaiseminen. Tarkoituksena on muodostaa kommunikaatioliitto. (Peavy 1999, 25.)

Hyvin tehty ohjaus on tutkimusten mukaan hyödyllistä ja tyydyttävää. Ei ole kuitenkaan osoitettu, että mikään tietty ohjausmenetelmä olisi erityisen selvästi muita ohjausmenetelmiä menestyksekkäämpi. Syitä tähän lienee monia: Ohjaajan oma persoona vaikuttaa vahvasti ohjauksen onnistumiseen. Ohjaukseen tulevien ihmisten tarpeet ovat yksilöllisiä ja moninaisia. Ohjaaja voi estää ohjauksen onnistumisen, jos hän pitäytyy tiukasti yhdessä ainoassa menetelmässä. Ohjaussuuntauksilla on paljon myös yhteisiä piirteitä. (Peavy 1999, 18.)

4.2 Viestintä ohjaustilanteessa

Ohjaajan ja asiakkaan välinen viestintä ja sen toimivuus on tärkeää. Yleisesti todetaan, että ohjausmenetelmissä on viisi tärkeää tehtävää. 1. Ohjaus suhde on huolenpitoa ja tukea tarjoavaa. Sen tarkoituksena on luoda toivoa ja lohtua 2. Asiakas saa oikeanlaista ja asiaankuuluvaa tietoa. 3. Ohjaussuhde selventää asiakkaalle kuvaa hänen omista tavoitteistaan ja tulevaisuudestaan. 4. Asiakas saa apua voimavarojensa ja rajoitustensa tunnistamisessa. 5. Asiakas saa apua tavoitteiden saavuttamisen tiellä olevien esteiden hahmottamisessa ja käsittelemisessä - Asiakas löytää oman äänensä. (Peavy 1999, 19.)

Yhteiskuntamme tukee edelleen ajatusta asiantuntijakeskeisyydestä. Ihminen odottaa tottuneesti vastausta milloin opettajalta, milloin esimieheltä tai koulutetulta auttajilta. Näin asiantuntija asettuu asemassaan korkeammalle kuin ohjattava. Tämä voi pahimmillaan johtaa rutiininomaiseen ohjaukseen ja toimintaan sekä liialliseen neuvomiseen, jolloin luovuudelle ja herkkyydelle ei löydy sijaa. (Mönkkönen 2007, 59 – 61.) Ohjaussuhde on myönteinen ja vastavuoroinen sekä selkeästi tavoitteellinen. Henkilön erilaisuus on rikkaus ja sitä hyödynnetään uuden ajattelutavan synnyttämisessä. Yhteinen pohdinta ja reflektointi ovat oleellista. (Heikkinen 2005, 126 – 127.) Ohjaajalla on oma roolinsa ja vastuunsa, mutta hän toimii tasavertaisena keskustelijana ohjattavan kanssa (Sava 2004, 57).

”Taolaista vertausta käyttäen ohjausprosessin olisi oltava kuin virrassa uimista; eteneminen tapahtuu siten kuin virta parhaiten kantaa. Välillä kierretään esteitä ja palataan takaisin kulkusuuntaan. Joskus kellumalla pääsee paremmin eteenpäin kuin kovasti

räpistelemällä. Joskus takertuminen virran varrella kasvaviin pensaisiin voi tuntua turvalliselta, mutta silloin eteneminen lakkaa.” (Nummenmaa & Lautamatti 2004, 27.)

4.3 Sosiodynaaminen ohjaus

Tämän opinnäytetyön toiminnallisen päivän sisältö on luotu ohjauksen sosiodynaamiseen lähestymistapaan pohjautuen. Tässä lähestymistavassa ihmistä lähestytään kokonaisvaltaisesti. Sosiodynaamisessa ohjaustavassa eettiset arvot, myötätuntoinen työote ja tietoisuus omasta itsestä ja toisista ohjaavat toimintaa. Toisen ihmisen auttaminen mahdollistuu, kun ohjaaja soveltaa eettisiä periaatteitaan ja toimii niihin perustuen. Hän kunnioittaa toista, mutta myös itseään ja on ylpeä omasta toiminnastaan. (Peavy 2006, 43 – 55.)

Sosiodynaamista ohjaustapaa käyttävä ohjaaja uskoo jokaisen ihmisen olevan luova ja aktiivinen ja että ihmisellä on lähtökohtaisesti potentiaalia löytää ratkaisu kyseessä olevaan ongelmaan (Peavy 2006, 54). Peavy (2006, 17) vertaa ohjaajaa ja ohjattavaa puuseppämestariin ja hänen oppipoikaansa: yhdessä nämä suorittavat yhteistä sosiaalista oppimista havainnoimalla, mallista oppimalla ja tekemällä. Sosiodynaamisessa ohjausprosessissa molemmat osapuolet antavat panoksensa ohjausprosessiin ja toimivat aktiivisesti (Peavy 2001, 17.) Ohjaaja toimii asiantuntijana oppimisen edellytysten luoja. Ohjattava taas on oman elämänsä asiantuntija. (Peavy 2006, 56.) Ohjaustilanne on voimavarana kummallekin osapuolelle (Peavy 2006, 26). Ohjaaja pyrkii näkemään ohjattavan oman elämänkentän ja siihen perustuen pyrkii kehittämään hänen kykyjään. Ohjaaja luo ohjattavalle mahdollisuuden nähdä uusia näkökulmia ja pyrkii lisäämään ohjattavan valinnanmahdollisuuksia. (Peavy 2006, 40 – 45.)

5 VUOROVAIKUTUS

"Ole ystävällinen aina kun se on mahdollista. Se on aina mahdollista." (Dalai-Lama)

5.1 Yleistä vuorovaikutuksesta

Vuorovaikutus on vaikutussuhde, jossa kaksi tai useampi osallistuja vaikuttavat toisiinsa. Vuorovaikutusta on sekä sanatonta että sanallista. Sanaton eli non-verbaalinen viestintä on luettavissa ihmisen kosketuksesta eleistä, ilmeistä, kosketuksesta ja vaikaka vartalon asennosta. Myös ääni, sen voimakkuus, nopeus, korkeus ja äänenpaino ovat sanatonta viestintää, sillä pelkkä ääni voi kertoa puhujasta paljon tärkeää tietoa. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 20.)

Joskus verbaalinen ja sanaton viestintä ovat ristiriidassa. Ihminen voi kertoa olevansa hyväntuulinen, mutta kehonkielestä voi lukea hänen olevan vihainen. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 20.) Vuorovaikutuksessa tarvitaan hyvin laajaa ja kattavaa erityisosaamista ja sen taitamiseen sisältyvät myös kaikki suhteiden luomiseen ja kommunikointiin liittyvät taidot. (Mönkkönen 2007, 28.)

”Jokaisen ihmisen ainutlaatuisen persoonan kokonaisvaltainen kunnioitus on eettinen perusarvo” (Mattila 2008). Kunnioituksen tulisi aina näkyä päätöksissä jotka liittyvät vuorovaikutukseen ja ylipäätään ihmisen omaan elämään (Mattila 2008, 45). Kohtaaminen on yleensä tavallisessa arjessa tapahtuvaa kanssakäymistä. Hyvä kohtaaminen on sitä, että pystyy jakamaan kaikki tunnetilat toisen ihmisen kanssa. Hyvä kohtaaminen on taito, jonka voi opetella, mutta sitä ei voi kirjoista oppia ja ketään ei voi siihen pakottaa (Mattila 2008, 32–33). ”Kohtaaminen on pysähtymistä, viipymistä ja yhdessä kulkemista vuorovaikutuksessa silloinkin, kun lopputulos ei ole ennustettavissa” (Mattila 2008, 33).

Vaikeimmissakin vuorovaikutustilanteissa tärkeintä on kuuntelun taito. Oma kyky ja halu ovat edellytykset kehittää arvostavampaa kohtaamista ja kuuntelemisen taitoa. (Kattajainen 2004, 185.) Tarkkaileva ja aidosti kiinnostunut asenne antaa mahdollisuuden

kunkin vuorollaan kertoa oma mielipiteensä. Tärkeintä on ymmärtää, että keskustelijoiden ei ole tarpeellista olla samaa mieltä asioista. Ennen oman mielipiteemme ilmaisua pyrimme ymmärtämään toisen osapuolen käsitystä. (Katajainen 2004, 186).

5.2 Vuorovaikutuksen elementtejä

Vuorovaikutuksen elementtejä on monia. Tähän opinnäytetyöhön olemme valinneet seuraavat: roolit, persoonallisuus, tunteensiirto, sensitiivisyys, sympatia ja empaattisuus. Valintaa on vaikuttanut se, että kaikki edellä mainitut elementit ovat läsnä vuorovaikutuksessa ja lisäksi ne kytkeytyvät muihin valitsemiimme teorioihin.

Rooli-sanana näyttäytyy joskus arkikielessä aidon vastakohtana. Ammatillisena työntekijän tulee kuitenkin pyrkiä käyttämään erilaisia rooleja työvälineenään, koska roolien käyttö tuo rikkautta vuorovaikutustilanteisiin. *Persoonallisuus* on tärkeä työväline ja työntekijän tulee tuntea ja hallita omaa persoonaansa. Kyky hyödyntää omaa persoonallisuutta vuorovaikutustilanteissa on arvokasta, erityisesti silloin, kun se lisää asiakkaan omaa voimaantumista. (Vilen ym. 2008, 78–79). *Tunteensiirto eli transferenssi* tarkoittaa aikaisemmin koettujen tunteiden siirtämistä nykytilanteeseen. Transferenssitunteet voivat olla positiivisia tai negatiivisia ja näyttäytyvät enemmän tai vähemmän kaikissa ihmisten välisissä suhteissa. Myönteiset transferenssikokemukset auttavat uusissa vuorovaikutussuhteissa muodostamaan hyvää yhteistyösuhdetta. Transferenssin säilyttäminen myönteisenä on työntekijälle aina haaste. (Vilen ym. 2008, 150–151).

Empaattisuus, asiakkaan kokemuksiin ja tunteisiin samaistumisen sekä *sensitiivisyys* auttaa työntekijää asiakkaan kokemusten ymmärtämisessä. Sensitiivisyys on tunnetilan jakamista. Liiallinen tunnetilan omaksuminen estää työntekijää näkemästä asiakkaan tilannetta selkeästi. Tilanteisiin eläytyminen ja syventymistä voidaan kutsua myös empatiaksi tai sympatiaksi. *Sympatia* tarkoittaa myönteisiä tunteita toista osapuolta kohtaan ja *empatia* taas tarkoittaa myötäelämistä. Empatia on ammatillisen vuorovaikutuksen perustaitoa. Liiallinen empatia saattaa muodostua ammatillisen vuorovaikutuksen esteeksi. Parhaimmillaan empatia luo turvallisuutta ja lievittää negatiivisia tunteita. (Vilen ym. 2008, 81–83.) ”Kukaan ei voi määritellä, mitkä tunteet ovat

sallittuja ja mitä pitäisi tuntea. Tunteet heräävät aina oikeutetusti. Ne eivät kuitenkaan kerro siitä ihmisestä, jonka yhteydessä ne heräävät. Tunteet kertovat tuntijasta ja hänen kosketuspinnastaan elämään.” (Mattila 2008, 18.)

5.3 Ammatillinen vuorovaikutus

Mönkkönen (2007) mainitsee kolme ammatillisen vuorovaikutuksen osaamisaluetta: 1. Substanssiosaaminen, 2. prosessiosaaminen ja 3. vuorovaikutusosaaminen. Substanssiosaaminen tarkoittaa keskeistä tietoa, jota kyseisen ammatin harjoittamiseen tarvitaan. Toisten ammattiryhmien substanssiosaamisen tiedostaminen lisää omaa ammatillista tietoutta. (Mönkkönen 2007,197.) Prosessiosaaminen tarkoittaa, että työntekijä osaa viedä tilannetta eteenpäin askeleittain ja että hän kykenee arvioimaan tilannetta ja sen etenemistä. Olennaista on kuitenkin myös se, että oppiminen ja kehittyminen vievät aikaa juuri sen verran kuin yksilö itse sitä tarvitsee. (Mönkkönen 2007, 196). Vuorovaikutusosaamisalueella työntekijä rakentaa yhteistä ymmärrystä yhdessä asiakkaan kanssa (Mönkkönen 2007,198).

Ammatilliseen vuorovaikutukseen ja kasvuun kuuluu olennaisesti työntekijän halu oppia kokemuksista ja sen myötä kasvattaa omaa asiantuntijuuttaan. Halu oppia, ja motivaatio kehittää itseään ovat ammatillisen kasvun edellytyksiä. (Vilen ym. 2008, 77). Lisäksi osaaminen edellyttää tilanteita arvioivien teorioiden hallintaa ja ymmärrystä siitä, kuinka kommunikaatio rakentuu (Mönkkönen 2007, 28).

6 DIALOGISUUS

Millainen ääni kuuluu yhden käden taputuksesta?” (Zen-viisaus)

6.1 Dialogisuuden käsitteen määrittelyä

Kreikan ”dia” merkitsee ’kahta’ ja ”logos” ’sanaa tai puhetta’. Sanan yksinkertainen merkitys on siis kaksinpuhelu. Dialogi on neuvottelu, jossa molemmilla osapuolilla on oma äänensä. Dialogissa ei valita puolia, vaan se on vuoropuhelua, jossa osapuolet ajattelevat yhdessä. (Onnismaa 2007, 44.) Tasa-arvoisuus korostuu dialogissa. Kyseessä ei ole valtasuhde (Vilen ym. 2002, 87). Hienotunteisuus ja sensitiivisyys sanoja valitessa ovat dialogissa tärkeitä. On muistettava, että valitut sanat saattavat merkitä ihmisille eri asioita (Mönkkönen 2007, 91). Dialogin pohjana on kiinnostus toisen ihmisen näkökulmaan ja sen ymmärtämiseen ja tutkimiseen (Mönkkönen 2007, 148).

Dialoginen vuorovaikutus on suhteellisen nuori suuntaus sosiaalialalla. Dialogisen ajattelu- ja työskentelytavan vieminen työpaikoille on ensisijaisesti työnantajan tehtävä, koska onnistuakseen lähestymistavan on syytä olla organisaatiosidonnainen. Jokaisen työntekijän on kuitenkin sitouduttava kokeilemaan dialogista asiakastyötä ja uskomaan tähän toimintatapaan. (Mönkkönen 1997, 163.)

6.2 Dialoginen moniammatillisuus työvälineenä

”Dialogisuus ja luova lähestyminen edellyttävät tilanteessa roikkumista, uusien näkemysten ja ratkaisujen etsimistä ja hyväksymistä sekä pois-oppimista. Oman tietämättömyyden tunnustaminen ja kyky hämmästellä oma tapaa ajatella ja toimia antavat hyvän lähtökohdan dialogisuuteen.” (Heikkilä & Heikkilä 2001, 130 – 131.) Tarkoituksena on ensin toisen ymmärtäminen ja vasta sen jälkeen tullaan itse ymmärretyksi (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2004, 185). Toisaalta liika ymmärtäminen voi aiheuttaa esteen dialoogisen suhteen syntymiselle (Mönkkönen 2007, 185). Kokemus kuulluksi tulemisesta ei yleensä auta asiakasta heti, mutta se voi parhaimmillaan antaa energiaa kohdata haasteita (Peavy 1999, 88 - 89).

Dialoginen moniammatillisuus näyttäytyy yhteistyöprosessina, jossa tärkeä osallistuja on asiakas itse. Kaikki asiaa hoitavat tahot ovat sitoutuneita ja motivoituneita uuden tiedon etsintään. Kuuntelu ja kuulluksi tuleminen tulevat keskeisiksi kokemuksiksi. Dialoginen moniammatillisuus toteutuu jos jokainen osallistuja antaa omaa osaamistaan tilanteeseen ja saa samalla jotain muilta. (Näkki ja Sayed 2015, 142- 143.)

7 NÄKÖKULMAN VAIHTAMISEN TAITO

”Eivät asiat sinänsä vaivaa meitä vaan käsitykset, jotka meillä on näistä asioista” (*Epiktetos*).

7.1 Näkökulman vaihtamisen taito vuorovaikutuksen tukena

Näkökulman vaihtamisen taito oli tunnettu hyve jo Kreikan filosofien keskuudessa. Tämän menetelmän avulla stoalaiset kehittivät ihmisten kykyä mielentyyneyden säilyttämiseen vaikeissa elämäntilanteissa. Näkökulman vaihtamisen taito on henkistä joustavuutta ja sopeutumiskykyä, joka mahdollistaa sen, että käsillä oleva tilanne voidaan käsittää monin eri tavoin. Puhutaan perspektiivin muuttamisesta. Me ihmiset käytämme tätä taitoa päivittäin – kuka enemmän, kuka vähemmän. Se on arkipäiväistä käytännön filosofiaa; tilanteen näkemistä uudella tavalla, jonkun toisen näkökulmasta. (Mattila 2011, 20.)

Hyvin monella elämän alueella, kuuntelemisessa, puhumisessa ja ymmärtämisessä, tarvitaan näkökulman vaihtamisen taitoa. Tämä taito auttaa ihmistä sosiaalisessa elämässä. Jotta voit ymmärtää toista ihmistä, sinun tulee osata kuvitella, mistä näkökulmasta hän lähestyy asiaa ja minkä käsitteiden kautta hän asioita tarkastelee. Jotta uusia, luovia ratkaisuja syntyisi, ihmisellä pitää olla kykyä nähdä asiat uudessa valossa, uuden perspektiivin kautta. Ihmisen pitää ihmisen pitää kyseenalaistaa vakiintuneet tavat ja näkemykset ja nähdä asiat ”toisen silmin”. (Mattila 2011, 21.)

Lyhytterapeutti Paul Watzlawick (1982) on todennut: ”Älkäämme unohtako, että useimmat tilanteista ovat itse asiassa sellaisia, joita on mahdotonta muuttaa. Vuosienkaan terapia ei saa onnettomuudessa menetettyä jalkaa kasvamaan uudelleen. Se mikä siitä huolimatta on muutettavissa, ovat ne tavat, joilla ihmiset käsittävät ja pyrkivät sopeutumaan näihin muuttumattomiin tosiasioihin?”(Mattila 2011, 21.)

8 LUOVAT MENETELMÄT VUOROVAIKUTUKSEN TUKENA

Älä kulje sinne, minne polku johdattaa. Kulje sinne, minne ei mene polkua,
ja jätä jälki. (Ralph Waldo Emerson)

8.1 Yleistä

Luovat menetelmät ovat monikäyttöisiä menetelmiä, joissa luovuus valjastetaan tunteiden ja asenteiden esiin tuojaksi. Luovia menetelmiä ovat esimerkiksi kuvallinen ilmaisu (piirustus ja muovailu), audiovisuaaliset menetelmät (valokuvaus), musiikki (laulaminen ja soittaminen), kirjallisuus (kirjoittaminen ja lukeminen), luova liikunta(tanssi ja liikunta) sekä draamalliset menetelmät (teatteri). Menetelmien avulla opitaan sanoittamaan tunteita, ajatuksia ja päänsisäistä dialogia sanalliselle tasolle. (Aerila, & Rönkkö 2013, 265.)

Parhaimmillaan luovat menetelmät helpottavat ihmisen itseilmaisua ja kehittävät hänen vuorovaikutustaitojaan. Draaman avulla voi sanoittaa omia voimavarojaan ja kiinnostuksen kohteitaan. Vastavuoroinen dialogi mahdollistetaan luovien menetelmien avulla ja vaihtoehtoiset toimintatavat tulevat vuorovaikutuksen myötä mahdollisiksi. Vähitellen ihminen voi liittää ajatukset, tunteet, mielikuvat ja toiminnan osaksi minuuttaan – ja kenties muuttaa ajatteluaan ja toimintaansa tarkoituksenmukaisemmaksi. Menetelmissä luotetaan ihmisen oppimiskykyyn. (Airaksinen, Karkkulainen yms. 2015, 46)

8.2 Draama pedagogisena menetelmänä

Sana ”draama” tarkoittaa toimintaa. Usein draama tuntuu vieraalta, vain teatteriin liittyvältä sanalta, mutta tässä opinnäytetyössä draamatyöskentelyn tarkoitus on toimia oppimisen välineenä. ”Kun draaman tavoitteena ovat kasvatus ja oppiminen, puhutaan pedagogisesta draamasta”(Vilen 2008, 341). Sosiodraama, joka on pedagogisen draaman menetelmä, taas jäsentää todellisuutta lähes poikkeuksetta ongelma- tai ristiriitatilanteiden avulla. Sosiodraamassa oleellista on tutkia ongelmatilanteita, jotka liittyvät johonkin rooliin, roolisuhteisiin. Sosiodraaman aihe on aina kyseiselle ryhmälle ajankohtainen ja sosiodraaman avulla voidaan tarkastella esimerkiksi työympäristöä. Käsiteltävät tilanteet voivat olla todellisia tai keksittyjä mutta aika, paikka ja roolit on luotava niin, ettei tapahtuma ole tunnistettavissa. Tarkoituksena on nähdä asia jonkun muun näkökulmasta. (Vilen 2008, 339.) Hannu Heikkisen mukaan ”draamaopetuksen tavoite pitkällä tähtäimellä on auttaa oppijaa ymmärtämään itseään ja maailmaa, jossa hän elää.” (Heikkinen 2005, 28.)

Pedagogisesta draamasta voidaan käyttää myös nimitystä draamakasvatus. Draamakasvatus on perinteisestä opetuksesta poiketen hyvin kokemuksellista. Fiktiivisesti luodussa maailmassa liikutaan usein omista arkisista rooleista poikkeavissa rooleissa. Roolien kautta on mahdollista ymmärtää ja kokea toisen ihmisen tunnetiloja, asenteita, asemaa ja motiiveja. (Heikkinen 2005, 38.) Draama siis mahdollistaa astumisen toisen ihmisen nahkoihin ja sitä kautta esimerkiksi empatian tai tunnetaitojen kehittymisen. Lisäksi draamatyöskentely tapahtuu lähes aina ryhmissä. Pitkäaikainen draamatyöskentely sitouttaa jo itsessään oppilaat ryhmän jäseneksi ja mahdollistaa näin vuorovaikutustaitojen kehittymisen. (Heikkinen 2005, 38.)

Draamakasvatus ja erityisesti osallistavan draaman työmuodot, kuten prosessidraama, ovat tehokkaita välineitä vuorovaikutustaitojen kehittämisessä. Ihminen on luonnostaan sosiaalinen olento. Jokaisella yksilöllä on tarve kuulua johonkin ryhmään ja tulla muiden hyväksymäksi. Draamaharjoitusten avulla on mahdollista luoda ryhmän jäsenten välille turvallista ilmapiiriä, vähentää epäonnistumisen pelkoa ja laajentaa yksilöllistä ilmaisuvälistä. (Routarinne 2004, 25).

Vuorovaikutukseen vaikuttavat monet strategiat, joita yksilöt ottavat ryhmätilanteissa käyttöön kasvojaan suojellakseen. Tällaisia ovat esimerkiksi toiminnasta kieltäytyminen eli tyrmääminen, arvostelun mitätöinti, erakoituminen, oman valmistautumisen tai suorituskyvyn vähättely, ilmaisun kaventaminen esimerkiksi hiljaa puhumalla, lisäksi lyöminen tai selittely (Routarinne 2004, 54–56). Draamakasvatukseen kuuluu kuitenkin iloisen mokaamisen periaate sekä ennakkosuunnittelusta luopuminen. Jatkuvan kontrolloinnin sijaan oppilaita opetetaan elämään hetkessä, reagoimaan spontaanisti lopputuloksesta huolestumatta sekä häpäisemään itsensä iloisesti (Routarinne 2004, 68).

Nurmi (1999,17) hyödyntää Nilssonin ja Waldemarsonin kasvatuksellisen draaman käsitteitä. Hän luettelee seuraavia tavoitteita: Oppia taitoja, joita ei opi lukemalla selvittää ja tutkia erityiskysymyksiä ja ongelmia. Draaman avulla voi harjoitella ongelmanratkaisua ja kokeilla eri ratkaisuja. Draaman avulla voi harjoitella päätöksentekoa yksin ja ryhmässä sekä tiedostaa ja muuttaa näkökulmia ja asenteita. Draamatyöskentely voi antaa käsittelyvalmiuksia sekä käyttäytymis- ja roolimalleja erilaisiin tilanteisiin. Draaman avulla voi harjoitella verbaalista ja non-verbaalista viestintää ja niiden tulkintaa sekä kehittää itsetuntoa, persoonallisuutta, vastuuntuntoa, herkkyyttä, joustavuutta ja luovuutta.

8.3 Draamatyöskentelyn vaiheet

Draamatyöskentely voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: virittäytyminen, toiminta- ja lopetusvaihe. Ryhmän virittämiseen voidaan käyttää erilaisia virittäytymis-, lämmittely-, keskittymis- ja rentoutumisharjoituksia. Harjoitusten tavoitteena on luoda ryhmään luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri sekä tuoda näkyväksi kunkin ryhmän jäsenen sen hetkinen olotila. Fyysiset harjoitukset toimivat yleensä aina hyvin, koska yhdessä fyysisesti tekeminen tuo ihmisiä lähemmäksi toisiaan ja lämmittää kehoa. Virittäytymisharjoitukset voivat ohjata ryhmän mielenkiintoa jo toimintavaiheen teemaa kohti ja ne suuntaavat ryhmän huomiota siihen. Virittäytyminen lämmittää ryhmän jäsenet kohti toiminnallisuutta. Virittäytymisharjoitusten jälkeen voidaan tehdä ren-

toutusharjoitus tai toteuttaa pieni keskusteluhetki, jolloin ryhmän jäsenet saavat selvittää oman tilansa juuri nyt. Sitten siirrytään varsinaiseen toimintaan. (Novitsky 1989, 24–28.)

Toimintavaihe on draamatyöskentelyn vaihe, jossa ryhmä menee aiheeseen ja työskentelee valitun teeman mukaisesti yhteistyössä ja pienryhmissä. Toimintavaiheessa ryhmä syventää draamatyöskentelyn avulla tematiikkaa. Toimintavaihetta seuraa lopetusvaihe. Tällöin ryhmä keskustelee kokemuksistaan ja tunteistaan, joita työskentely on herättänyt. Loppukeskustelussa saadaan ja annetaan rakentavaa palautetta. Ryhmä keskustelee työskentelyn lainalaisuuksista ja minkälaisia erilaisia ratkaisuja ryhmä tuotti tai olisi voinut tuottaa. Tässä vaiheessa ohjaaja viimeistään selittää ryhmälle teeman ja prosessin välisen yhteyden. Tässä vaiheessa voidaan myös purkaa ryhmän vuorovaikutusta ja jäsenten välisten suhteiden dynamiikkaa. (Novitsky 1989, 24–28.)

Päätämävaiheessa toiminnassa esiin tulleet ajatukset ja mietteet jaetaan ryhmälle. On tärkeää, että jokainen ryhmätyöhön osallistunut saa kertoa mielipiteensä, jos niin haluaa. Esimerkiksi kirjoittaminen tai kuvallisen ilmaisun käyttö voi helpottaa ajatusten jakamista. (Landy 2006, 140.)

8.4 Prosessidraama

Prosessidraama on draamakasvatuksen menetelmä, joka opettaa kyseessä olevalle ryhmälle teeman mukaisesti jotain. Prosessidraamassa muodostaa tapahtumien sarjan, jossa henkilö/henkilöt toimivat rooleissa draaman maailmassa sekä omana itsenään omassa todellisessa maailmassaan. Toiminta tapahtuu vuorotellen molemmissa ympäristöissä. Ryhmän ohjaaja vaihtaa tarvittaessa ja tarkoituksenmukaisesti roolia ja toimii ohjaajana ja havainnoitsijana. Prosessidraamassa henkilö oppii kokeilemalla ja pohtimalla. Näkökulmaa vaihtamalla oppimista reflektoidaan. (Sinivuori & Sinivuori 2007, 14).

Prosessidraamaan liittyy aina sopimus draamaprosessin aikana käytettävistä pelisäännöistä. Yksinkertaisimmillaan draamasopimus on ohjaajan ja ryhmän välinen yhteistyösopimus. (Owens & Barber 2002, 10.) Draamaprosessin sisältö luodaan teemaan

perustuen, eli käsiteltävä aihe ja siirretään sovittuun kontekstiin. Suunnitteluvaiheessa suunnitellaan käytössä olevat roolit. (Bowell & Heap 2006, 18 – 19.)

Prosessidraamassa ryhmä ja sen ohjaaja kehittävät yhdessä fiktiivisen tarinan, jonka sisällä ryhmäläiset voivat käsitellä itsellensä tärkeitä aiheita arkipäivästä etäännytettyinä. Prosessidraamatyöskentelyssä yhteinen neuvottelu tulkinnoista on keskeistä. Sen avulla on tarkoitus saattaa osallistujat myös ristiriitaisiin ja jännitteitä sisältäviin tilanteisiin. Monitulkintaisissa fiktiivissä tilanteissa toimitaan yhdessä. Oikeita tai vääriä ratkaisuja ei kuitenkaan ole eikä ryhmän jäsenten ole pakko pyrkiä yhteisymmärrykseen. Tieto siitä, että kukaan ei ole väärässä, rohkaisee ryhmäläisiä heittäytymään ja kehittämään prosessidraaman sisällä persoonallisia ja luovia ratkaisuja. Draamatyöskentelylle tyypillinen avaramielisyys on siis ominaista myös prosessidraamalle (Owens & Barber 1998, 26).

Prosessidraama muuttuu aina kunkin ryhmän ja sen yksittäisten jäsenten antaman panoksen mukaan. Siten prosessidraama on aina siihen osallistuvan ryhmän näköinen ja ainutkertainen kokonaisuus. Kaikessa draamatyöskentelyssä tulisi huomioida seuraavat asiat: käsitys käsiteltävästä asiasta, ryhmälle kiinnostava sisältö, välineiden ja tilojen sopivuus ko. prosessille, impulssi aloitukselle, tarkoituksenmukaiset työmenetelmät ja arvioimisen mahdollisuus. (Owens & Barber 1988, 26.) Kuten kaikessa draamatyöskentelyssä, on ohjaajan vastuulla valvoa ja seurata, että prosessidraama sujuu hyvin ja ketään tahallisesti loukkaamatta. Prosessidraama tarjoaa turvallisen tavan tarkastella, mistä vuorovaikutuksessa on kysymys. Ryhmän jäsenet tulevat usein tietoisiksi omista ajatuksistaan ja asenteistaan. Prosessidraaman jälkeen on hyvä varata aika yksilöllisesti ja ryhmissä käytäville keskusteluille draamatyöskentelyn sujumisesta. (Owens & Barber 1988, 26.)

Laakso (2004, 50) määrittelee pedagogisen draaman seuraavasti: ”Pedagoginen draama tarkoittaa opetusmenetelmää, jossa asettumalla toisen ihmisen asemaan yhteisesti sovitussa kuvitteellisessa tilanteessa pyritään saavuttamaan käsiteltävästä aiheesta syvällisempi ymmärrys.”

9 SUUNNITTELU

9.1 Rajaus

Olemme rajanneet opinnäytetyömme yhteen toiminnalliseen työyhteisön toimintapäivään ja sen sisältöä perustelevaan raporttiin. Rajaukseen ei ole vaikuttanut ryhmän koulutustausta ja ammattinimikkeet, koska pohjakoulutuksella ei ole olennaista merkitystä toiminnalliseen oppimiseen tai vuorovaikutustaitojen harjoittamisessa. Ryhmän koko ja sen muuttuminen suuremmaksi on vaikuttanut toiminnan muotoon.

Toimeksiantaja ei ole rajannut päivän sisältöä muun kuin keston osalta. Teoreettisen viitekehyksen rajaamiseen ja valintaan vaikuttivat molempien tekijöiden ammatillinen kokemus ja kiinnostuksen kohteet.

9.2 Resurssit

Projektin onnistumisen näkökulmasta resursseiksi voidaan katsoa sekä molempien tekijöiden pitkä työkokemus sosiaalialalta ja toisen tekijän aikaisempi draamamenetelmien tuntemus sekä draamapedagogin koulutus. Toimeksiantajana toimiva yritys on nuori ja halukas vastaanottamaan työyhteisön kehittämiseen liittyviä tässä opinnäytetyössä käsiteltäviä menetelmiä ja siten omalta osaltaan mahdollistaa toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamisen. Sosionomi (AMK) koulutus on antanut kattavan teoreettisen tietopohjan opinnäytetyön tekemiseen.

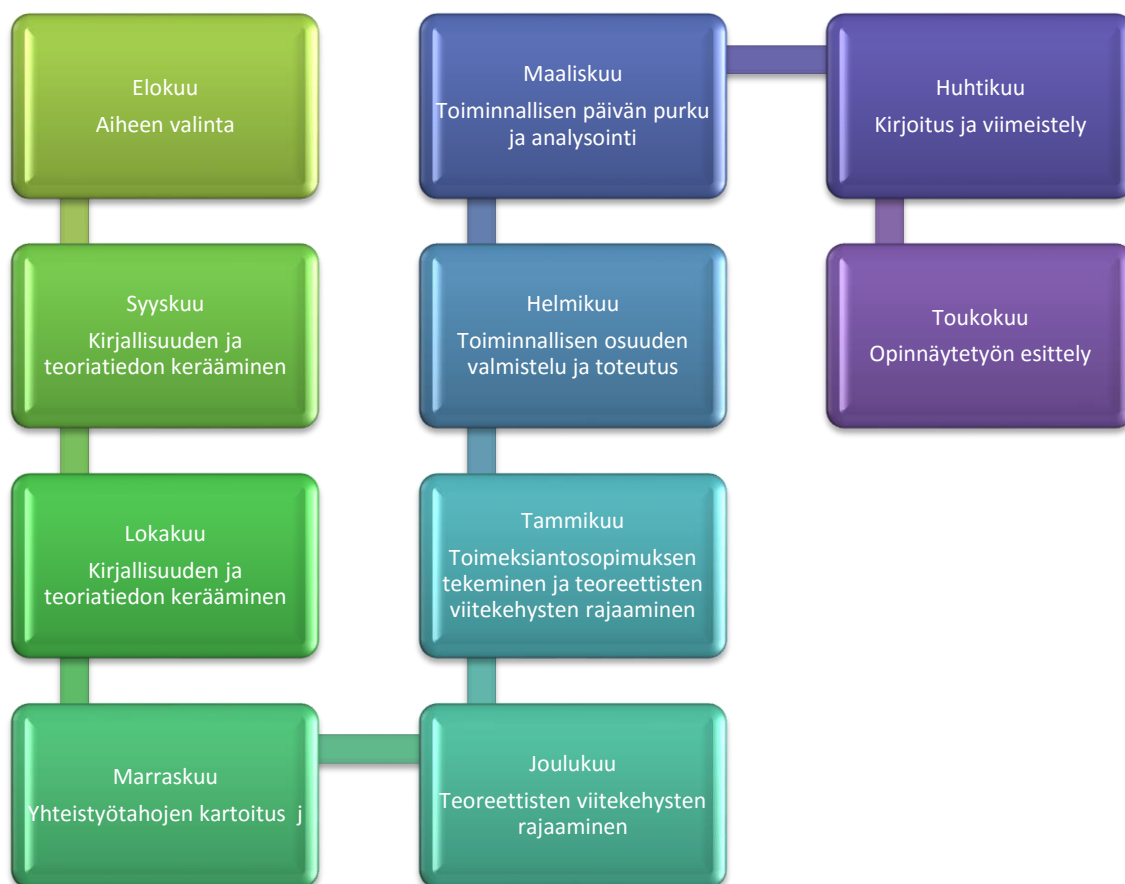
9.3 Riskit

Opinnäytetyön toteutuksen kannalta riskeiksi kirjattiin työyhteisö, tilat, maantieteellinen etäisyys tekijöiden välillä ja sairastuminen. Toimeksiantajana toimiva yksikkö oli perustettu vain muutamia kuukausia aikaisemmin, joten työyhteisö oli nuori ja ryhmäytyminen selkeästi vielä kesken. Riskinä oli, että ryhmä ei osallistuisi tai/ja sitoutuisi toimintaan. Nuori työyhteisö voidaan mainita myös vahvuustekijänä, koska ryhmä ei ole ehtinyt lukkiutua eikä asettua tiettyihin toimintamalleihin ja asenteisiin.

Riskiksi kirjattiin myös tilat siltä osin, että jos soveltuvia tiloja ei löytyisikään lähetyviltä kyseisenä ajankohtana tai toimeksiantajan kustannuksiin sopivina.

Myös jommankumman toteuttajan mahdollinen sairastuminen kirjattiin riskiksi, sillä toteutus vaati molempien läsnäoloa ja kehittämispäivän siirtäminen oli mahdotonta. Riskiksi huomasimme kirjoitusvaiheessa esiintyneet tekniset ongelmat. Välimatka opinnäytetyöntekijöiden välillä vaati sujuvasti toimivia yhteyksiä (puhelin, sähköposti, internet).

9.4 Aikataulu



Kuvio 2. Opinnäytetyön aikataulukuvio.

Opinnäytetyö sai alkunsa elokuussa 2015, kun opinnäytetyön aiheen valinta sai vahvistusta mediasta ja sosiaalialan kentällä esiintyvistä pakolaisiin liittyvistä haasteista. Syksyllä (syys- lokakuussa) luimme aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja valitsimme toiminnallisen opinnäytetyömme toteutustavan. Teimme tarkemman toimintasuunnitelman, jonka mukaan etenimme.

Marras- joulukuussa tarkensimme teoreettista osuutta ja kartoitimme vaihtoehtoisia yhteistyötahoja varsinaisen toiminnallisen osuuden toteuttamiseksi. Osallistuimme myös opinnäytetyön suunnitteluseminaariin.

Tammikuu 2016 teimme toimeksiantosopimuksen AMF Vastaanottopalveluiden kanssa ja keskityimme toiminnallisen osuuden, työyhteisön kehittämispäivän suunnitteluun valikoitujen teoreettisten viitekehysten avulla. Kahta viikkoa ennen toimintapäivää toimitimme työyhteiselle kutsun toimintapäivään (Liite 1).

Toiminnallinen osuus toteutettiin 26.2.2016. Päivän toteutuksen jälkeen aloitimme raportin kirjallisen osuuden työstämisen. Varasimme kirjoittamiseen aikaa noin puoli-toista kuukautta ja esityspäiväksi sovittiin toukokuun 10. päivä. Aikataulut oli surjuva, mutta toteutus painottui keväälle ja kirjoitustyö oli intensiivistä ja haastavaa.

9.5 Kustannusarvio

Projektin toteuttamiseen ja työstämiseen liittyvät kustannukset, kuten bensakustannukset opiskelijat maksavat itse. Käytännön harjoitukset teetetään yhteistyötahon työpisteen omissa tai toimeksiantajan vuokraamissa tiloissa. Toimeksiantaja on luvannut kustantaa päivän ruokailut ja kahvituksen.

10 TOTEUTUS

10.1 Toiminnallinen-päivä

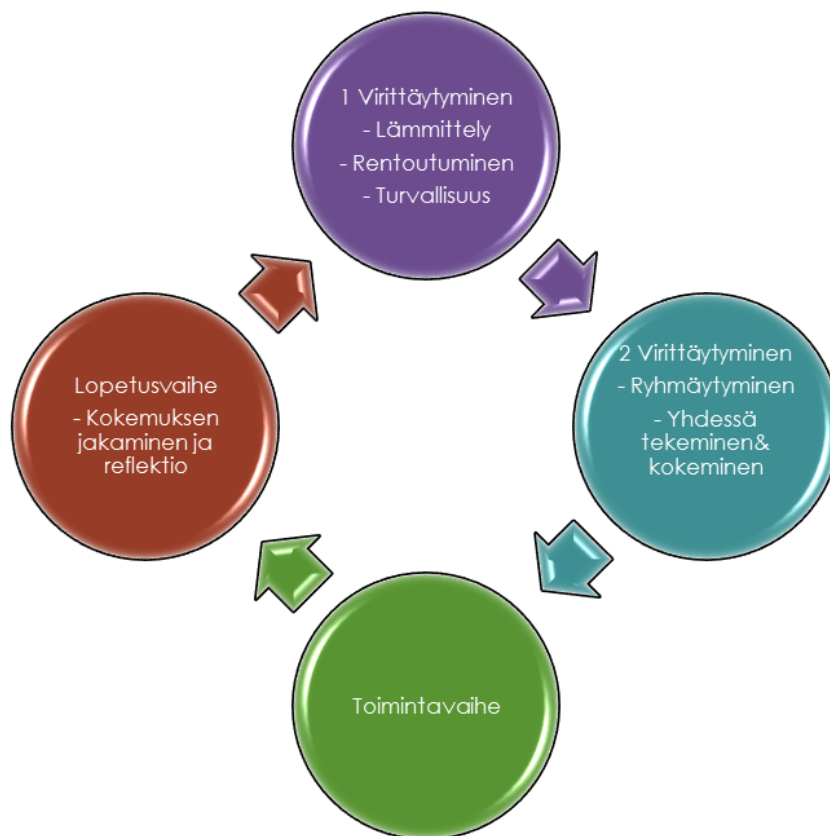
Toiminnallinen päivä toteutettiin perjantaina 26.helmikuuta klo 9.00 - 16.00 Satakunnan koulutuskuntayhtymän eli Sataedun tiloissa. Käytössämme oli kaksi isoa luokkahuonetta ja aulatilat. Ryhmä muodostui toimeksiantajan, AMF Vastaanottopalveluiden Huittisten tukiasumisyksikön vakituisista työntekijöistä, organisaation esimiehestä, sosiaalityöntekijästä sekä terveydenhoitajasta. Koulutukseltaan suurin osa työntekijöistä ovat lähihoitajia. Lisäksi henkilökuntaan kuuluu kaksi valmistuvaa sosionomia (AMK) sekä yksi sosionomi (YAMK). Paikalla oli 16 henkilöä ohjaajien lisäksi. Toiminnallinen päivä oli kaikille työvuorolistaan ennalta suunniteltu työpäivä.

Päivän sisältö suunniteltiin tarkoin valitsemalla näkökulman vaihtamiseen, dialogisuuteen ja vuorovaikutukseen liittyviä harjoituksia. Tämän tyyppisten harjoitusten valinnalla pyrittiin vaikuttamaan työntekijöiden ohjaukselliseen työöteeseen ja sen tiedostamiseen. Tavoitteena oli, että ammatillinen vuorovaikutus toteutuisi dialogisina vuorovaikutus- ja ohjaustaitoina.

Päivän aikataulutusta ja sisältöä hiottiin useaan otteeseen. Sisällön suunnittelu vaati muokkausta esimerkiksi ryhmäkoon muuttumisen vuoksi. Sisältöä pelkistettiin osallistujamäärän suurentuessa, koska haluttiin antaa harjoitusten tekemiseen ja reflektointiin riittävästi aikaa. Toimeksiantajan työntekijäkapasiteetti lisääntyi suunnitteluvaiheessa, joten ryhmästä muodostui odotettua isompi.

10.2 Toiminnallisen päivän harjoitusten vaiheet

Seuraavassa kuviossa esitetään toimintapäivän harjoitukset draamatyöskentelyvaiheiden mukaan (Draamatyöskentelyn vaiheet, luku 8.3). Draaman virittäytymisvaihe on kuviossa jaettu lämmittely- ja ryhmäytymisvaiheeseen. Kulloisenkin ympyrän väri toimii koodina liitteessä kaksi esitettyjen harjoitusten edessä. Värikoodit ovat seuraavat: violetti, virittäytyminen 1., turkoosi, virittäytyminen 2., vihreä, toiminta ja punainen, lopetusvaihe.



Kuvio 3. Draamatyöskentelyn vaiheet-kuvio.

Toiminnalliseen päivään valittiin vain vähän heittäytymistä vaativia ja helposti omaksettavia harjoituksia, joista ohjaajilla on paljon aikaisempaa kokemusta. Harjoitusten valintakriteereinä olivat toiminnallisen päivän tavoitteet, joita tarkennettiin dialogisuuden, vuorovaikutuksen, ohjauksellisen työtteen ja näkökulman vaihtamisen taidon teorioilla.

Suunnitelmassa harjoituksia on valittu jokaiseen draamatyöskentelyn vaiheeseen enemmän kuin aikataulullisesti olisi mahdollista toteuttaa. Näin varmistettiin, että ohjaajat pystyivät mukautumaan ryhmän prosessiin toimintapäivän aikana. Lisäksi ohjaajat huolehtivat prosessin aikana siitä, että kaikki draamatyöskentelyn vaiheet toteutuivat. Tämä vaatii ohjaajilta jatkuvaa työskentelyn suunnittelua ja aikatauluttamista. Esimerkiksi virittäytymisvaiheeseen tarkoitettuja harjoitteita ”Kenellä on väline?” ja ”Putsaa puolesi” jätettiin toteuttamatta, sillä ohjaajat arvioivat harjoitukset liian fyysi-

siksi ja aikaa vieviksi. Toisaalta ryhmän motivoituminen ”Vaihda paikkaa”-harjoitukseen johti ohjaajien päätökseen pidentää harjoituksen aikana toiminta-aikaa huomattavasti.

Vaiheittainen työskentelytapa tuli prosessin aikana osallistujille tutuksi, sillä jokainen harjoite sisälsi yhden tai useamman draamatyöskentelyn vaiheen. Esimerkiksi ”Metro”-harjoituksen kohdalla virittäytyminen tarkoitti sitä, että ohjaaja motivoi osallistujia tarinalla, jossa luotiin mielikuva kiireestä ja metrolla matkustamisesta, itse toimintavaihe tarkoitti fyysistä leikkiä ja lopetusvaihe kokemusten jakamista ja reflektointia ohjaajan opastuksella.

Reflektoinnista huolimatta osa harjoitteiden syvimmistä tavoitteista jätettiin arvoitukseksi. Metro-leikin kohdalla tämä tarkoitti sitä, että leikkijät eivät aina tiedostaneet, että leikki kavensi osallistujien henkilökohtaista reviiriä ja näin lisäsi ryhmän keskinäistä turvallisuutta. Voikin sanoa, että draamaharjoitukset sisältävät aina monia, erilaisia tavoitteita eikä yksikään harjoitus ole tavoitteiltaan täysin samanlainen kuin joku toinen. Tärkeää draamatyöskentelyssä on myös ohjaajan herkkyys tilanteen intensiteetin säilyttämiseksi ja osallistujien mielenkiinnon ylläpitämisessä.

Käytännössä toimintapäivä rakentui niin, että aamupäivässä pääpaino oli lämmittely- ja ryhmäytymisharjoitteissa ja iltapäivällä tekeminen painottui toimintavaiheen harjoitukseen ja refleктоivaan keskusteluun. Liitteessä 2. on kuvattu kaikki harjoitukset ja niiden toteuttaminen. Jokaisen harjoituksen edessä on draamatyöskentelyn vaiheiden mukaisesti (Kuvio 3) sijoitettu värikoodi, joka kertoo mihin tarkoitukseen harjoitetta on käytetty. Jokainen harjoite käsittää jonkinlaisen lopetusvaiheen, vaikka sitä ei olisi erikseen merkitty.

11 PROJEKTIN ARVIOINTI JA POHDINTA

11.1 Toiminta-päivän arviointi ja pohdinta

Kaiken kaikkiaan toiminnallinen työyhteisön toimintapäivä sujui hyvin ja olemme tyytyväisiä päivään. Päivän ohjelma oli rakennettu joustavaksi siten, että se voidaan pieninä muutoksina toteuttaa sellaisenaan erilaisissa työryhmissä. Omalla kohdallamme aikataulusuunnitelma koki muutoksia. Toteutettaviin harjoituksiin mitoitettu aika ei joissain kohdissa ollut riittävä, mutta jossakin kohtaa päivää taas paikkasimme ohjelmaa lisäharjoituksilla. Päivän lopuksi annetussa suullisessa palautteessa tuli esille että päivän sisältö oli joidenkin osallistujien mielestä turhan intensiivinen. Kokonaisuudessaan päivän tunnelma oli positiivinen ja iltapäivällä jopa hilpeä.

Myös opinnäytetyötä tekevien henkilökohtaiset tavoitteet toteutuivat myös. Laadukas ohjaus, kaikkien osallistuminen, ja molempien opinnäytetyötä tekevien selviytyminen kehittämissäpäivästä sairastumisesta huolimatta olivat yksinkertaisia mutta suuria tavoitteita, jotka täyttyivät hienosti.

11.2 Ryhmä

Vaikka työyhteisö oli nuori ja ryhmän koko suuri, osallistujat lähtivät hyvin mukaan harjoituksiin. Työyhteisön nuori ikä vaikutti ehkä harjoituksiin heittäytymiseen, mutta toimi myös mahdollisuutena uusien asenteiden ja toimintatapojen oppimiselle.

Ryhmä orientoitui kattavasti harjoituksiin ja aiheista syntyi paljon hyvää keskustelua. Joidenkin ryhmän jäsenten oli kuitenkin vaikea keskittyä loppu päivän harjoituksiin. Keskittymisen heikentyminen aiheutti esimerkiksi ohjeiden vastaanottamisen vaikeutta. Ryhmän jaksamiseen arvioitiin iltapäivästä vaikuttavan myös se, että kehittämissäpäivä sijoittui perjantaille, jolloin moni oli jo orientoitunut viikonlopunviettoon. Ajankohtana ehkä alkuvuikko olisi ollut jaksamisen ja keskittymisen kannalta parempi päivä, mutta osallistujille haluttiin mahdollistaa vapaavalintainen illanvietto kehittämissäpäivän jälkeen. Ajankohta aikaisemmin viikolla se olisi mahdollistanut keskustelun ja aiheiden työstämisen luontevasti työpaikalla ilman viikonlopun pituista taukoa.

Ryhmän heittäytyminen ja ”sukeltaminen” tehtäviin vei suunniteltua enemmän aikaa ja siksi päätimme jättää suunnitellun sosiodraamaosuuden kokonaisuudessaan pois iltapäivästä. Alustavasti hyvinkin olennaisen osan pois jättäminen oli kuitenkin oikea päätös.

Ryhmässä oli mukana ihmisiä, jotka olivat jo jäsentäneet omaa ammatillisuuttaan, ja toisaalta myös niitä, joille harjoitukseen mukaan lähteminen oli haastavaa. Esiintymistaidoiltaan ryhmä oli suhteellisen tasainen ja neutraali, mutta kokonaisuudessaan pienemmän työyhteisön kanssa työskentely olisi ollut syvällisempää ja henkilökohtaisempaa.

Erityisen hienolta ryhmän työskentely tuntui siksi, että työnkuvien erilaisuudet eivät juuri näkyneet työskentelyssä. Joltakin osin, varsinkin alussa työskentelyssä näkyi varovaisuus. Vastaanottavaisena ryhmänä kyseinen yhteisö varmasti hyötyisi tämän tyyppisestä toiminnasta. Esimerkiksi työnohjauksessa voisi käyttää draamaa ja muita luovia menetelmiä.

11.3 Yhteenveto

Toiminnallinen päivä toteutettiin yhtenä intensiivisenä koko päivän kestäväenä toimintana, mutta vaihtoehtoisesti toiminnan voisi järjestää myös kahtena iltapäivänä, jolloin ryhmä voisi vielä paremmin sitoutua aiheeseen ja ohjaajilla olisi mahdollisuus teettää väliajalla tehtäviä, jotka tukisivat teemaa. Kehittämispäivään valitut harjoitukset olivat toimivia ja perusteltuja vielä toteutuksen jälkeenkin ajateltuna. Sosiodraamaosuuden pois jättäminen oli harmillista, mutta juuri kyseisessä tilanteessa oikea valinta. Olisi ollut myös mahdollista, että ryhmä ei ollut valmis heittäytymään niin syvälliseen toimintaan. Arkisten asioiden ja aiheiden lähestyminen luovien menetelmien ja draaman kautta oli kuitenkin oikea vaihtoehto. Vaikka harjoitukset olivat suhteellisen yksinkertaisia ja helppoja, joltain osin jopa vaatimattomia, ryhmä selkeästi hyötyi harjoituksista. Harjoitukset lisäsivät ryhmäytymistä, joka yhteisössä oli vielä hyvin keskeneräinen.

Vaikka harjoituksissa ei varsinaisesti opetettu ohjauksellista työtettä, uskomme harjoitusten vaikuttaneen tähän ja sitä kautta avannee ihmisille mahdollisuuksia muuttaa tai ainakin peilata omaa ammatillista työtettä. Harjoitukset avasivat mahdollisuuden kullekin arvioida, kuinka pitkällä kukin työntekijä on näkökulman vaihtamisen taidoissaan. Haluamme painottaa, että ohjaus ja ohjauksellinen työote ovat opittavissa oleva asia, vaikka siihen ohjaajan persoona kovasti vaikuttaakin. Ohjauksellinen työote on myös organisaatiosidonnainen asia. Pehdytyksellä ja oikealla asennoitumisella ohjaustyötä kohtaan saadaan aikaiseksi koko työyhteisön toimintaa tukeva työskentelytapa joka tukee eniten asiakkaana olevia ihmisiä.

On selvää, että näin iso ryhmä kokee tällaisen päivän hyvinkin moninaisena. Pahimmillaan se voi näyttäytyä vain pakollisena tylsänä työpäivänä, mutta parhaimmillaan se aukaisee työntekijälle uuden tavan ajatella työtään ja sitä, kuinka sitä tekee.

12 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoinen, mutta raskas prosessi. Erityistä vaikeutta meille aiheutti teoriaosuuden puhtaaksi kirjoittaminen, koska olimme lukee paljon kirjallisuutta ja tutkineet internetistä asioita, jolloin aina tuntui löytyvän uusia, mielenkiintoisia asioita, jotka tuntuivat liittyvän aiheeseen. Kasvatustieteen alalla ja sen lähitieteissä on lukematon määrä teorioita, joita olisimme voineet soveltaa ja varmaan jokainen olisi jollain tapaa jäsentänyt meille aihetta. Kirjoitimme teoriaosuuden kahteen kertaan uudelleen. Oli kuitenkin palkitsevaa huomata miten kirjoittaminen sujui loppu kohdin aina paremmin ja paremmin. Meillä oli selkeästi vaikea rajata viitekehystä, koska aihe on niin moninainen ja rajapintoja tuntui löytyvän niin monen teorian kanssa. Toisaalta sukeltaminen syvemmälle ja syvemmälle, varmasti lisäsi ammattitaitoamme vuorovaikutusosaamisen alueelta ja syvensi jo ennalta opittua. On selvää, että tällaisen prosessin läpikäyminen lisää tiedonhakutaitoja ja harjaannuttaa kriittisestä lukemista.

Meille molemmille parityöskentely oli hyvä valinta, koska tuki vaikeissa tilanteissa oli arvokasta. Asetimme aluksi tiettyjä henkilökohtaisia tavoitteita, joiden koemme toteutuneen lähes kaikilta osin. Opinnäytetyön aihe pysyi koko ajan mielenkiintoisena ja motivoivana. Aihe on edelleen rakas ja varmaan tulevaisuudessakin mielenkiintoinen. Lisäksi molempien opinnäytetyötekevien kompetenssit tukivat vahvasti toista haasteellisissa tilanteissa. Saimme toisiltamme varmuutta omaan työskentelyymme.

Valitsimme opinnäytetyömme kohteeksi tämän aiheen, koska tänä päivänä työyhteisössä ja asiakastyössä vaaditaan sopeutumista ja vuorovaikutustaitoja enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Kymmenien tuhansien pakolaisten saapuminen Eurooppaan haastaa ammattilaiset niin sosiaalialalla kuin muissakin asiakaspalvelutehtävissä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena ja tavoitteena on herättää ajatuksia ammatillisen vuorovaikutuksen tukemiseen ja vahvistamiseen ohjaavassa asiakastyössä.

Työyhteisöjen ja työntekijöiden ohjaustaitojen kehittäminen ns. ihmissuhdetyössä on siis ajankohtainen aihe, johon sosiaalialan organisaatiot ovat havahtuneet. Kaarina Mönkkönen on tuonut kirjassaan Vuorovaikutus, Dialoginen asiakastyö esille myös sen, että koko organisaation kehittäminen vaatii ohjaustyön ja vuorovaikutuksen teoriaosaamista. Teoksessaan hän korostaa, että organisaatiotkin koostuvat ihmisistä ja johtamisen tulee painottua ennen kaikkea henkilöstön johtamiseen. Ihmisten johtaminen edellyttää ihmissuhdetyön työkaluja.”(Mönkkönen 2007, 169). Opinnäytetyö sai alkunsa kokemuksista työskentelystä turvapaikanhakijoiden kanssa vastaanottokeskuksissa. Usein törmättiin tilanteisiin, joissa ei ollut yhteistä kieltä ja työntekijän vuorovaikutustaidot eivät riittäneet kohtaamaan asiakasta tai kannattelemaan keskustelua eteenpäin.

Hyvä vuorovaikutus on elinikäinen taito, johon jokaisen tulisi panostaa niin työ kuin siviilielämässäänkin. Vuorovaikutus on hyvin monimuotoista, se voi olla vallankäyttöä, valtaa tai yhteistyötä riippuen tilanteesta. Vain hyvällä ja tilanteeseen oikealla vuorovaikutuksella saavutetaan toivottuja päämääriä. Vuorovaikutukseen voidaan orientoitua tietoisesti tai tiedostamatta monilla eri tavoilla. Tietoinen lähestymistapa on usein

organisaatiosidonnainen. Oikean tavan löytäminen vaatii keskustelijalta näkökulman vaihtamisen taitoa, dialogisuutta, tilannetajua, kokemusta ja herkkyyttä.

Vuorovaikutuksen näkökulma ja painopiste on kehittynyt aina asiantuntiakeskeisestä ajattelutavasta asiakaskeskeisyyteen ja nyt tavoitteena on dialoginen vuorovaikutus, jossa osapuolet yhdessä työskentelevät päämääränsä eteen. Täydellistä yhteisymmärrystä tuskin koskaan saavutetaan, koska valtavirtaan kuuluvat ihmiset heijastavat voimakkaasta enemmistökulttuurin uskomuksia ja arvoja ja odotuksia. Ammatillista ohjausmenetelmää käyttävän tulee kuitenkin orientoitua tietoisesti tarkastelemaan omaa vuorovaikutustaan. Ihmiset näkevät asioita eritavalla taustansa ja kokemustensa kautta, mutta ammatillinen vuorovaikutus toimii parhaiten kun pyritään riittävään ymmärrykseen. Esimerkiksi sosiaalihuoltolaki mainitsee monia toteutettavia asioita, jotka edellyttävät vuorovaikutustaitoja.

LÄHTEET

- Aerila, J.-A. & Rönkkö, M.-L. (2013). Integrating literature with craft in a learning process with creative elements. *Early Childhood Education Journal* 41(6), 259 - 271.
- Airaksinen, R., Karkkulainen, M., Ala-Vannesluoma, T. & Pirhonen, P. 2015 *Toimii! Hoitajan opas luoviin menetelmiin*. Helsinki: Otava
- Bowell, P. & Heap, B. 2006. *Prosessidraama - polkuja opettamiseen ja oppimiseen*. Helsinki: Gummerus.
- Heikkinen, H. 2005. *Draamakasvatus - opetusta, taidetta, tutkimista!* Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2001. *Dialogi – avain innovatiivisuuteen*. Helsinki: WSOY
- Katajainen, A., Lipponen, K & Litovaara, A. 2004. *Voimavarat käyttöön*. Helsinki: Gummerus.
- Laakso, E. 2004. *Draamakokemusten äärellä. Prosessidraaman oppimispotentiaali opettajaksi opiskelevien kokemusten valossa*. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research*, 238.
- Landy, J. 2006. The future of drama therapy. *The Arts in Psychotherapy* 33 (2), 135-142.
- Mattila, K-P. 2008. *Arvostava kohtaaminen, Arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mattila, A. S. 2011. *Näkökulman vaihtamisen taito*. Helsinki: WSOY.
- Mönkkönen, K. 2007. *Vuorovaikutus: Dialoginen asiakastyö*. Helsinki: Edita.
- Novitsky, N. 1989. *Kuntouttava sosiodraama*. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Nummenmaa A.R. & Lautamatti, L. 2004. *Ohjaajana opinnäytetöiden työprosesseissa*. Tampere: Tampere University Press.
- Näkki, P & Sayed, T. 2015. *Asiakastyön menetelmiä Sosiaalialalla*. Helsinki: Otava.
- Ojanen Sinikka. 2006. *Ohjauksesta Oivallukseen, Ohjausteorian käsittelyä*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Onnismaa, J. 2007. *Ohjaus- ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Owens, A. & Barber, K. 1997. *Draama toimii*. (Suom. 1998). Helsinki. JB-kustannus.

Peavy, R.V. 1999. Sosiodynaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Psykologinen kustannus.

Peavy, R.V. 2001. Elämäni työkirja. Konstruktivististen ohjausperiaatteiden soveltaminen: tehtäviä ja harjoituksia. Helsinki: Psykologien Kustannus.

Peavy, R.V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien Kustannus.

Routarinne Simo. 2004. Improvisoi! Helsinki: Tammi.

Sava, I. 2004. Kasvattajan oikeus – ja vastuu – omaan elämään. Teoksessa Sava & Vesanen-Laukkanen, (toim.) Taiteeksi tarinoitu oma elämä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sinivuori, P & Sinivuori, T. 2007. Esiripusta arvoihin, toiminnallinen draamakäsivatuskirja. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Vilen, M., Leppämäki, P & Ekström, L. 2008 Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

TERVETULOA

TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISPÄIVÄÄN PERJANTAINA 26.2.2016

klo 9.00-16.00

Sataedu Huittinen Teollisuustie 5-7

22700 Huittinen



**OTA MUKAAN RENTO MÖNINKI, ENNAKKOLUULOTON
ASENNE, HYPPYSÄLLINEN HYMYÄ, RIPAUS LUOVUUTTA JA
KOURALLINEN KOKEMUSTA. VERHOA VETREÄ VARTALOSI
MUKAVIIN TEKSTIILBIHIN JA SAAVU PAIKALLE AJOISSA.**



**TYKY-PÄIVÄ ON OSA SATAKUNNAN
AMMATTIKORKEAKOULUSSA TEHTÄVÄÄ
OPINNÄYTETYÖTÄ.**




**YHTEISTYÖTERVEISIN OPISKELIJAT
JATTA KURPPA JA SARI LAPPALAINEN
LISÄINFOA PUH. 010 XXXXX**



Päivän harjoitukset

1. ESITTELY, PÄIVÄN AIKATULU JA TARKOITUS 10min.
2.  METRO 10 min. (lämmittelyharjoitus) Istutaan piirissä, niin että piirin kehällä on yksi tyhjä tuoli, ihmiset siirtyvät aina tyhjälle tuolille, keskellä yksi ihminen, joka yrittää saada paikan itsellensä. Jos joku ei siirry riittävän nopeasti ja keskellä olija ehtii istua ensin, hidastelija joutuu keskelle. Aluksi siirrytään aina samaan suuntaan, kun leikki tulee tutuksi, voi tyhjän paikan vieressä istuva vaihtaa kierroksen suuntaa, huu-tamalla: ”takaisin”.
3.   NIMILÄTKÄ 10 min. (nimi- ja lämmittelyharjoitus) Yksi seisoo piirin keskellä sanomalehdestä käärityn rullan kanssa ja muut istuvat piirissä. Yksi piirissä istuvista aloittaa leikin sanomalla jonkun muun piirissä olevan nimen. Piirin keskellä oleva yrittää ehtiä lyödä tätä mainittua henkilöä kevyesti polveen ennen kuin tämä ehtii sanoa jonkun muun nimen. Jos keskellä olija ehtii lyömään, lyödystä tulee uusi keskellä olija. Harjoitus vaikeutetaan sanomalla: ”en minä, minä vaan...nimi” tai niin, että keskeltä jonkun paikalle menevä muuttuu siksi henkilöksi, joka istui tuolissa ennen häntä.
4.   VAIHDA PAIKKAA 10 min. (lämmittelyharjoitus, helppo esillä olo-harjoitus) Keskellä olija sanoo jotain mitä on tänä aamuna tehnyt, esim. syönyt puuroa, kaikki, jotka ovat tehneet saman, vaihtavat paikkaa, keskellä olija yrittää saada paikan itsellensä.
5.    SMALL TALK 10 min. (pariharjoitus, esillä olo-harjoitus) Ryhmästä valitaan pikaisesti joku, joka tunnetaan huonoiten. Hänen luokseen mennään ja puhutaan muutaman minuutin ajan, ihan mistä vain (ohjaaja voi myös antaa aiheen). Kun vetäjä taputtaa käsiään, parit vaihtavat salamannopeasti paria, johonkin toiseen huonosti tuntemaansa. Toimii hyvin tutustumisharjoitteen ja harjaannuttaa puheviestinnällistä reaktionopeutta. Viimeisen parin jälkeen, toinen pareista kertoo koko ryhmälle mitä uutta oppi ko. henkilöstä.

6.   KENELLÄ ON VÄLINE? 20min (liikunnallinen joukkueharjoitus)
Rajataan alue, jonka sisällä osallistujat liikkuvat vapaasti. Puolet osallistujista saa hernepussin. Osallistujat lähtevät liikkumaan vapaasti tilassa ja heittelevät välinettä toisilleen. Hetken kuluttua ohjaaja viheltää pelin seis. Katsotaan kenellä ryhmästä on väline ja kenellä ei. Ne joilla on väline, asettuvat rajatun alueen toiseen päähän ja ne, joilla ei ole välinettä, asettuvat alueen toiseen päähän. Joukkueet ovat valmiit aloittamaan seuraavan pelin. (1h)



7.   PUTSAA PUOLESI 20min (liikunnallinen joukkueharjoitus) Joukkueet ovat sovitulla pelialueella omilla puolillaan (esim. viiva/ verkko/ penkki) välissä, runsaasti palloja molemmilla puolilla (ilmapalloja, sanomalehtipalloja jne.) Merkistä kummankin puolen pelaajat putsaavat välineitä vastapuolelle; heittämillä, potkaisuilla, istuen, mailalla. Sovitun ajan jälkeen, katsotaan, kumpi puoli onnistui paremmin putsamaan alueensa palloista. Sovelletaan pelaamalla esim. peppu maassa.

8.    JANA-HARJOITUS 40 min. (itsetuntemusta, omaa ammatillista osaamista ja ryhmäytymistä kartoittava harjoitus) Ohjaaja osoittaa lattialle janon. Janan päät edustavat vastakkaisia asioita ja ajatuksia, esim. syön aina aamiaista, ”en syö koskaan aamiaista” tai ”olen optimisti, olen pessimisti”. Ihmiset asettuvat janalle valitsemaansa kohtaan. Katsotaan mihin kukin on asettunut ja miten ryhmä on jakautunut. Keskustelua. Ryhmästä voidaan myös valita vapaaehtoinen yksilö, joka asettuu janalle yksin. Keskustellaan hänen valinnastaan ja ryhmä voi muuttaa ko. henkilön paikkaa janalla. (2h)



9.   TAVOITTEENI-YKSILÖHARJOITUS 30 min.
Kirjoita lapulle viisi asiaa miksi työskentelet tässä työyhteisössä, mikä on minulle tärkeää kun ajattelen työskentelyä tässä työryhmässä, miksi on kiva olla täällä töissä, miksi haluan olla töissä tässä työyhteisössä jne. tulevaisuudelle tässä työssä. Kun osallistujat miettivät omia tavoitteitaan omalle työlleen, sitä voi helpottaa joillakin seuraavista kysymyksistä: Mitä haluat tältä? Miksi olet täällä? Onko sinulla huonoja kokemuksia tai ennakkoluuloja? Mitä et halua tältä työltä? Missä olet hyvä? Missä kaipaat kehitystä? Milloin olisit tyytyväinen työhösi suhteen itsessäsi? Miltä sinusta tuntuu, kun tavoitteesi on toteutunut? Mitä jos olisi tapahtunut ihme ja tavoitteesi olisi toteu-

tunut; mikä olisi silloin tilanne? Mikä on ensimmäinen merkki, josta tiedät, että tavoitteesi on toteutunut? Jos tavoite ei toteudu, mitä elämästäsi jää silloin pois? Miksi haluat juuri tämän tavoitteen? Tavoite käydään kertomassa ryhmän edessä tai siitä keskustellaan pienryhmässä. Kirjataan ylös.


10. RUOKATUNTI (kesto 45 min.)

11.   SWISH, BOING, BANG 10 min. (lämmittely-, esillä olo- ja keskittymisharjoitus) Mennään piiriin. Leikissä on kolme liikettä. 'Swish': käsien heilautus alakautta puolelta toiselle, vartalo mukana. Vuoro siirtyy ringissä seuraavalle käsien liikkeen suuntaan. 'Bang': osoitetaan ringissä jotakuta, ei kuitenkaan vieressä olevaa. Vuoro siirtyy sille, jota on osoitettu. 'Boing': vastataan Swish-liikkeeseen asettamalla kädet torjunta-asentoon, siihen suuntaan mistä 'Swish' tuli. Yritetään säilyttää rytmi. Voidaan leikkiä myös pudotuspelinä, jolloin väärän liikkeen tehnyt tai rytmin sekoittanut putoaa ja rinki tiivistyy. Variaatioita: Voidaan ottaa mukaan neljäs liike: "hoplaa", jolloin vuoro hyppää seuraavan yli. ('Hoplaa' on mahdollinen vain silloin kun suunta on selvillä.) Lisäsääntöjä: Kahta "boing":ia ei voi tehdä peräkkäin. "Bang":ia ei voi tehdä vastaukseksi "boing":iin.

12.  PIENI LUENTO 5 min. "MIKSI POSITIIVISUUS KANNATTAA?"


13.   KENKÄKAUPPA 45 min. (ensimmäinen näkökulman vaihtamisen taito-harjoitus) Ryhmä jaetaan kolmeen pienryhmään. Jokainen pienryhmä saa yhden roolin: kenkäkaupan omistaja, kenkäkaupan myyjä ja asiakas. Ryhmä pohtii kenkäkauppaa ko. roolin näkökulmasta ja pyrkii "sokeasti" tuottamaan asioita ko. roolin kautta. Ei huomioida muita mahdollisuuksia. Jokainen ryhmä esittelee tuotoksensa. Keskustelua. (1h)


14.    PIIRRÄ PARIN KANSSA 5 min. (keskittymis- ja kommunikatioharjoitus)


15.  ASIAKAS-KUKKA. 50 min. Ryhmä jaetaan viiteen pienryhmään. Kukin ryhmä keskustelee siitä kuka on työryhmän tärkein asiakas/rajapinta. Kun ryhmät ovat valmiit, he esittelevät ajatuksiaan ja yhteisesti keskustelemalla valitaan tämän työryhmän viisi tärkeintä asiakasta. Jokainen ryhmä saa työstettäväkseen yhden asiakkaan. Ryhmä luo asiakasta "asiakasanalyysin" piirtämällä kukan. Kukan keskiössä on asiakas (ryhmä keksii hänelle nimen) ja terälehdet ovat hänen persoonansa ominaisuuksia,


perhetaustaansa, ikä jne. ja muita työskentelyyn vaikuttavia tekijöitä. Tarkoituksena on luoda ehkä jopa karikatyyrinen hahmo tästä ”perusasiakkaasta”. Kukkat esitellään toisille ryhmille. Ohjaaja kyseenalaistaa ”terälehtiä” ja niiden sisältöä. Haetaan pisin vaikuttava yhteys esimerkiksi johonkin ongelmatilanteeseen töissä.

16. KAHVITAUKO 10 min.

17.  MIKÄ ÄRSYTTÄÄ VUOROVAIKUTUSTILANTEESSA?
30 min ryhmä keksii vuorovaikutustilanteita, joissa kokevat ärtymystä, mikä siinä ärsyttää, miksi jne. esim. lääkäri, joka tuijottaa koko ajan konetta, kun potilas kertoo huolistaan. Nämä kirjataan ylös. Toiset ryhmät näyttelevät tilanteen. Keskustelua. Mikä on minulle tärkeintä vuorovaikutustilanteessa? Miksi tulee ongelmia vuorovaikutustilanteissa? Keskustelua pienryhmässä tai pareittain.

18.  1-2-3-HARJOITUS 5 min. Kaikki seisovat piirissä. Katse alaspäin. Ohjaaja laskee yksi, kaksi, kolme. Kolmosella osallistujat nostavat katseensa ylös ja kiinnittävät sen johonkin toiseen piirissä olijaan. Jos ihmisten katseet kohtaavat, joutuvat nämä kaksi ”pois pelistä”. Jatketaan kunnes voittaja on selvillä. Pelataan muutama kierros.

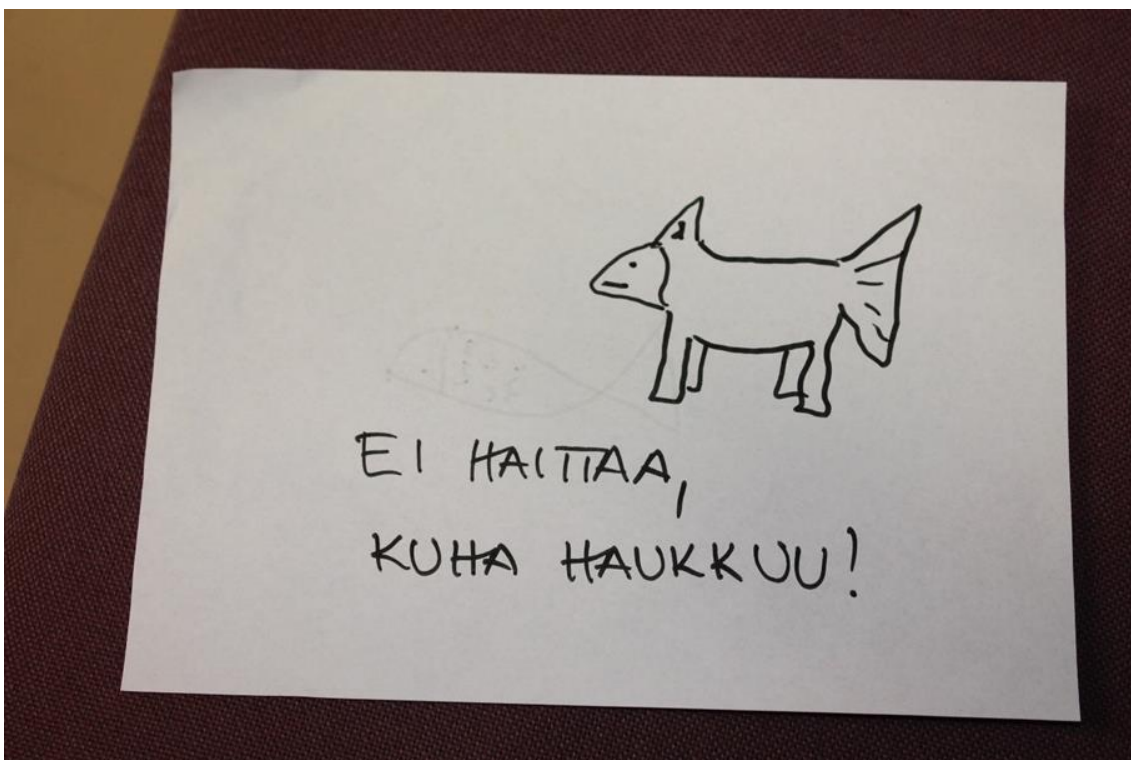
19.  ARVOLOTTO 1 h
Harjoitus alkaa yksilöharjoituksena, päättyen koko ryhmän yhteistyöhön. Jokainen työyhteisön jäsen kirjoittaa paperille oman työnsä kolme tärkeintä arvoa. Kun kaikki ovat valmiit, hakeudutaan sattumanvaraisesti kahden hengen ryhmiin. Nyt kussakin ryhmässä on kolme – kuusi arvoa, joista yhteisellä päätöksellä ja keskustelemalla, perustelemalla valitaan taas kolme tärkeintä työhön vaikuttavaa arvoa. Jälleen kun kaikki ryhmät ovat valmiita, yhdistetään ihmisiä sattumanvaraisesti kolmen, neljän hengen ryhmiin. Nyt kaikista ryhmän arvoista valitaan kolme pääarvoa ja kaksi ala-arvoa. Näin jatketaan kunnes kaikki osallistujat ovat samassa ryhmässä ja löytyvät keskustelun kautta kolme pääarvoa ja kaksi ala-arvoa. Yhteisesti keskustelemalla kirjataan taululle nämä valitut arvot. Nämä työyhteisön yhdessä hyväksymät arvot sijoitetaan arvotaloon. Askarrellaan paperista työyhteisön oma Arvotalo. Työyhteisö päättää, mikä arvo on talon perusta, mikä arvo on katto jne. Jos arvoja tuntuu löytyvän enemmän, voidaan osa niistä sijoittaa esimerkiksi savupiipuksi, ikkunoiksi jne.

20.  LOPPUPIIRI

Kerro muutamalla sanalla päivän tunnelmia, mitä opit, mitä jäi käteen päivän ohjelmasta, mikä oli vaikeaa, mikä oli helppoa jne.



Kuvassa: Luokkahuone, jossa toiminnallinen päivä toteutettiin



Kuvassa: Piirrä parin kanssa-harjoituksen tulos



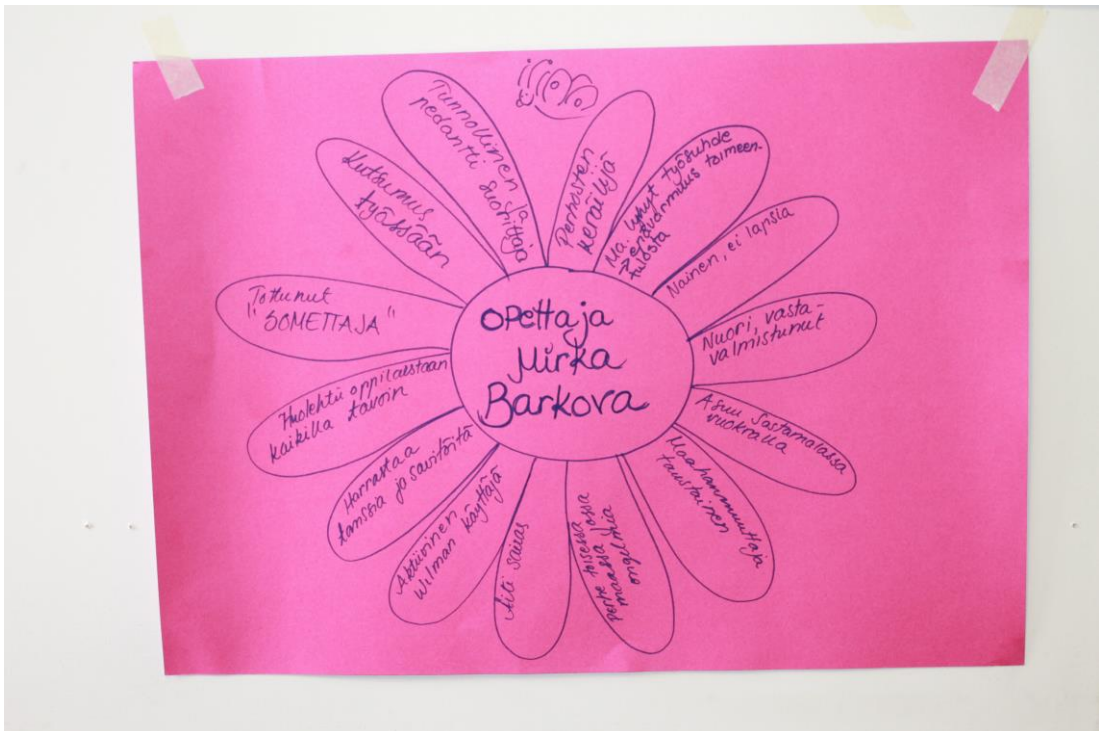
Kuvassa: Asiakas-kukka-harjoituksen purkutilanne.



Kuvassa: Asiakas-kukka-harjoituksen tulos



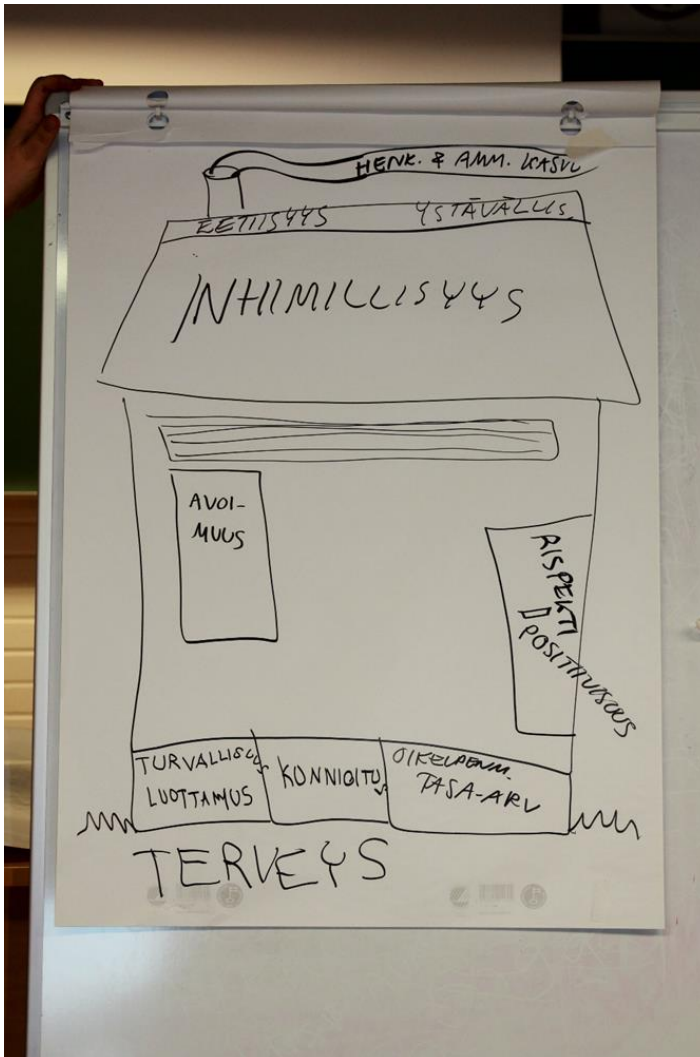
Kuvassa: Ryhmätyöskentelyä iltapäivän Asiakas-kukka-harjoituksen parissa



Asiakas-kukka harjoituksen tulos



Kuvassa: Asiakas-kukka aiheen työstämistä



Kuvassa: Arvolotto-harjoituksen tulos