



# “Ettei tarttis olla kaikki niin törkeän vakavaa!” - Työyhteisön vuorovaikutuksen tukeminen draaman keinoin

Peppi Olkinuora & Emmi Pastinen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**“Ettei tarttis olla kaikki niin törkeän  
vakavaa!” - Työyhteisön vuorovaikutuksen  
tukeminen draaman keinoin**

Peppi Olkinuora & Emmi Pastinen  
Sosionomi (AMK)  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2019

Peppi Olkinuora & Emmi Pastinen

**“Ettei tarttis olla kaikki niin  
törkeen vakavaa!” - Työyhteisön vuorovaikutuksen tukeminen  
draaman keinoin**

Vuosi 2019

Sivumäärä 54

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa toiminnallinen ohjauskertojen kokonaisuus, jonka tavoitteena oli tutkia työyhteisön jäsenten kokemuksia draamallisista menetelmistä vuorovaikutuksen edistäjänä. Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan draamaan liittyviä käsitteitä, työyhteisöä ja sen sisäistä vuorovaikutusta. Toiminnallinen osuus on suunniteltu ja toteutettu teoreettiseen tietoperustaan pohjautuen.

Toiminnallinen opinnäytetyö sisälsi esittelyvideon ennen ohjauskertojen alkamista, kolme ohjauskertaa sekä lopputapaamisen ohjauskertojen jo päätyttyä. Ohjauskerrat koostuivat draamaharjoituksista ja loppukeskusteluista. Harjoitukset liittyivät tutustumiseen, lämmittelyyn ja teemojen käsittelyyn. Harjoituksia toteutettiin sekä parittain ryhmäharjoituksina. Ohjauskertojen pääteemat olivat vuorovaikutus, kuunteleminen ja kuulluksi tuleminen sekä työhyvinvointiin liittyvät omat rajat. Opinnäytetyö toteutettiin pääkaupunkiseudulla toimivaan nuorisotyön yksikköön. Opinnäytetyössä ei määritellä yhteistyökumppania tarkemmin.

Aineisto koostui ohjauskertojen havainnoinnista ja nauhoitetuista loppukeskusteluista. Kerätyn aineiston perusteella kävi ilmi, että draama teki vuorovaikutuksesta kokonaisvaltaisempaa. Työroolien kautta toisilleen tutut työyhteisön jäsenet oppivat toisistaan uusia puolia. Lisäksi osallistujat kertoivat draamaharjoitusten vaikutuksien olleen virkistäviä sekä läsnäolon tunnetta lisääviä. Toiminnasta saadun palautteen perusteella voidaan todeta osallistujien kokeneen draaman tukeneen työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta.

Asiasanat: draamamenetelmät, työyhteisöt, vuorovaikutus

Peppi Olkinuora & Emmi Pastinen

**”So that everything doesn’t have to be so outrageously serious!” - Supporting a work community’s interaction with drama methods**

Year	2019	Pages	54
------	------	-------	----

---

The purpose of this thesis was to plan and execute a practise-based collection of exercises, for the members of a work community. The goal was to examine the experiences of the drama methods for enhancing interaction. This thesis was executed in co-operation with a youth work unit in the metropolitan area. In this thesis the co-operative partner is not specific defined. The theoretical framework included the concept of drama, work community and its interaction. The practical part of the thesis was planned and executed following this theoretical framework.

The functional part of the thesis included a guidance video, three workshops and a final meeting. These workshops consisted of drama based exercises and discussions at the end of the workshops. The exercises were related to becoming familiar with each other and warming up based on different themes. The exercises were both pair and group exercises. The themes of the workshops were interaction, listening and being heard and own boundaries related to welfare at work.

The research material consisted of the authors’ own observations and recorded conversations. Based on this collected material, it was discovered that drama made interaction more comprehensive. Individuals already familiar with each other through work learned new sides of each other. Participants also told that the effects of the drama exercises had been refreshing and that the sense of presence increased. According to received feedback, the conclusion is that drama supports the interaction within a work community.

Keywords: drama methods, work communities, interaction

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	7
2.1	Opinnäytetyön tarkoitus & tavoite .....	7
2.2	Aiheen valinta & rajaaminen .....	8
3	Yhteistyökumppani & toimintaympäristö .....	9
4	Työyhteisö .....	11
4.1	Työyhteisön sisäinen vuorovaikutus .....	11
4.2	Työyhteisön työhyvinvointi .....	13
5	Draama .....	13
5.1	Improvisaatio .....	14
5.2	Draaman monet muodot .....	15
6	Aineistonkeruumenetelmät & aineiston analysointi .....	17
6.1	Havainnointi .....	17
6.2	Nauhoitetut loppukeskustelut .....	18
7	Opinnäytetyöprosessin suunnittelu .....	19
8	Ohjaukseteemojen muodostuminen .....	21
9	Ohjaukseterat & niiden sisältö .....	23
9.1	Ensimmäinen ohjauksetera: tutustuminen & vuorovaikutus .....	25
9.1.1	Ohjaukseteran loppukeskustelu .....	26
9.1.2	Ohjaukseteran havainnointi .....	27
9.2	Toinen ohjauksetera: kuunteleminen & kuulluksi tuleminen .....	28
9.2.1	Ohjaukseteran loppukeskustelu .....	29
9.2.2	Ohjaukseteran havainnointi .....	30
9.3	Kolmas ohjauksetera: omat rajat (& monikulttuurisuus) .....	31
9.3.1	Ohjaukseteran loppukeskustelu .....	32
9.3.2	Ohjaukseteran havainnointi .....	33
10	Prosessin arviointi .....	34
10.1	Eettisyys & luotettavuus .....	37
10.2	Oma oppiminen .....	38
11	Johtopäätökset, pohdinta & kehitysehdotukset .....	39
	Lähteet .....	42
	Liitteet .....	45

## 1 Johdanto

Suunnittelimme ja toteutimme kolme ohjauskertaa pääkaupunkiseudulla toimivan nuorisotyön yksikön työyhteisölle käyttäen teatterilähtöisiä draamamenetelmiä. Halusimme tarjota henkilöstömuutoksia kokevalle työyhteisölle kokemuksen draamasta yksilö- sekä yhteisötasolla ja sitä kautta havainnoida draaman vaikutuksia työyhteisön väliseen vuorovaikutukseen. Suunnittelimme ohjauskerrat aiheeseen liittyvää teoriaa ja omaa osaamistamme sekä aiemmin oppimaamme hyödyntäen. Avaamme opinnäytetyömme toiminnallista osuutta tässä kirjallisessa raportissa.

Organisaatiossa tapahtuva muutosprosessi on monimutkainen ja monitasoinen tapahtumaketju, joka pitää sisällään niin vanhasta luopumista, kuin uuden vastaanottamistakin. Vaihtuvuutta helpottaa avoimuus muutoksen suhteen ja prosessinomainen reflektointi myös suhteessa itseensä työntekijänä - vanhana tai uutena. Merkittävää on tunnistaa itsessään tapahtuvia ilmiöitä tunteissa ja ajatuksissa ja sanoittaa niitä, sekä keksiä ratkaisuja mahdollisiin ristiriitoihin yhdessä tiimin kanssa. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen 2012, 60.)

Draama on ainutlaatuinen apukeino tunteiden ja ajatusten käsittelyyn, sekä uuden kokoonpanon tutkimiseen. Draamaa tehdessä luodaan yhdessä määriteltyjä tiloja, konkreettisia tai absurdeja, joissa voidaan kokeilemalla antaa asioille uusia merkityksiä ja tutkimisella mahdollistaa oppiminen kokemuksen kautta. Samalla kun kokeilemme ja tutkimme, olemme kasvatuksellisen näkökulman äärellä. (Heikkinen 2004, 77.)

Puhumme tässä opinnäytetyössä draamasta, draamakasvatuksesta ja teatterilähtöisistä menetelmistä niputettuna, eli viittaamme samaan asiaan kaikilla kolmella käsitteellä. Draama on käsitteenä kuitenkin meille kaikista tutuin, joten käytämme sitä myös eräänlaisena lyhenteenä kaikelle draamalliselle toiminnalle, josta puhumme.

Opinnäytetyömme tietoperusta pohjautuu työmme keskeisiin käsitteisiin, jotka ovat draama, työyhteisö ja työyhteisön sisäinen vuorovaikutus. Näiden käsitteiden perusteella määritetty tietopohja ja opinnäytetyömme viitekehys. Käsitteiden määrittelyn avulla pääsemme käsiksi aiheemme ytimeen - miksi vuorovaikutusta työyhteisössä tulisi tukea erilaisin menetelmin.

Toiminnallisessa opinnäytetyössämme tulemme havainnoimaan toiminnallisen osuuden vaikutuksia työyhteisön vuorovaikutukseen. Tulemme keräämään aineistoa toiminnallisen osuuden yhteydessä osallistuvan havainnoinnin avulla sekä nauhoittamalla ohjauskertojen päätteeksi loppukeskustelut. Tässä opinnäytetyössä käytämme nauhoitetuista keskusteluista sanaa loppukeskustelu. Tulemme analysoimaan keräämäämme havainnointiaineistoa sekä nauhoittamamme loppukeskusteluita sovelletusti sisällönanalyysin avuin.

Tässä opinnäytetyössä kerromme aiheen valintaan johtaneet tekijät, työemme taustan ja tarkoituksen sekä selvitämme keskeisiä käsitteitä, jotka liittyvät toiminnalliseen opinnäytetyöhömmme. Lisäksi pohdimme opinnäytetyöhömmme liittyviä eettisiä kysymyksiä sekä arvioimme opinnäytetyömmme tarkoituksenmukaista käyttöä. Kerromme myös opinnäytetyöprosessin eri vaiheista aina suunnittelusta johtopäätöksiin saakka.

## 2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö noudattaa työelämälähtöisyyttä. Sen avulla kehitetään ammattikulttuuria käytännönläheisellä projektilla, jonka toteutuksessa osoitetaan alaan kohdistuvaa tietotaitoa. Toiminnallista opinnäytetyötä voidaan kuvailla projektina, sillä se pitää kokonaisuutena sisällään projektille tyypillisiä piirteitä, kuten suunnitteluvaiheen, toimintavaiheen, sekä pohdintavaiheen ja johtopäätösten tekovaiheen. Toiminnallinen opinnäytetyö vaatii aina kohderyhmän, sillä toiminta on toteutettava jonkin ryhmän parissa. Kohderyhmän avulla opinnäytetyö saa projektina raamit ja rajat niin sisällön kuin laajuudenkin suhteen. Valintoja toiminnan suhteen on helpompi tehdä, kun on tiedossa mihin valintojen tekeminen perustuu. Projektin onnistumisen kannalta on tärkeää, että projekti on tarkasti suunniteltu, organisoitu, toteutettu, valvottu ja seurattu sekä arvioitu. Toiminnallisena toteutettuun opinnäytetyöhön kuuluu raportti ja tuotos, eli produkti. Produkti voi olla esimerkiksi työnäyte. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 41-65.)

### 2.1 Opinnäytetyön tarkoitus & tavoite

Toiminnallisen opinnäytetyömmme tarkoituksena oli tukea työyhteisön vuorovaikutusta draaman keinoin. Tavoitteenamme oli mahdollistaa draamakokemus työyhteisön jäsenille yksilö- sekä yhteisötasolla. Tutkimustehtävänä oli selvittää työyhteisön jäsenten kokemuksia draamasta vuorovaikutuksen edistäjänä. Millaisia ajatuksia ja tunteita ohjaukset herättävät - tuntevatko työyhteisön jäsenet draaman vaikuttavan heidän vuorovaikutukseensa, yhteisönsä, itseensä?

Omat toiveemme opinnäytetyön tavoitteellisuuden suhteen limittyivät omiin kokemuksiimme draamasta sekä ennalta kuultuihin ajatuksiin draamasta yhteistyökumppanin henkilökunnalta. Halusimme tarjota heille mahdollisuuden saada kokemuksia draamallisesta toiminnasta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli siis tarjota mahdollisuus kokemukseen draamatyöskentelystä ja työyhteisön vuorovaikutuksen tukeminen draamallisten ohjauksetojen avulla.

Fenomenologian perimmäisenä tavoitteena on ymmärtää yksilön kokemusta, kokemukselle annettujen merkitysten kautta. Fenomenologinen tutkimus erotellaan kahteen eri haaraan, joista ensimmäinen on kuvaileva, eli deskriptiivinen fenomenologia ja toinen tulkinnallinen, hermeneuttinen, fenomenologia. (Laine 2001, 26-27.) Opinnäytetyömmme tarkoitus ja tavoite perustuvat kokemuksen tutkimiselle, joten käsittelemme tutkimustamme fenomenologisena

tutkimuksena. Täten pidämme opinnäytetyötämme kuvailevana, eli deskriptiivisen fenomenologian tutkimusperinteen mukaisena. Koska toinen aineistonkeruumenetelmämme oli osallistuva havainnointi, voimme käsitellä sekä käsittää kerätyn aineistomme vain tulkinnallisesti. Tästä syystä opinnäytetyöllämme on kuitenkin myös hermeneuttisen fenomenologian piirteitä.

## 2.2 Aiheen valinta & rajaaminen

Opinnäytetyömme aihe valikoitui monen eri tekijän summana. Sosionomiopintomme ovat painottaneet luovia menetelmiä ja olemme molemmat kokeneet mielenkiintoiseksi valita opinnossamme luovista menetelmistä erityisesti draaman pedagogiset opinnot. Draaman kautta koimme kehittyvämmä omana itsenämme, mutta myös vuorovaikutukselliset taitomme, uskallus heittäytyä ja olla spontaani vahvistuivat. Olemme yhdessä ohjanneet draamaa opiskelijajoukolle, joka koostui eri alojen opiskelijoista. Projektityön ohjaukokemuksen kautta saimme vahvistusta jo tietämällemme - draama todella toimii. Halusimme kuitenkin vielä ottaa selvää draaman vaikutuksista työyhteisötasolla. Näin opinnäytetyön kautta halusimme toteuttaa jo opintojen aikana mielessämme olleen haaveen, eli draaman ohjaamisen ja draamakokemuksen antamisen työyhteisölle. Halusimme havainnoida lisää draamakokemusten vaikutuksia erilaisessa ympäristössä.

Opinnäytetyömme aiheen valinta ja rajaaminen ei tapahtunut helposti. Suunnittelimme ja kehittelimme ideoita yhdessä monta kuukautta muiden opintojen ohessa. Koska painopiste ei ollut opinnäytetyössämme kuin vasta loppuvuodesta 2018, kesti aiheen ideointi ja pohtiminen pidempään kuin osasimme arvioida. Lopulta aiheanalyysiä luonnostellessa, pääsimme yhteisymmärrykseen siitä, mitä opinnäytetyömme mahdollisesti pitäisi sisältää. Meillä oli yhteiset kiinnostuksen kohteet draaman suhteen ja niiden pohjalta oli luontevaa alkaa rakentamaan opinnäytetyöllemme kokonaisuutta.

Yhteistyökumppanimme valikoitui luontevasti, sillä toiselle meistä paikka oli tuttu harjoittelupaikan ja sittemmin työpaikan muodossa. Päätökseemme vaikutti myös se, millaisia tarinoita olimme kuulleet kaupungin yhteistyökumppaneilta haettujen tutkimuslupien viivästymisistä. Halusimme päästä käsiksi opinnäytetyömme toiminnalliseen osuuteen ilman aikatauluviivästyksiä.

Varsinainen aiheen rajaus tapahtui vasta opinnäytetyöryhmää tavatessa. Meillä oli mietittynä monia suuria suunnitelmia, mutta selkeä rajaus puuttui vielä. Emme olleet päässeet lopulliseen päätökseen kahdestaan asiaa pohtiessa. Vertaistuki muilta opinnäytetyötä tekevilta opiskelijoilta osoittautui jo ensimmäisellä tapaamiskerralla korvaamattomaksi ja saimme alustavan otsikon opinnäytetyöllemme.

Aiheen valinta ja rajaaminen oli haastavaa myös siksi, että meillä molemmilla on taipumusta ideoida ideoiden päälle päätyttä mihinkään ratkaisuun. Työparin läsnäolo voi täten



helpottaa, mutta myös hieman vaikeuttaa aiheen rajaamista, kun ideoita syntyy yhdessä niin valtava määrä. Koska tehtävänanto määritteli jo aiheemme valintaa jonkin verran, tuli miettiä mihin fokuksen itse aiheen sisällä keskittää ja mitkä olivat ne tarkemmat olennaiset yksityiskohdat, joita käsittelemme syvemmin sekä perusteellisesti ja mitkä seikat jäivät tutkimuskysymyksen kannalta taka-alalle (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 83).

Aiheen rajaamiseen vaikutti osaltaan myös lähdemateriaalin määrä. Koska draaman maailma oli tullut opintojemme aikana tutuksi myös kirjallisuuden puolelta, tunsimme hyvät ja perusteelliset kirjalliset lähdemateriaalit, mitä tiesimme hyödyntävämme opinnäytetyössämme. Niin kuin Hirsjärvi ym. (2016, 83) toteavat, ennen varsinaisia päätöksiä rajatun aiheen suhteen, tulisi tarkistaa lähdemateriaalien saatavuus ja luotettavuus.

Opinnäytetyömme aiheen rajaus sai pohjarakenteen hetkessä, kun totesimme kiinnostuksen kohteemme ja yhteistyökumppanin tarpeen kohtaavan. Aihealue on siis syntynyt omista mielenkiinnon kohteistamme, mutta myös yhteistyökumppanin todellisista tarpeista ja toiveista. Koska toinen meistä suoritti harjoittelunsa kyseisessä yksikössä, meillä oli myös käytännön kokemuksen tuoma näkökulma. Kuitenkin vasta myöhemmin tapahtunut pohdinta, vertaistuki ja kirjallisuuteen tutustuminen loivat tarkemmat raamit työllemme.

Ideamme pohjautui ajatukseen siitä, kuinka vuorovaikutus on alati kehittymistä ilmaisussa, sekä omaan vahvaan tunnesiteeseemme draamallisia menetelmiä kohtaan. Tiesimme, että yhteistyökumppanimme on muutoksessa henkilöstöpuolen suhteen kevään 2019 aikana, joten tarjosimme opinnäytetyötämme auttaaksemme osakseen uutta työyhteisöä tutustumaan toisiinsa hieman eri näkökulmasta kuin mihin he ovat tyypillisesti tottuneet.

### 3 Yhteistyökumppani & toimintaympäristö

Toisen meistä suorittaessa sosionomin opintoihin kuuluvaa harjoittelua kyseisessä pääkaupunkiseudulla toimivassa nuorisotyön yksikössä oli usein puhetta siitä, kuinka draamaa voisi hyödyntää ryhmissä. Muutamia draamaharjoituksia toteutettiin yksikön erilaisissa ryhmätöiminnoissa. Työntekijöillä oli vilpitön kiinnostus ja uteliaisuus draaman keinoihin ja aihetta sivuttiinkin toistuvasti harjoittelujakson aikana. Harjoittelun päätteeksi työyhteisö sai kokemuksen osallistavasta teatterista tarinateatterin muodossa. He siis pääsivät itse vaikuttamaan esitykseen kertoessaan tarinoita työstään, joita tarinateatteriryhmä sitten toi näkyväksi.

Opinnäytetyömme sai työyhteisössä innokkaan vastaanoton ja me puolestamme saimme vahvistuksen sille, että olemme oikeilla jäljillä draaman tuomisesta työyhteisölle, joka ei sitä omana työkalunaan käytä. Lisäksi opinnäytetyömme aihe herätti iloa ja toiveikkautta suhteessa kyseisen työyhteisön muutoksiin; viesti oli, että tämänkaltaista toimintaa olisi nyt erittäin tervetullutta. Varsinkin, kun työyhteisön sisällä oli juuri tapahtunut muutoksia ja

vaihtuvuutta olisi tapahtumassa lisää. Yhteistyökumppanin vastaavan ohjaajan kanssa keskustellessamme oli selvää, että opinnäytetyöllemme oli tarvetta.

Nuorisotyön yksikön työntekijät ovat koulutustaustoiltaan hyvin erilaisia, kaikki kuitenkin sosiaalialan ammattilaisia. Työntekijöiden työnkuva on monitasoinen ja työtä tehdään paljon monikulttuuristen nuorten parissa. Työntekijöiden työnkuvaan kuuluu nuorten yksilöohjaus, ryhmätoiminnan ohjaus sekä avoimien, yksikössä viikoittain järjestettävien nuorten iltojen ohjaus. Lisäksi työ pitää sisällään verkostoitumista kaupungin sekä pienempien toimijoiden kanssa. Yhteistyökumppanimme työntekijöiden vaihtelevan ja liikkuvan työnkuvan sekä itsenäisen ja yksilöllisen työotteen vuoksi työntekijät eivät tapaa toisiaan arjessaan kovin montaa kertaa. Maanantaiset viikkokokoukset ovat luonteeltaan sellaisia, joihin kaikki työntekijät pyrkivät ensisijaisesti osallistumaan.

Opinnäytetyömme yhteistyökumppanimme asiakkaita ovat lapset ja nuoret. Nuorisotyön yksikön tehtävänä on tukea nuorten kasvua ja kehitystä sekä mahdollistaa nuorten oman äänen kuuluviin saaminen. Yksikön toiminnan suunnitteluun vaikuttaa yksikön taustaorganisaatio, työntekijöiden oma osaamistausta sekä asiakaskuntaan kuuluvat lapset ja nuoret. Yksikön asiakkaita osallistetaan toiminnan suunnitteluun ja esimerkiksi ryhmätoiminta sisältöineen on usein ja parhaimmillaan asiakkaidensa näköistä.

Veronika Honkasalo (2011, 46-47) kuvailee kuinka julkaisuaan varten tutkiessaan hän kohtasi monikulttuurista työtä tekevien järjestöjen kiinnittävän huomiota ja pohtivan nuorisotyön toteuttamista monikulttuurisesta näkökulmasta. Mielestämme tämä on ensiarvoisen tärkeää, sillä vaikka meillä työntekijöinä ei olisi samanlaista kulttuuritaustaa kuin toteuttamamme työn asiakkailla, tulisi meidän pyrkiä ymmärryksen tilaan, jossa pystymme asettumaan toisen asemaan empaattisesti ja hänen lähtökohtansa ja tarpeensa huomioiden.

Yhteistyökumppanimme tekemä työ on eittämättä merkityksellistä kasvatustyötä. Kyseisessä nuorisotyön yksikössä tehtävässä työssä näkyy työntekijöiden persoonallinen kädenjälki. Persoonaa onkin erityisesti sosiaalialalla työntekijän tärkein työväline, jonka kautta kohtaamme, jaamme ja osallistumme sekä saamme toinen toisiltamme (Hämäläinen 2005, 64). Persoonaa instrumenttina käyttävän tulisikin olla yhteydessä niin sanotusti omaan sieluunsa, tunteisiinsa sekä tarpeisiinsa. Täten omien tunteiden tunnistaminen ja reflektointi ovat merkittävä osa työntekoa. Itsetuntemus on toisiin tutustumisen ja empatiakokemuksen lähtökohta. Itsen tunteminen on avainasemassa luovuuden ja tuotteliaisuuden käyttöön valjastamisessa. (Hämäläinen 2005, 64.)

Opinnäytetyössämme emme nimeä yhteistyökumppania tai spesifioi asiakaskunnan ikäjakautamaa, vaan säilytämme yksikön anonymiteetin. Päätös asiasta tehtiin viimeisessä kokouksessa ennen varsinaisen toiminnan aloitusta. Opinnäytetyömme luonteen vuoksi yhteistyökumppanin nimeäminen ei ole oleellista eikä tarkoituksenmukaista. Lisäksi päätökseen

vaikutti yhteistyökumppanin puolelta tullut toive asian suhteen; kun yksikkö pysyy anonyymina, on toimintaan mahdollisesti helpompi heittäytyä ja toiminnan reflektointi saattaa olla hedelmällisempää. Vaikka joka tapauksessa käsitelimme kaikkea materiaalia yhteistyökumppania kunnioittavalla ja tutkimuseettisellä tavalla, oli päätös selvästi tarpeellinen.

Toiminta toteutettiin pääkaupunkiseudulla, yhteistyökumppanin osoitteessa sellaisessa tilassa, jossa oli vapaan tilan ja tunnelmaa luovan kasvillisuuden lisäksi sohvaryhmä ja sivupöytiä. Tila varattiin käyttöömmme internetissä varausjärjestelmän kautta.

#### 4 Työyhteisö

Työyhteisön voi muodostaa minkäkokoinen ryhmä tahansa. Työyhteisö muodostuu, kun yhteen kerätään ihmiset, joiden tehtävänä on suorittaa jotain tiettyä perustehtävää. Työyhteisön toimivuuden kannalta on tärkeää, että työntekijöillä on yhteinen toimintatapamalli ja tietyt rakenteet, kuten esimerkiksi kokouskäytännöt. Vuorovaikutus työyhteisössä on äärettömän tärkeä osa kanssakäymistä. Riittävän vuorovaikutuksen syntyyn tarvitaan luottamusta ja työntekijöiden avoimuutta. Luottamus taas syntyy kokemuksista liittyen toisten työntekijöiden tapaan toimia. (Kallasvuo, ym. 2012, 33-42.)

Ritva Rannan (2005, 40) mukaan työntekijän kokiessa työpanoksensa merkitykselliseksi, panostaa tämä tekemäänsä työhön tehdäkseen sen mahdollisimman hyvin. Hän lisää vielä, että kun työyhteisössä työntekijät kokevat tekevänsä hyvää työllään, yhdistää se työyhteisöä entisestään, joka taas vaikuttaa työnlaatuun positiivisesti.

Se, että kehittyminen tapahtuu niin organisaation tasolla, että henkilökohtaisellakin tasolla yhteisenä prosessina, on kehittämistyön ydintä. Kehitys tapahtuu työyhteisön sisällä sekä subjektiivisena kokemuksena kytkeytyneenä toinen toisiinsa. Jotta tuotosta syntyy, molempia puolia tarvitaan yhtä lailla. Kun työntekijät antavat työlleen ja työyhteisölleen oman motivaationsa ja parhaansa, saavat he tukea omaan kehittymiseen ja kasvuunsa työssään. Näin uudistuminen ei ole enää pelkästään vain niin sanotusti ”kehittämiprojektin vaatteissa” vaan siitä tulee osa työyhteisön arkea. (Ranta 2005, 9.)

##### 4.1 Työyhteisön sisäinen vuorovaikutus

Ammatillisen vuorovaikutuksen tärkeyttä saatetaan usein aliarvioida. Oletetaan, että se on enemmänkin itsestään selvä ammattipätevyyden edellytys kuin taito, jota voisi oppia ja kehittää. Ammatillista vuorovaikutusta voi olla monenlaista. Se voi olla jakamista, vaikuttamista, tiedon hankkimista ja asioiden eteenpäinviemistä. Se voi tapahtua eleiden, ilmeiden, sanojen tai toiminnan kautta. Ammatillinen vuorovaikutus voi olla myös esimerkiksi kuvan, musiikin tai muun luovan toiminnan välityksellä viestimistä. Vuorovaikutus työnä on antoisaa, mutta se saattaa usein olla myös raskasta ja kuluttavaa. Siksi työyhteisön tuki on työntekijälle erittäin tärkeää. Työyhteisön vuorovaikutus pitää sisällään muun muassa yhdessä toisten tukemista,

asiakkaan vaikeuksien jakamista sekä omien tuntemusten ja ajatusten jakamista. (Ekström, Leppämäki & Vilén 2002, 21-23.)

Yhteiset positiiviset kokemukset ovat omiaan uuden yhteisön tiivistämisessä ja toisaalta luottamuksen luomisessa sellaisen toiminnan kautta, joka tuntuu lähtökohtaisesti kaikille oman mukavuusalueen ulkopuolella toimimiselta. Toisaalta luottamuksen ilmapiiri ja työyhteisön sekä ylipäättään vuorovaikutuksellisten luottamussuhteiden kautta mahdollistuu myös negatiivisista tunteista puhuminen ja epämiellyttävien tunteiden läsnäolo sekä niiden jakaminen. Luottamus mahdollistaa uskaltamisen ilman pelkoa hylätyksi tulemisesta. (Ekström ym. 2002, 102.)

Positiivisten yhteisöllisten kokemusten kautta pääsemme jatkossa luomaan helpommin toimivia yhteistyösuhteita toisten ihmisten kanssa. Paljon huonoja yhteistyökokemuksia omaavalla on haasteita toimivien suhteiden luomisessa, sillä hän tiedostamattaan saattaa tuoda näitä huonojen kokemusten piirteitä omiin uusiin vuorovaikutussuhteisiinsa. Taustalla tällaisessa toimintamallissa on tiedostamaton toive paremmasta, korvaavasta kokemuksesta. (Ekström ym. 2002, 100.) Kallasvuo ym. (2012, 41-42) mukaan työyhteisön kesken on tärkeää käsitellä vuorovaikutuksessa ja sanallisesti toiminnallisten menetelmien esiin nostamia ajatuksia ja tunteita.

Työntekijän on hyvä tiedostaa omat ennakkoluulonsa ja pelkonsa työskennellessään ja pohdiskella esimerkiksi sitä, missä tilanteissa huomaa itsessään rasistisia ajatuksia tai ennakkokäsityksiä ja missä tilanteissa oma epävarmuus näyttäytyy. Omia tunteitaan on syytä käydä läpi ja analysoida sekä tunnistaa niitä, jotta ei jäisi niiden vangiksi. (Ekström ym. 2002, 35.)

Dynamiikka, eli ihmisen mielen sisäinen elämä, sisäinen maailma, koostuu muun muassa tunteista, kokemuksista ja mielikuvista. Dynamiikka realisoituu kokemuksina ja mahdollisesti myös käyttäytymisenä. Työyhteisön tunnemaailmasta voidaan puhua, kun työyhteisössä syntyy tapahtumia ja tekijöitä, jotka aiheuttavat kokemuksia ja jännitteitä. (Kallasvuo ym. 2012, 110-112.)

Yksilöllisillä vuorovaikutustaidoilla ja arvopohjalla on valtava merkitys työyhteisön vuorovaikutuksen toimivuuden kannalta. Pelkkä hyvä johtaminen ei takaa avointa ja rakentavaa vuorovaikutusta, mutta uudistusmielinen ja kannustava yhteisö voi puolestaan tukea rakentavaa työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta. Rakentava vuorovaikutus perustuu aktiiviselle kuuntelulle, taitavalle läsnäololle, spontaanisuudelle, empatialle sekä toisaalta jäämäkkyydelle (Kasslin-Pottier 2012, 67.)

Reflektio on työnhjauksen keskeinen kognitiivinen prosessi. Prosessin tarkoituksena on tarkastella ja käsitellä omia työ- ja oppimiskokemuksia ja pohtia uusien tietojen ja näkökulmien

yhdistämismahdollisuutta jo olemassa oleviin tietoihin. Reflektiota voisi kuvata aktiivisena tutkimus- ja löytämisprosessina, johon sisältyy syväsuuntaista ajattelua. (Kallasvuo ym. 2012, 23-24.)

#### 4.2 Työyhteisön työhyvinvointi

Työhyvinvointi käsitteenä on hyvin laaja ja se koostuu useista eri osa-alueista. Näitä alueita ovat muun muassa mielekäs työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työyhteisön ilmapiiri on yksi merkittävistä työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa yhteiseen ilmapiiriin myönteisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Pekka Hämäläisen (2005, 36-37) mukaan työyhteisön sisällä tapahtuva panostus hyvinvointiin parantaa ilmapiiriä ja esimerkiksi sairauspoissaolot vähenevät. Edelleen hänen mukaansa työyhteisön sisällä vallitseva kunnioitus ja tukeminen työtovereiden kesken on yksi hyvän työilmapiirin mittareista.

Kuten missä tahansa ryhmässä, myös työyhteisön jäsenenä, ryhmäläisten ilot ja surut heijastuvat muihin. Yhdessä koetut ja käsitellyt kokemukset auttavat vahvistamaan yhteisöä entisestään ja erityisesti surun jakaminen ja menetyksen kokeneelle läsnä oleminen, on vaikuttavinta lohtua, mitä toiselle voi antaa. Työyhteisö, jossa saa tuntea vapaasti ja näyttää tunteita - myös kriisitilanteissa, mahdollistaa työyhteisön toimivuutta ja parantaa työssä viihtymistä. (Hämäläinen 2005, 36-37.) Hämäläinen (2005, 37) painottaa, että kohtaamme toisemme täysin silloin kun olemme heikoimmillamme.

### 5 Draama

Erilaisten asioiden yhteyksiä ja merkityksiä voidaan tutkia draaman keinoin tapahtuvassa yhteisöllisessä toiminnassa. Draamaa ei tehdä yleisölle vaan siihen osallistuvat yksilöt luovat toimintaa jäljittelemällä elämää tai esimerkiksi erilaisia ilmiöitä. (Kasslin-Pottier 2012, 13.)

Kasslin-Pottier (2012, 13) kuvaa, kuinka esimerkiksi luennoinnin uskotaan vaikuttavan ihmisen älyllisyyteen, kun taas toiminnallisuus ja tekeminen vetoaa ihmiseen kokonaisuutena. Hän jatkaa, että tarkoitus onkin tukea ihmistä olemaan luova, oma itsensä, kehittämällä itseään kokonaisvaltaisesti.

Empatiaa ilmaistakseen on yksilön oltava läsnä ja herkkä kuulemaan toista. Aktiivinen kuuleminen on nimensä mukaisesti aktiivista, läsnäolevaa ja ymmärtäväistä - vastaanottavaista kuuntelemista. Aktiivinen kuuleminen vaatii sen, että sysäämme syrjään omat ennakkoesenteemme, odotuksemme ja aikomuksemme olla seuraavaksi äänessä. Aktiivinen kuuleminen ei anna tilaa miettiä valmiiksi omia sanomisiaan, vaan toista tulisi todella kuulla hyväntahtoisesti, avoimesti ja kärsivällisesti. Aktiivinen kuuntelija ei syötä sanoja toisen suuhun vaan auttaa toista ilmaisemaan itseään tarvittaessa. Kuulemistaan kuuntelija voi ilmaista elein ja

äännähdyksin sekä nyökkäyksin. (Kasslin-Pottier 2012, 69- 71.)

Kasslin-Pottier (2012, 68) kuvaa empatiaa tunnevapaaksi tapahtumaksi, jossa yksilö kokee pystyvänsä samaistumaan toiseen, asettumaan toisen asemaan. Hän jatkaa, että yksilö ikään kuin kuvittelee pystyvänsä näkemään maailman toisen, sen, jota kohtaan hän tuntee empatiaa, linssien kautta. Hän mainitsee myös, että empatia on työkalu, jonka avulla pystymme ymmärtämään muita ihmisiä, heitäkin, joista emme niin välitä. Lisäksi hän selittää, että sympatia eroaa empatiasta siinä, että sympatia on lähtöisin omista tunteistamme, kun taas empaattinen ymmärrys ilmenee samaistuen toisen tarpeisiin ja ajatuksiin.

Muutostilanteessa spontaanisuus on ratkaisevassa asemassa - spontaani yksilö sopeutuu paremmin eikä pelkää menettävänsä yksilöllisyyttään. Luovan toiminnan perustana nähdään riittävä aika sekä spontaanisuus. (Kasslin-Pottier 2012, 73.)

Draama käsitteenä on moninainen, eikä missään ole vakiinnutettu draamasanastoa, joka pätsi ja olisi samaa tarkoittava joka tilanteessa. Sanaton konsensus on myös jäänyt uupumaan tai liian epämääräiseksi sinä aikana, kun draamaa on käytetty. (Barber & Owens 1998, 13.)

## 5.1 Improvisaatio

Teatterilähtöisillä menetelmillä Kasslin-Pottier (2012, 15) kuvaa toiminnallisia teatteritaiteeseen perustuvia menetelmiä, kuten improvisaatiota ja prosessidraamaa. Draamaharjoitukset pohjautuvat pitkälti improvisaatioon, eli hetkessä tehtyyn suunnittelemattomaan toimintaan, jota ei valmistella etukäteen. Improvisaatio on mitä parhain heittäytymistä harjoittava sekä kehittävä menetelmä ja estoista vapaa improvisaatio kehittää paitsi vuorovaikutustaitoja niin myös itseilmaisua. Improvisaatio kehittää rohkeutta luottaa omaan intuitioon ja sille antautuessaan voi kasvattaa luovuutta. (Kasslin-Pottier 2012, 14.)

Improvisaatiotekniikoiden avulla tavoitellaan erilaisten osa-alueiden kehittymistä. Fysiikkaa ja kehollista ilmaisua voidaan kehittää aktiivisten harjoitteiden avulla, kun taas jotkin harjoitukset painottavat enemmän läsnäoloa. Improvisaatioharjoituksiin kuuluvat yksin ja yhdessä tehtävät harjoitukset, eleharjoitukset ja sanalliset harjoitukset. Joihinkin saadaan tarkat ohjeet ja toisaalta taas joitakin harjoituksia voidaan toteuttaa lähes ilman ohjeita. (Kasslin-Pottier 2012, 31-32.)

Improvisaation tekeminen yhdessä perustuu luottamukseen ja ajatukseen siitä, että ”moka on lahja”. Improvisaatio ei tunne sanaa epäonnistuminen, vaan kevyt mokailu kuuluu teatteri-  
muotoon. Lisäksi improvisaatiota tehdessä on tärkeää tarjota toisille paikkoja loistaa ja ottaa vastaan tarjouksia harjoitusten aikana. Tarjoukset voivat olla toisen esiin tuomia eleellisiä tai sanallisia paikkoja, jotka ohjaavat esitystä tiettyyn suuntaan. Tarjoukset otetaan vastaan hyvässä hengessä ja avoimin mielin, ilman pelkoa virheiden tekemisestä. Virheettömyys ei

improvisaatiossa päde, vaan virheitä pitää ja tulee ottaa ilolla vastaan. Virheiden pelkääminen hankaloittaa heittäytymistä, ja ilmaisu saattaa jäädä kapeaksi ja jännittyneeksi. Kriittinen ajattelu itseä ja muita kohtaan tulee improvisaatiota tehdessä unohtaa ja luottaa intuitioon, omaan läsnäoloon. Rohkea heittäytyminen vahvistaa spontaaniutta, eli aitoa ja rehellistä itseilmaisua ilman estoja ja ilmiö toimii myös toisinpäin. Liiallinen tietoisuus itsestä, pelot ja kilpailu ovat improvisaation pahimpia esteitä. (Kaslin-Pottier 2012, 34-35.)

Improvisaatio toimii valtavan hyvin erilaisten ryhmien tutustuttamiseen, lämmittelyyn sekä yhteistyötaitojen ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen. Improvisaation tekemisen kautta niin sanotusti jää murtuu ja hauskanpito yhdistää sekä keventää ilmapiiriä. (Kaslin-Pottier 2012, 35.)

## 5.2 Draaman monet muodot

Draamakasvatus on kasvatuksellista, kulttuurista ja taiteellista toimintaa kasvatuksessa ja opetuksessa. Draamakasvatus käsitteenä kattaa kaiken draaman ja teatterin, jota koulussa sekä teatteri-ilmaisun opetuksessa hyödynnetään. Draamakasvatus ei siis ole kasvattamista ja opettamista, vaan draaman keinoin voimme oppia kasvatuksen ja opetuksen erilaisista osa-alueista toimimalla, tekemällä itse, jolloin oppimiskokemus on mahdollisesti konkreettisempaa ja tulee lähemmäs itseä, kuin luettu tai kuunneltu informaatio. (Heikkinen 2005, 25.) Marjatta Karkkulainen (2011, 77) kirjoittaa myötäillen Hannu Heikkistä, draamassa opittavan jotain paitsi asiasta itsestään, sisällöstä - ilmiöstä, ongelmasta, myös omasta itsestä, draamasta kulttuurisena ilmiönä sekä sosiaalisista taidoista ja yhdessä toimimisesta.

Draamakasvatusta voidaan tarkastella myös genreteorian kautta, joka auttaa kokijaa ymmärtämään ja tunnistamaan erilaisia lajityyppejä taiteessa. Genreteorian mukaan draama ilmenee kolmena erilaisena muotona, osallistavana, esittävänä ja soveltavana draamana. (Heikkinen 2005, 75-76.)

Osallistavassa draamassa toiminnan avulla tutkitaan jotakin ilmiötä joustavasti menemällä fiktion, siellä toimimalla ja tulemalla takaisin todellisuuteen. Yhteisesti sovittua on, että draama on ryhmää varten, kaikki osallistuvat opettajaa myöden ja yleisönäkin toimii vain oma ryhmä, jossa kesken draaman roolit vaihtuvat. Osallistavaan draaman genreen lukeutuu esimerkiksi prosessidraama, jossa pohjatekstin avulla rakennetaan opetustilanne, prosessi, missä tarkoituksena on tutkia jotakin ilmiötä tai asiaa. (Heikkinen 2005, 75-76.)

Esittävä draama puolestaan tekee jotain yleisölle katsottavaksi. Ryhmä toimii ja tekee, mutta vasta yleisö tekee esittävän draaman näkyväksi. Esimerkkinä esittävästä draamasta on sadut, näytelmät ja tarinat; pohjana on aina teksti, joka tulkitaan, sovelletaan ja dramatisoidaan ulkopuoliselle yleisölle esitettäväksi esitykseksi. (Heikkinen 2005, 77.)

Kolmas draamakasvatuksen muoto on soveltava draama, jossa eri genretyyppien elementit yhdistyvät. Soveltavan draaman tavoitteena on saada aktiivisia katsoja-osallistujia, jotka osallistuvat draaman maailmassa toimimiseen draamaryhmän kanssa. Soveltavaa draamaa on esimerkiksi Forum-teatterin tekniikka, jota voidaan käyttää myös prosessidraamassa. Forum-teatteri perustuu Augusto Boalin kehittämään sorrettujen teatteriin, jossa roolisuojauksen kautta katsojasta voi tulla osa draamaa hänen astuessa itse näyttämölle pyrkien vaikuttamaan käsillä olevaan tilanteeseen. Keskeistä on ongelmatilanteiden ja hankauksien kokeminen ja niihin puuttuminen uusien näkökulmien löytämiseksi ja sorretun voimaannuttamiseksi. (Heikkinen 2005, 79-80.)

Heikkisen (2004, 102) mukaan draamassa asioiden tutkiminen ja merkitysten luominen perustuu kaikkien osallistujien tiedossa olevaan yhteiseen leikkiin. Hän muotoilee esteettisen kahdentumisen tarkoittavan kahden maailman samanaikaista läsnäoloa. Kahdella maailmalla hän tarkoittaa todellista eli realistista, tässä hetkessä olevaa ja ryhmässä sovittua eli fiktiivistä ”leikin maailmaa”. Esteettinen kahdentuminen ilmenee hetkessä, kun suunnitteleamme roolia, muutamme todellista tilaa, esimerkiksi luokkahuonetta, mielessämme linnan saliksi tai siirrymme ajallisesti nykyhetkestä toimimaan esimerkiksi 1600-luvulla. (Heikkinen 2004, 102.)

Tehdessämme draamaa tai katsoessamme sitä, uskomme toimivamme fiktiivisen maailman rooleissa tai uskomme rooleihin, joita katsomme. Samalla olemme kuitenkin tietoisia todellisen maailman läsnäolosta - tiedostamme, että linna, jossa olemme, on oikeasti luokkahuone. Olemme ikään kuin välitilassa, jossa ollessamme rooleissa, olemme kehollisesti oma itsemme, mutta rooli ei ole sama kuin minä itse. Samalla ymmärrämme, että fiktiomaailmassa ilmenevä todellisuus, ei ole sama todellisuus, johon siirrymme, kun siirrymme fiktiosta pois. (Heikkinen 2002, 98.)

Heikkisen (2002, 46.) mukaan vakavasta leikillisyydestä puhutaan, kun leikillisyyttä nähdään mahdollisuutena opiskella ja tutkia asioita vapaasti ilman rajoja. Hän jatkaa, että vakavassa leikillisyydessä yhdistyvät parhaimmillaan teoria ja käytäntö uutta asiaa opiskellessa.

Draamassa muoto on leikittelevä, mutta tarkoitus vakava. Erilaisia merkityksiä luodaan ja ilmaistaan leikillisyydellä. (Koskeniemi 2007, 31.) Leikkiessään leikkijä tietää leikkivänsä, mutta eläytyy silti leikkiinsä (Heikkinen 2002, 40-16, Huizingan 1947, 31 mukaan). Draamassa siis seikkaillaan fiktiivisessä todellisuudessa, jossa on mahdollista luoda ja ylläpitää normeja (Heikkinen 2002, 41).

Vakavasti otettavuus draamassa ilmenee ainakin siinä, että draamalle luodaan säännöt ja tavoite. Kun lähdetään draaman maailmaan, on oltava aina jokin tarkoitus sille, mitä tutkitaan tai mille halutaan uusia näkökulmia. Näitä voivat olla esimerkiksi tunnekokemuksien tutkiminen tai haastavien asioiden käsittely. (Heikkinen 2004, 80.) Heikkinen (2004, 80) kuvaakin



leikkisyyttä keinoksi paneutua vaikeisiin, jopa keskustelemalla mahdottomalta tuntuviin aiheisiin.

## 6 Aineistonkeruumenetelmät & aineiston analysointi

Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvoori (2010, 18-19) kuvaavat sisällönanalyysissä nostettavan esiin tekstiaineistosta esiintyviä merkityksiä, joita ei suoranaisesti ole kirjoitettu auki. Opinnäytetyömme aineisto muodostui ohjauskertojen aikana tehdyistä havainnoineista sekä nauhoitetuista loppukeskusteluista. Havainnoimme läpi ohjauskertojen sitä, miten osallistujat suhtautuivat draamaan sekä sitä, millaiseksi tunnelma muotoutui ohjauskertojen edetessä. Käsittelimme aineistoa soveltaen sisällönanalyysiä. Havaintojemme ja loppukeskustelujen perusteella tutkimme, miten työyhteisön työntekijät kokivat draamakokemusten vaikuttavan vuorovaikutukseen työyhteisössä ja millaisia kokemuksia draamatyöskentely antoi yksilötasolla. Alaluvuissa 6.1 ja 6.2 kuvaamme aineistonkeruuta ja analysointia tarkemmin sekä perustelemme menetelmällisiä valintojamme.

### 6.1 Havainnointi

Tarkkailemme kanssaihmissä jokapäiväisessä elämässämme kaiken aikaa. Kun kyse on tutkimuksesta, tarkkailun sijaan voidaan puhua havainnoinnin menetelmästä. Tutkimusta tehdessä havainnoja ei kuitenkaan tule ottaa sellaisinaan, vaan tarkoituksena on punnita ja analysoida niitä kriittisesti sekä luoda niiden pohjalta kokoavia näkemyksiä asioihin. (Hirsjärvi ym. 2016, 183.)

Menetelmiä valittaessa on syytä miettiä mitä menetelmällä halutaan selvittää (Hirsjärvi ym. 2016, 183-186). Hirsjärvi ym. (2016, 185) toteavat, että suoraa havainnointia kannattaa käyttää silloin, kun halutaan päästä selville siitä, miten ihmiset toimivat ja mitä he tekevät julkisesti, kun taas ihmisten ajatusten, tunteiden, kokemusten ja uskomusten selvittämiseen tulisi käyttää haastatteluja, kyselylomakkeita ja asenneskaaloja. Havainnoinnin avulla on mahdollista saada välitöntä ja suoraa tietoa ryhmän toiminnasta ja käyttäytymisestä (Hirsjärvi ym. 2016, 213).

Hirsjärvi ym. (2016, 213) mukaan havainnointi on oikein oivallinen menetelmä vuorovaikutuksen tutkimisessa ja vaikeasti ennakoitavissa sekä nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Havainnointi ei kuitenkaan ole täysin mutkaton aineistonkeruumenetelmä. Joissain tilanteissa havainnoija saattaa häiritä tilannetta, jopa niin pahasti, että havainnoitavan tilanteen kulku muuttuu. Havainnoijan emotionaalinen sitoutuminen tutkittavaan ryhmään tai tilanteeseen saattaa myös vaikeuttaa objektiivisuuden säilymistä tutkimuksessa. Havainnoija saattaa myös joutua tiukan paikan tullen tukeutumaan omaan muistiinsa, jolloin havainnot saattavat unohdeta tai muuttua muotoaan. (Hirsjärvi ym. 2016, 214.)

Osallistuvassa havainnoinnissa havainnoija osallistuu ryhmän toimintaan. Osallistumisen laajuus voi vaihdella. Havainnoija voi pyrkiä täydelliseen osallistumiseen, joka saattaa usein aiheuttaa eettisiä ristiriitoja tai vastaavasti osallistua toimintaan selkeästi havainnoijana. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa ryhmän jäsenille kerrotaan heti alussa, että ryhmässä tullaan tekemään havaintoja havainnoitsijan toimesta. Havainnoitsija siis osallistuu ryhmän toimintaan, mutta tekee samalla havaintoja ja esittää mahdollisesti kysymyksiä muille ryhmän jäsenille. Havaintojen ja havainnoijan omien tulkintojen erillään pitäminen on äärimmäisen tärkeä ottaa huomioon havainnointimenetelmää käytettäessä. (Hirsjärvi ym. 2016, 216-217.)

Opinnäytetyömme tavoitteena oli vuorovaikutuksen tukeminen, joten tietoperustan valossa osallistuva havainnointi mielestämme tuki tätä teemaa parhaiten. Draamatyöskentely on yleensä melko intiimiä ryhmän kesken ja saattaa aiheuttaa osallistujissa yllättävänkin voimakkaita tunteita. Oli tärkeää, että myös me opinnäytetyötä tekevät olimme mukana toiminnassa, jotta ryhmällemme oli mahdollista kehittyä turvallinen luottamus. Koemme sen niin, että jos olisimme vain toiminnasta ulkopuolisia tarkkailijoita, draamatyöskentelyn laatu voisi jäädä hyvin pintapuoliseksi.

Jokaisen ohjaukerran jälkeen kirjasimme molemmat omat havaintomme yhteiseen havainnointitaulukkoon (Liite 2) ja etsimme yhtäläisyyksiä havainnoinneistamme. Kirjaamamme yhtäläisyydet liittyivät useimmiten yleiseen ilmapiiriin ja heittäytymiseen. Kirjasimme löytämämme yhtäläisyydet yhteenveto-sarakkeeseen. Yhteenvetojen perusteella avasimme nousseita havaintoja opinnäytetyöhömmme. Havainnoinnit on avattu alalukuihin 9.1.2, 9.3.2 ja 9.4.2.

## 6.2 Nauhoitetut loppukeskustelut

Havainnoinnin tueksi käytimme myös ryhmäkeskusteluja jokaisen ohjaukerran päätteeksi. Loppukeskustelumme muistutti hieman avointa ryhmähaastattelua. Avoin haastattelu on lähinnä keskustelua, jossa haastattelija selvittää haastateltavien ajatuksia, mielipiteitä ja tunteita sekä käsityksiä sen mukaan, miten keskustelu luontevasti etenee (Hirsjärvi ym. 2016, 209).

Taltioimme keskustelut nauhurin avulla, jota käytimme oman muistimme ja muistiinpanojemme lisäksi niin sanottuna muistitikkuna, tuloksien analysoinnin tueksi. Sisällönanalyysia hyödynsimme loppukeskusteluita litteroitaessa siten, että kirjasimme nauhoitetuista keskusteluista tavoitteemme ja tarkoituksemme kannalta olennaiset asiat. Litteroinnissa emme siis keskittyneet kokonaisuuden litteroimiseen vaan opinnäytetyömme kannalta tarpeellisiin ja tarkoituksenmukaisiin keskustelun osuuksiin. Loppukeskusteluissa keskusteltiin paljon itse asian ulkopuolisistakin seikoista, joita ei ollut tarkoituksenmukaista kirjata ylös.

Vilka & Airaksinen (2003, 63-64.) kuvaavat kuinka toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä litterointi tulisi keskittää tutkimuksen kannalta oleelliseen tietoon. Toiminnallisen opinnäytetyön näkökulmasta ei ole siis välttämätöntä litteroida täyttä kokonaisuutta suoraan nauhalta. Näin ollen niin kutsuttu suuntaa antava tieto riittää, kunhan se on perusteltua tutkimuksen kannalta.

Jatkoimme analysointia keräämällä kirjatusta tekstikatkelmista toistuvasti samaa aihetta käsittelevät katkelmat. Tämän jälkeen jatkoimme analysointia edelleen keräämällä jokaisesta nauhoitetusta keskustelusta kaksi tai kolme erityisen näkyvästi nousutta teemaa tai aihetta. Näiden aiheiden pohjalta valitsimme nauhoista mielestämme osuvimmat katkelmat ja raportoimme ne sitaateiksi opinnäytetyöhömmö. Loppukeskustelut on avattu alalukuihin 9.1.1, 9.2.1 ja 9.3.1.

Pohdimme, että olisimme kirjoittaneet muistiinpanoja keskustelun edetessä, mutta tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että käsin kirjoittaminen olisi vienyt keskittymisen vääriin asioihin, ja se olisi voinut häiritä osallistujia tai näyttäytyä heille välinpitämättömyytenä. Kun nauhoitimme keskustelut, pystyimme molemmat olemaan tilanteissa itsekä läsnä ja osallistua keskusteluun ilman häiriötekijöitä. Lisäksi käsin kirjoittaminen olisi ollut aivan liian hidasta ja todennäköisesti jotain oleellista olisi jäänyt kirjaamatta.

## 7 Opinnäytetyöprosessin suunnittelu

Tässä luvussa kuvaamme opinnäytetyöprosessin etenemistä aiheen muotoutumisesta, suunnitelmien vaihtumisten kautta lopulliseen aiheen ja ohjauksetojen teemojen valintaan. Kuvaamme myös toiminnan suunnittelua.

Opinnäytetyöprosessin alkaessa meillä ei ollut vielä tarkkaa käsitystä siitä, minkä työelämän tahon kanssa tulemme opinnäytetyömme toteuttamaan, joten laadimme ensimmäisestä aiheanalyysistä yleispätevän silmällä pitäen mitä tahansa sosiaalialan ammatillista joukkoa. Tässä vaiheessa selvää oli ainoastaan se, että halusimme toteuttaa toiminnallisen opinnäytetyön jonkin toimipaikan työntekijöille asiakkaiden sijaan.

Yhteistyökumppanin löydyttyä alkoi tiivis yhteistyö ja yhteydenpito. Kävimme tapaamassa kyseisen nuorisotyön yksikön vastaavaa ohjaajaa, joka oli vastaanottanut ehdotuksemme opinnäytetyön toteuttamisesta. Ensimmäisessä yhteisessä tapaamisessa muotoutui opinnäytetyömme toteutusaikataulu sekä työnimi, johon sisältyi myös opinnäytetyömme tärkein tarkoitus - vuorovaikutuksen tukeminen draaman keinoin. Alkuperäisen suunnitelmamme mukaan ohjauksetoja olisi ollut viisi. Ensimmäisessä opinnäytetyötapaamisessa yhteistyökumppanin kanssa tuli kuitenkin heti ilmi, että aikataulullisesti ei ollut mahdollista löytää niin montaa yhteistä hetkeä, jolloin jokainen työyhteisön jäsen ehtisi osallistua ohjauksetojellemme. Jatkoimme yhteydenpitoa yhteistyökumppanin kanssa sähköpostin välityksellä ja sovimme

neljälle ohjaukseralle ajankohdat sekä opinnäytetyöhön liittyvien lomakkeiden täyttämiseksi tapaamisen. Mahdollisista akuuteista asioista, esimerkiksi aikataulumuutoksista olimme yhteydessä puhelimitse.

Kallasvuon ym. (2012, 41-43) mukaan vuorovaikutuksen kehittämisen onnistuvuuden kannalta olisi erittäin tärkeää, että työyhteisön jokainen jäsen osallistuisi toimintaan joka kerralla. Heidän mukaansa on ongelmallista, jos joku työyhteisön jäsen ei ole osallistunut yhteiseen toimintaan, koska täten hänellä ei ole ollut mahdollisuutta muuttua muiden mukana yhteisön sisäisessä vuorovaikutuskulttuurissa.

Heti yhteistyön alkaessa tulimme tietoisiksi siitä, että kaikkien ei välttämättä ole mahdollista olla jokaisella ohjaukseralla mukana. Meidän tuli ottaa tämä huomioon ohjaukseroja suunniteltaessa. Tilanne ei ollut ideaalinen, mutta pyrimme suunnittelemaan toiminnan niin, että kokonaisuus toimi vaihtelevallakin osallistujamäärällä. Tarkoituksenamme ei ollut tuottaa kenellekään ulkopuolisuuden tunnetta ja sitä pyrimmekin toiminnallamme välttämään.

Kun meitä opinnäytetyön tekijöitä oli kaksi, meidän tuli kiinnittää huomiota ryhmän jäsenten lukumäärään ohjauksen toimivuuden kannalta. Ohjaukseroja suunniteltaessa pohdimme osallistujamääriin liittyviä kysymyksiä ja sovimme tarvittavista varasuunnitelmista, jos osallistujia olisi ollut huomattavasti oletettua vähemmän. Eskolan & Jauhaisen (1993, 142) mukaan vuorovaikutuksen pääpainon on oltava ryhmässä, eikä ohjaajien välillä huolimatta siitä, montako osallistujaa ryhmässä on.

Suunnitelmaseminaarin jälkeen haimme tutkimuslupaa yhteistyökumppaniltamme sekä teimme opinnäytetyösopimuksen. Koska tutkimusluvan hakeminen oli nopea toimenpide, ei aikaa tuhlaantunut odottamiseen. Ja koska osallistujat odottivat jo toiminnan alkamista, ei tutkimusluvan saamisen jälkeen tarvittu aikaa esimerkiksi toimintaan osallistumisen pohtimiseen, vaan työntekijät olivat jo ilmaisseet halukkuutensa osallistua silloin, kun alustavasti esitimme pyyntömme opinnäytetyön toteuttamiseen kyseisessä yksikössä. Jokainen toimintaan osallistuva sai täytettäväkseen suostumuslomakkeen (Liite 1), jossa määritellään tietosuojaa ja toiminnan arviointiin liittyviä havainnollisia seikkoja, esimerkiksi ohjaukserojen loppukusteluiden nauhoittamisen suhteen.

Olimme suunnitelleet, että vierailimme yksikön viikkokokouksessa ennen ohjaukserojen alkua, mutta aikataulullisten haasteiden vuoksi päädyimme vierailun sijaan kuvaamaan lyhyen esittelyvideon. Idea videosta tuli luontevasti, sillä pidimme tärkeänä sitä, että myös toinen meistä opinnäytetyön tekijöistä tulisi kasvoiltaan tutuksi työyhteisön jäsenille ennen toiminnallisen osuuden aloittamista. Videon myötä koimme pääsevämme tasavertaisempaan asemaan yhdessä ohjaajina. Kuvasimme tiiviin esittelyvideon koulumme luokkatilassa ja sen myötä virittäydymme tulevaan ohjaamiskokonaisuuteen. Videolla esittäydymme lyhyesti ja

kerroimme, miten osallistujien kannattaisi varustautua toimintaa varten. Lähetimme videon yhteistyökumppanille ja he katsoivat sen ennen toiminnan aloittamista.

Suunnittelimme jokaisen ohjaukserän kyseessä olevan teeman ympärille niin, että ohjaukseräkohtaisesti jokaisen sisältö varmistui vasta päivää ennen ohjauksen alkua. Jätimme tietoisesti ohjaukseröjen suunnitelmat osittain avoimiksi, jotta mahdollisille tarpeellisille muutoksille tai lisäyksille jäisi tilaa. Ohjaukserät muodostuivat lopulta alkuperäisten suunnitelmien kaltaisiksi, sillä erityisiä toiveita sisältöjen suhteen ei yhteistyökumppanin toimesta ilmennyt.

Ohjaukseröjen sisältöjä pohdittaessa totesimme valikoitujen harjoitusten määrien olevan käytettävään aikaan nähden liiallisia, joten valikoimme harjoituslistalta tärkeimmiksi kokemamme teemoihin pohjautuvat harjoitukset. Näitä avainharjoituksia kertyi luontevasti kullekin ohjaukserälle noin viisi kappaletta. Harjoituskokonaisuudet valikoituivat yhteen sopivista harjoituksista, jotka käsittelivät vapaamuotoisesti tai tarkemmin ohjaukseröjen kutakin teemaa. Jokainen harjoitus valittiin perusteellisen pohdinnan tuloksena ja kokonaisuutta muokattiin ohjaukseröjen aikana toimivammaksi joko lisäten tai poistaen joitakin harjoituksia. Draamallisia menetelmiä käyttäessä ei voi koskaan olla varma siitä, toimivatko harjoitukset toivotulla tavalla. Varaharjoituksia on siis hyvä olla valmiina mahdollista käyttöä varten. Draamaa opintojen aikana ohjattaessa olemme oppineet joustaviksi ohjaajiksi, emmekä niin ikään usko valmiiksi laadittuihin tarkkoihin suunnitelmiin, koska kokemuksemme mukaan sellaiset eivät koskaan täysin toteudu.

Toiminnan alkaessa ensimmäinen suunniteltu ohjaukserä jouduttiin perumaan sairastapausten vuoksi. Lopulta toteutimme kolme ohjaukserää, jotka kestivät aina kaksi tuntia kerrallaan. Ohjaukseröjen sisällöt on avattu luvuissa 8 ja 9.

## 8 Ohjaukseröjen teemojen muodostuminen

Ohjaukseröjen teemat muotoutuivat omien draamakokemustemme saattamana muotoonsa. Draama perustuu vuorovaikutukselle ja kaikki harjoitukset harjaannuttavat yksilöä vuorovaikutustaidoissaan, joten se oli kantavana teemana läpi ohjaukseröjen.

Ensimmäisellä ohjaukserällä paneuduimme myös tutustumisen teemaan tekemällä harjoituksia, joissa osallistujat olivat kokonaisvaltaisesti kehollaan, puheellaan ja ilmaisullaan tekemisen äärellä. Aktiivisesti toiminnalliset harjoitukset mahdollistavat yksilön ilmaisun tavalla, joka saattaa paljastaa osallistujasta asioita, joita esimerkiksi tässä yhteydessä työroolien kautta toisilleen tutut osallistujat eivät toisistaan tienneet. Tutustumisen teemaan päätymiseen vaikutti myös se, että työyhteisössä oli meneillään henkilöstömuutoksia, joten aikaa tutustumiselle kaivattiin.

Toisen ohjaukserän teema, kuunteleminen ja kuulluksi tuleminen perustui demottuun ohjaukokemukseen draaman pedagogisella opintojaksolla. Teema harjoituksineen sai aikanaan niin hyvää palautetta, että halusimme työstää teemaa lisää ja tarjota sen opinnäytetyömme kautta myös tälle kyseiselle työyhteisölle. Teema ja siihen sisällyttämämme harjoitukset ovat meille molemmille muodostuneet tärkeiksi ja siten kokonaisuus tuntui henkilökohtaisemmalta ohjata. Varmasti aiemmalla ohjaukokemuksella tämän teeman suhteen on vaikutusta siihen, miten itse suhtaudumme kuuntelemisen ja kuulluksi tulemisen teemaan. Harjoituslistalla oli myös sellaisia harjoituksia, joita emme olleet koskaan ennen itse tehneet - pelkästään ohjanneet. Kenties siitä syystä tämä teema tuntuu koskettavan itseä kaikista eniten. Siihen valitsemamme harjoitukset olivat monipuolisia; osa kepeitä, naurattavia ja osa intensiivisempiä sekä syväluotaavampia.

Kolmannen ohjaukserän teemana oli omat rajat. Teema muotoutui nuorisotyön yksikön työnkuvan sekä muutoksessa olevan työyhteisön näkökulmasta. Halusimme tuoda juuri tämän teeman viimeiselle ohjaukseralle, koska olemme molemmat huomanneet harjoittelujaksojen aikana, että omien rajojen tutkiminen ja tiedostaminen on äärimmäisen tärkeää oman hyvinvoinnin kannalta. Uskomme, että tällainen turvallinen itseen liittyvien asioiden tutkiminen mahdollistaa omien näkemysten pohtimista kriittisestikin. Harjoitusten myötä keskustelussa nousee useimmiten uusia oivalluksia ja uutta näkökulmaa totuttuihin toimintamalleihin, joita noudatamme omassa arjessamme ja elämässämme huomaamattakin. Toimintamallimme ovat usein tiedostamattomasti toteutuvia ja niitä on hyvä toisinaan hieman herätellä ja kyseenalaistaa.

Halusimme mahdollistaa omien rajojen tutkimisen vuorovaikutuksen teeman taustoittamana, sillä draamalliset harjoitukset ovat omiaan tällaisten teemojen tutkimisessa. Suhtautumistaan omiin rajoihin ja siihen, kun niitä ylitetään, on turvallista pohtia kokeilemisen kautta tutussa ryhmässä ja tilassa. Harjoitukset mahdollistivat myös tietoisia omalta mukavuusalueelta poistumisen hetkiä, joita kokeiltiin puolin ja toisin.

Pidimme oleellisena tuoda työntekijöille harjoituksia liittyen heidän työnsä kulmakiviin - monikulttuuriseen ja sensitiiviseen työotteeseen omat rajat huomioiden. Yhteistyökumppanimme tekee tiiviisti nuorisotyötä monikulttuurisuuden parissa, jolloin aihe on osa heidän jokapäiväistä työtänsä. Omat rajat ja voimavarat on ajankohtainen ilmiö missä tahansa työpaikassa sosiaalialan kentällä ja halusimmekin käsitellä sitä teemaan sopivien, strukturoitujen harjoitusten avulla.

Oman kokemuksemme kautta ajattelempa, että monikulttuurisuuden käsite kattaa nyky-yhteiskuntaamme koskevan kulttuuririkkauden laajemmin kuin pelkästään nuorten kohdalla. Täten halusimme herätellä draamallisten harjoitusten kautta työyhteisön jäseniä pohtimaan omia arvojaan asian suhteen. Keskustelua syntyi, vaikkakin ohjaukserän harjoitukset

käsittelivät monikulttuurisuutta sekä kulttuurieroja hieman löyhälläkin tavalla yhteisen hauskanpidon kautta. Toimme viimeiseen ohjaukseen muutaman harjoituksen, jossa tutkimme kielen ja kulttuurisanaston eroja.

## 9 Ohjaukset & niiden sisältö

Draamatoiminnan luonteeseen kuuluu draamasopimuksen laatiminen. Draamasopimuksen avulla luodaan toiminnan pelisäännöt, joihin kaikki osallistujat sitoutuvat, myös ohjaajat. Sopimuksen avulla on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan sisältöön ja muotoon: mitä ryhmältä toivotaan? Sopimus toimii myös turvallisen ilmapiirin pohjana - kun kaikille on selvää, miten toimitaan, on helpompaa lähteä mukaan työskentelyyn, joka voi tuntua vieraalta ja jopa vaikealta. Yhteisen neuvottelun kautta syntyvä draamasopimus palvelee ryhmän jokaista jäsentä tavalla, joka mahdollistaa yhdessä toimimisen turvallisesti toisia kunnioittaen. On siis olennaisen tärkeää, että säännöt luodaan yhteisesti pohtien ja että säännöt kirjataan niin, että kaikki ymmärtävät mihin ne pohjautuvat ja miksi ne koetaan tarkoituksenmukaisiksi sellaisina, kuin ne ovat. (Barber & Owens 1998, 14-15.)

Ensimmäisellä ohjauksella laitimamme draamasopimus sisälsi tärkeitä "sääntöjä" liittyen esimerkiksi siihen, miten jokainen saa osallistua omalla tavallaan toimintaan. Lisäksi draamasopimukseen kirjattiin merkittävä ohjenuora siitä, miten emme vertaile itseämme toisiin osallistujiin. Kaikista oleellisimmaksi teemaksi nousi se, että ryhmässä pidetään hauskaa toiminnan aikana yhdessä eikä kenenkään kustannuksella.

Jokainen toteuttamamme ohjaukset perustui samaa kaavaa noudattavaan pohjarakenteeseen (kuvio 1), minkä olemme opintojemme yhteydessä kokeneet toimivaksi. Jokaisen ohjauksen alkuun varasimme aikaa keskustelulle ja opinnäytetyöstämme kertomiselle, mikäli ohjauskerroille osallistui sellaisia henkilöitä, jotka eivät olleet vielä osallistuneet aiemmin. Saimmekin jokaiselle ohjaukselle uusia osallistujia, kun työyhteisössä alkoi uusia työsuhteita ja harjoittelujaksoja kevään aikana.



### Kuvio 1: Ohjauskertojen rakenne

Toimintavaiheeseen lähdimme jokaisella ohjauskerralla kevyiden lämmittelyharjoitusten ja nimikierrosten kautta. Nimien kertaaminen helpotti meitä ohjaajia ja toi turvaa toiminnan etenemisen suhteen uskoaksemme myös osallistujille.

Draaman muoto (Drama Form) pitää sisällään yleisesti käytössä olevan tavan toteuttaa draamatoimintaa. Annetut olosuhteet (Drama Frame) puolestaan tarjoavat viitekehyksen, jonka raameissa mikäkin muoto pidetään. Merkittävää on, että jokainen toimintaan osallistuja tietää mitä rakennetta ohjauskerta noudattaa ja miten toiminta tulee etenemään struktuurin suhteen, vaikka yksittäiset harjoitukset tulevatkin ilman annettua ennakkotietoa. (Barber & Owens 1998, 16-18.)

Jätimme jokaisen ohjauskerran päätteeksi loppukeskustelulle aina 20 minuuttia aikaa. Jokaisella kolmella ohjauskerralla loppukeskusteluille varattu aika käytettiin kokonaan. Loppukeskustelut päätettiin aina ajallaan, mutta mikäli keskustelua vielä syntyi nauhurin sulkemisen jälkeen, annoimme ajatuksille ja keskusteluille mahdollisuuden.

Ohjauskertojen jälkeen toivoimme osallistujien kirjoittavan omia ajatuksiaan ja heränneitä tuntemuksiaan itselleen ylös. Nämä kirjaukset eivät olleet olennaisia opinnäytetyömme kannalta, mutta halusimme painottaa itsereflektiota draamallisena menetelmänä ja sitä, miten tunteiden ja ajatuksien kirjaaminen ylös voi tuoda oivalluksia suhteessa omaan draamatyöskentelyyn. Koemme reflektoinnin olevan erittäin olennainen osa draamatyöskentelyä. Tämä kokemus on meillä molemmilla yhteinen; opiskeluaikana tärkeäksi koettu elementti uuden oppimisen ja asioiden moniulotteisuuden ymmärtämisen näkökulmasta. Myös me kirjoitimme havaintomme ja omat ajatuksemme omiin muistioihimme jokaisen tapaamisen jälkeen. Lisäksi ohjauskertojen päätteeksi me kaksi jäimme yksikön tiloihin jälkipurkuun tai vaihtoehtoisesti etsimme turvallisen ja äänieristetyn tilan, jossa pystyimme luottamuksella keskustelemaan ohjauksen herättämistä ajatuksista.

Jokaisella ohjauskerralla käytettyjen harjoitusten tarkemmat kuvaukset ja tarkoitukset on esitetty liitteissä 3, 4 ja 5. Toiminnallisen osuuden prosessia on kuvattu kuviossa 2. Kuviosta käy ilmi prosessin aloitus, ohjauskertojen teemat, keskeiset sisällöt ja huomiot sekä prosessin lopetus.





Kuvio 2: Toiminnallisen osuuden prosessi

### 9.1 Ensimmäinen ohjaukerta: tutustuminen & vuorovaikutus

Vuorovaikutuksesta puhutaan kahden ihmisen välillä silloin, kun viestintää tapahtuu molempiin suuntiin. Viestintä voidaan ajatella tiedon välittämisenä ja vaihtamisena yksilöiden välillä. Näin ollen viestintä, eli kommunikaatio on vaikuttamista - asioista viestimistä,

ajatusten vaihtamista, yhteyksien luomista, eleitä sekä ilmeitä. (Ekström, Leppämäki & Vilen 2002, 19-22.)

Vuorovaikutus voi olla sanallista ja tai sanatonta ja se on luonteeltaan vastavuoroista. Vuorovaikutuksen välineitä ovat muun muassa katsekontakti, hymy, ilmeet ja eleet sekä kieli. Hyvä vuorovaikutus vaatii aloitteiden tekemistä ja niihin vastaamista. (Koppinen, Lyytinen & Rasku-  
Puttonen 1989, 72.)

### 9.1.1 Ohjauksen loppukeskustelu

Ensimmäisen ohjauksen loppukeskustelussa ilmeni, että osallistujien kokemus draamasta vuorovaikutuksen kehittäjänä oli yhteinen. Neljästä osallistujasta kaksi painottivat harjoitusten virkistäneen oloa ja tuovan energiaa. Hauskanpito ja nauru nousi toistuvasti esiin puheessa ja niiden merkitys korostui entisestään loppukeskustelun aikana. Draaman kuvailtiin vapauttavan vuorovaikutusta. Eräs osallistuja vertasi draamaharjoitusten tekemisen tuomaa iloa ja hauskanpitoa suhteessa hänen työhönsä, jonka hän nimesi hyvin vakavaksi ja asialliseksi. Hän totesi, että tässä on

*”lupa vähän niinkun höpsötellä [...] löytyy semmosta niinku myös tavallaan sanojen yli menevää yhteyttä.”*

Keskustelussa nousi myös esiin kehon käyttäminen ja vuorovaikutuksen monitasoisuus. Eräs osallistuja kuvaili, kuinka työssä keskitytään päähän ja vuorovaikutus on niin ikään kognitiivista, kun taas draamaa tehdessä on tunteet ja keho mukana.

*”Vuorovaikutus yhtäkkiä ei ookkaan vaan se mitä puhutaan [...] tuntuu et ihmisyyksi on jotenki niinku et ehkä just se läsnäolo et on niinku kokonaisempaa, et se ei oo vaan sitä sellasta mitä mä aattelen ja mitä mä sanon ja [...] mitä kommunikointi helposti ajatellaan olevan [...] että ne kaikki tunteet ja naurut ja ne kaikki [...] samalla se ikään kuin ne kehotkin kommunikoit.”*

Keskustelun edetessä eräs osallistuja totesi, että tekemisen yhteydessä ilmenee se, kuinka turvallisena työntekijät pitävät omaa työyhteisöään. Tunnelman ja vuorovaikutuksen vapautumisesta ja läsnäolosta sekä tästä hetkestä nauttimista kuvailtiin myös tärkeäksi. Harjoituksia kuvattiin hauskoiksi ja joitakin hyvällä tavalla haastaviksi. Eräs osallistuja sanoitti myös sitä, kuinka huumorilla on suuri merkitys työssä ja elämässä jaksamisen kannalta.

Yksi osallistuja pohti jo hieman tulevia ohjauksia ja sitä, miten nämä kerrat saattavat vaikuttaa työyhteisön väliseen vuorovaikutukseen ja tapaan työskennellä jatkossa:

*”Kyl mä uskon kans et tää vaikuttaa tosi positiivisesti meidän yhteishenkeen ja semmoseen niinku se siihen yhteistyöhön sitten niinku työntekoonkin sitte jatkossa.”*

Tämä kommentti sai muilta osallistujilta kannatusta ja nyökkäilyjä. Muut olivat tämän osallistujan kanssa selvästi samaa mieltä. Toinen osallistuja lisäsi perään huumoripainoittaisen kommentin liittyen työyhteisön kokouskäytäntöihin, joka aiheutti osallistujissa naurua.

Yksi osallistujista pohti työssä tapahtuvaa kohtaamista ja sen merkitystä draaman näkökulmasta seuraavasti:

*”Tällaset harjotukset mis joutuu niiku miettimään sitä tunteitaan ja olemistaan ja kaikkea mitä tulee ulkopuolelt mitä tulee mun sisäpuolelt [...] on niiku parasta valmentautumista mun mielest kohtaamisen teemaan. [...] Tykkäsin kauheesti [...]”*

Eräs osallistuja sanoitti leikin merkitystä hänelle itselleen ja kuinka hänen kokemuksensa mukaan leikki olisi tärkeää iästä riippumatta ja harjoittelemalla mihin tahansa elämän alueeseen olisi mahdollista saada leikin kautta keveyttä;

*”[...] ettei tarttis olla kaikki niin törkeän vakavaa!”*

Eräs osallistuja kiitteli muita osallistujia heittäytymisestä ja totesi työyhteisön turvalliseksi, mikä mahdollisti heittäytymisen. Toinen osallistuja kuvaili draamaharjoitusten tekemistä yhdessä kokemiseksi, mikä puolestaan murtaa sitä jännitystä tai pelkoa siitä, mitä muut ajattelevat minusta.

#### 9.1.2 Ohjauskerran havainnointi

Ensimmäisellä ohjauskerralla havaintojemme mukaan ilmapiiri oli alusta loppuun odottavan innostunut. Ohjauskerta oli nauruntäyteinen ja osallistujat sanoittivatkin, että toivovat näiltä kerroilta paljon naurua. Toinen meistä havainnoi, että osallistujien kesken näytti jo valmiiksi vallitsevan luottamus toisiinsa. Ajatteleimme sen johtuvan siitä, että he tunsivat toisensa jo ennestään. Ryhmässä oli kuitenkin uusiakin tuttavuuksia, kuten toinen meistä, joten luottamuksen rakentaminen oli edelleen oleellista ja tärkeää.

Ilahduimme heti alkuun osallistujien heittäytymiskyvystä ja luottamuksen ilmapiiristä, mikä tuntui vallitsevan tilassa alusta alkaen. Tällaisen draamallisen toimintamuodon vieraus osallistujille näyttäytyi ohjaajien esimerkin odottamisena harjoitusten aloittamiseksi.

Luottamuksen ilmapiiri loi mielestämme pohjan heittäytymiselle. Kaikki osallistuivat suurella intensiteetillä ja olimmekin molemmat yllättyneitä siitä, miten helposti se näytti heiltä sujuvan. Harjoitusten alussa, kun kuka tahansa olisi saanut aloittaa uuden harjoituksen tekemisen ohjeiden jälkeen, ei aina vapaaehtoisia löytynyt. Havaitimme siis, että vaikka osallistujat lähtivät mukaan harjoituksiin, he odottivat, että me näytämme esimerkkiä/mallia, miten harjoitus käytännössä toteutetaan. Tietyissä harjoituksissa, esimerkiksi hedelmäsalaatti-harjoituksessa toinen meistä havaitsi pientä heittäytymisvaikeutta, mutta pohdimme sitä yhdessä jälkepäin ja olemme sitä mieltä, että se on täysin tavanomaista varsinkin näin toiminnan alussa.

Havaintojemme mukaan jokainen osallistuja antoi itsestään ison osan ryhmän työskentelylle, mikä ylläpiti aktiivisuutta sekä osallistujien että meidän ohjaajien kesken. Kaikki osallistujat olivat koko ohjauksen ajan mukana toiminnassa ja toivat oman panoksensa työskentelyyn.

Kirjoitimme tämän kertaiseen havainnointiin myös siitä, kuinka paljon pohdintaa ja ensimmäinen ohjauksen kerta oli herättänyt osallistujissa.

Kaksi tuntia on lyhyt aika tämän tyyppiseen ryhmätyöskentelyyn. Draaman kanssa työskennellessä asioille tulisi antaa riittävästi aikaa, joten aikataulun vuoksi jouduimme jättämään muutamia hyviä harjoituksia pois. Ensimmäisellä kerralla tosin menee aina aikaa toiminnan aloittamiseen, esim. draamasopimuksen tekemiseen, joka on myös itsessään erittäin tärkeä elementti. Ajankäyttö osoittautui haasteeksi, mutta asiaa pohtiessamme tulimme siihen tulokseen, että aikaan nähden saimme kuitenkin sisällytettyä paljon harjoituksia ohjauksen kertaan eikä aikataulu häirinnyt toiminnan etenemistä.

## 9.2 Toinen ohjauksen kerta: kuunteleminen & kuulluksi tuleminen

Toisen ohjauksen kerran teemana meillä oli kuunteleminen ja kuulluksi tuleminen. Psykologi Tony Dunderfelt (2015, 9-13) painottaa vahvasti, että hyvän ja rakentavan vuorovaikutuksen ehkä suurin edellytys on kuunteleminen. Voisi siis sanoa, että ilman aitoa keskustelukumppanin tai -kumppanien kuuntelemista ei synny parasta mahdollista vuorovaikutusta. Ei tule kuitenkaan tyytyä pelkkään kuunteluun, sillä vuorovaikutus lähtee vastavuoroisuudesta; kaikkia vuorovaikutustilanteissa olevia täytyy kuunnella ja kaikille tulee myös antaa mahdollisuus puhua (Dunderfelt 2015, 51.)

Aidon läsnäolon ja kuuntelemisen myötä muodostuu tila, jossa toisten mielipiteitä, kokemuksia ja tarpeita kunnioitetaan ja molemmat kokevat tulevansa kuulluiksi ja nähdyiksi. (Dunderfelt 2015, 7.)

Dunderfeltin (2015, 11-31) mukaan työyhteisöissä harvoin harjoitellaan vuorovaikutusta, vaikkakin sen tärkeys on yleisesti kaikkien tiedossa. Hän myös mainitsee, että puheet vuorovaikutuksen merkityksellisyydestä jäävät usein vain sanahelinäksi. Lisäksi hän listaa kymmenen kuuntelemisen hyötyä, joita ovat muun muassa kohtaaminen ydinminuuksien tasolla, eikä vain arkiroolien kautta, ihmisten välisen kunnioituksen luominen ja vuorovaikutuksen avoimuus sekä luottamus yhdessä olemisen kannattavuudesta.

### 9.2.1 Ohjauksen loppukeskustelu

Toisen ohjauksen loppukeskustelussa nousi esille vuorovaikutuksen laajuus, kuinka se ei ole vain pelkästään sanoja ja puhetta, vaan niin paljon muutakin. Yksi osallistujista kommentoi, että vaikka yhdessä harjoituksessa ei puhuttu paljoa, niin hän koki silti olevansa vuorovaikutuksessa muiden kanssa eleiden ja liikkeiden avulla. Lisäksi kuuntelemisen teema nousi loppukeskustelun aikana useampaan otteeseen esille, johon olimme tietoisesti ohjaukselta suunnitellamme pyrkineetkin. Kuuntelemisen ja kuulluksi tulemisen moninaisuus nousi esille erään osallistujan kommentissa, jossa hän kertoi kuinka voi tulla kuulluksi, vaikka ei ole suoraa katsekontaktia toisen kanssa eikä istua vastakkain. Vastaavasti sama osallistuja kertoi, että vaikka toisessa harjoituksessa oltiinkin vastakkain, mutta ei kuunneltu toista, kuulluksi tuleminen ei toteutunut samanlailla kuin edellisessä harjoituksessa.

*”Molemmissa noissa harjoituksissa [sanojen voima & puhutaan päälle-harjoitukset] [...] niin siinä kyl korostu se kuulemisen tärkeys tai just se että miten niinku eritavalla voi tulla kuulluks [...] me istuttiin tuolla niinku käytännös niinku vierekkäin eikä ollu niinku sitä katsekontaktii niin silti musta tuntu et tuli kuulluks mut sit me oltiin tuolla niinku [naurua] vastaikkain ja kumpikaa ei kattonu toisia silmiin ja sit seki oli niin semmone erikoinen tilanne [...] miten se ne tilanteet eros nii se oli mielenkiintosta.”*

Osallistajat pohtivat keskustelun aikana draaman eri syvyyksiä, kuinka syvälle voikaan mennä pienilläkin harjoituksilla ja kuinka suuria oivalluksia se voikaan tuoda, mutta kuitenkin samaan aikaan antaa niin paljon iloa, naurua ja keveyttä. Ainakin yksi osallistujista koki olevansa virkistynyt ohjauksen jälkeen.

Harjoitukset kirvoittivat keskustelua niiden soveltamisesta omaan työhön ja jopa henkilökohtaiseen elämään. Osallistajat pohtivat miten hedelmällisiä keskusteluja joidenkin harjoitusten avulla voisikaan saada aikaan erilaisten ryhmien kanssa.

Muutamia kertoja keskustelun lomassa nostettiin esille itsetutkiskelu ja se, kuinka draama mahdollistaa uudenlaisia tapoja tutustua itseensä ja kuinka draaman avulla voi oppia omasta toiminnastaan lisää.

*”Jotenki toi et ku oivaltaa jotain itsestään niin se tuntuu tosi jälleen kerran tosi kivalta [...] oppii näkemään myös muita uudenlaisissa tilanteissa”*

*”[...] edelleen draama tekee vuorovaikutuksesta hauskaa, jotenki tuo lisää syvyyttä ja uudenlaisia oivalluksia.”*

Eräs osallistuja mainitsi yhdessä tekemisen ja yhteisöllisyyden; tehdään yhdessä, nauretaan yhdessä, jaetaan yhdessä. Hän pohti myös sitä, että ehkä tämänkaltaisia harjoituksia tehdessä tietyt roolit poistuvat.

Osallistujat kiittelivät valittuja harjoituksia ja muutenkin tämä ohjauskerta sai kiitosta; osallistujat pitivät sitä muun muassa monipuolisena, hauskana, monitasoisena ja antoisana sekä paikoin hieman haastavana, joka miellettiin tässä yhteydessä positiiviseksi asiaksi.

Eräs osallistuja mietti tätä tarjottua mahdollisuutta yhteisen ja oman ajan näkökulmasta:

*”[...] on se puitteet olemassa siitä että meillä on pari tuntii varattuna tähän aikaa ja se on niinku meitä varten ja se on ehkä tämmösseessä työssä harvinaista että se ois pelkästään meitä varten tai meidän yhteistä aikaa tai mun aikaa tai sun aikaa vaan että meil on kuitenkin, se tuntuu jotenki kyl sillee lahjalta että on se aika ja paikka varattuna siihen mikä mahdollistaa sit sen että voidaan niitä niitä oivalluksia mahdollisesti saada ja näin.”*

### 9.2.2 Ohjauskerran havainnointi

Tämän kerran havainnoinnin muistiinpanomme muistuttavat hyvin vahvasti ensimmäisen ohjauskerran havaintoja. Osallistujat heittäytyivät mukaan harjoituksiin ja olivat aktiivisesti mukana harjoituksissa koko ohjauskerran ajan. Tällä kerralla teimme hieman syvällisempiä harjoituksia verrattuna ensimmäiseen kertaan, joten ilmapiiri oli vuoroin nauruntäyteinen ja vuoroin pohdiskeleva ja paikoin jopa liikuttunut.

Ryhmän yhtenäisen heittäytyminen ohjauskerran alussa haki vielä muotoaan, mutta pikkuhiljaa ryhmä alkoi lämpenemään ja vapautumaan loppua kohti. Yleinen tunnelma oli iloinen ja heijastui ryhmästä ulospäin selkeästi. Työyhteisöön oli tässä vaiheessa saatu uusia jäseniä ja koko ryhmän keskinäinen vuorovaikutus näytti ulkopuolisten silmin siltä, että he kaikki olisivat tunteneet jo kauemminkin.

Tämän kertainen ohjaus vaati meiltä ohjaajina nopeaa ongelmanratkaisukykyä, kun osallistujia ei ollutkaan niin montaa kuin olimme ajatelleet. Saimme kuitenkin sovellettua harjoituksia pienemmällekin ryhmälle sopiviksi esimerkiksi osallistamalla itse mukaan harjoituksiin.

### 9.3 Kolmas ohjauskerta: omat rajat (& monikulttuurisuus)

Omat rajat niin siviilielämässä kuin työelämässäkin on teema, jota yksilö pohtii elämänsä varrella toistuvasti. Lapsuudessa opitut toimintamallit toteutetaan aikuisella ihmisuhteissa niin ystävien, puolison kuin esimiehenkin kanssa. Omia toimintamalleja on hyvä kyseenalaistaa ja esimerkiksi miellyttämisen mallin omaava usein uupuu työelämässä keskimäärin muita nopeammin. Omien rajojen tunnistaminen voi hämärtyä erilaisten roolien ollessa aktiivisia. Kiltin ihmisen haasteina opetella pois miellyttäjän roolista voidaan pitää miellyttämisen lopettamista ja uskon vahvistamista siihen, että elämässä pärjää myös seisomalla omilla jaloillaan sekä omien puolien pitäminen käytännön tasolla. Olemme itse vastuussa omien voimien riittävydestä ja omien rajojen tunnistamisesta. (Hämäläinen 2005, 146-147.)

Harisen, Honkasalon, Souton & Suurpään tutkimusjulkaisussa (2009, 6-8) käsitettä ”monikulttuurinen nuori” käytetään ”maahanmuuttajanuoren” taustalla perustellen erilaisia kulttuuritaustoja, sekä kokemuksia esimerkiksi syrjinnästä. Monikulttuurisuuden käsite myös vähentää vastinparien muotoutumista kuten ”maahanmuuttajat” vs. ”suomalaiset”. Monikulttuurisuuden käsitettä voidaan pitää vapaampana, vähemmän rajaavana - esimerkiksi rasmin kokemuksia ei liitetä pelkästään maahanmuuttajaan, vaan kokemuksia liitetään myös kaksikulttuurisiin nuoriin tai adoptiotaustaisiin. Näin tarkastellen kokemukset eivät ole riippuvaisia äidinkielen, syntymäpaikasta tai kansalaisuudesta. (Harinen ym. 2009, 6-8.)

Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala & Salminen (2007, 25-26) kuvaavat myös, kuinka eri kulttuuritaustaiset henkilöt voivat ymmärtää sanoja, käytäntöjä, kysymyksiä ja termejä eri tavalla kuin kyseisen kielen natiivit puhujat ja käyttäjät. Ohjaamamme harjoituksen kautta osallistujat pääsivät itse kokeilemaan selkokielellä puhumista sekä sellaisen henkilön rooliin asettumista, jonka on hankala ymmärtää monimutkaisesti taipuvaa suomen kieltä.

Viimeiselle ohjauskerralla ennen loppukeskustelua teimme harjoituksen nimeltä hetken merkitseminen. Tarkoituksena on, että jokainen osallistuja miettii kaikista ohjauskerroista sellaisen hetken, jonka kokee itselle kaikista merkityksellisempänä. Osallistujan tulee hakeutua tiilassa täsmälleen siihen paikkaan, jossa koki tämän hetken. Hetken merkitseminen on toimiva tapa reflektoida koko kulunutta prosessia (Barber & Owens 2002, 32).

### 9.3.1 Ohjauskerran loppukeskustelu

Viimeiselle ohjauskerralla loppukeskustelu oli selkeästi pohdiskeleva. Osallistujat sanoittivat sitä, kuinka nimenomaan tällä kerralla on päässyt tutustumaan omaan tapaan toimia esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa ja miten reagoi erilaisiin tilanteisiin.

Yllättäväksi huomioksi nousi myöskin tällä kerralla tietoinen läsnäolo. Osallistujat pohtivat sitä, kuinka lyhyidenkin harjoitusten avulla pystyy tulemaan enemmän läsnäolevaksi ja keskittymään vain meneillä olevaan hetkeen.

*”Tietyllä tavalla energisoi, mut samalla tuo myös jotenkin öö läsnäolevaks, et se on jotenki tosi tärkeä kun kuitenkin puhutaan läsnäolon merkityksestä kohtaamisessa niin jotenki että ajatus ei oo jossain harhailemassa jossain muissa työkuvioissa vaan et se on niinku oikeesti tässä hetkessä ja näissä harjoituksissa ja näitten ihmisten kanssa ja näin niin se tuntuu kans tosi tärkeeltä.”*

*”Mul tuli tosi semmoin niinku välitön fiilis ja semmone et just tekee semmosta mitä ei ilman tollasii harjoituksii tulis tehtyy et niinku näkee erilaisia puolia.”*

Osallistujat toivat useampaan otteeseen esille sen, kuinka turvallisena he pitävät tätä työyhteisöä ja näitä ohjauskertoja. Turvalliseksi koettu tila mahdollisti osallistujille kokeilevan ja luottamuksellisen ilmapiirin. He pääsivät kokeilemaan itselle tyypillisen roolin ulkopuolelle astumista erityisesti harjoituksessa, jossa sai kieltäytyä tottelemasta toista. Tämä harjoitus puhututti varsin paljon loppukeskustelussa.

*”[...] tietää et on turvallinen tila mihin tulla, mis voi pitää hauskaa ja niinku et tietää et siel nauttii olostaan, eikä tarvi niinku jotenki häpeillä eikä niinku ei mitään semmosta niinku et on vaan siinä hetkessä ja enjoy - et voi vähän niinku hullutella - ja käskyttää [naurua].”*

Osallistujat nimesivät ohjauskerran pintaan nostamia ajatuksia muun muassa niin, että se (draama) tuo leikkisyyttä, hyvää energiaa, iloa, naurua, tietoista läsnäoloa ja rauhallisuutta sekä että se vapauttaa. Yksi myös kertoi, että vaikka draama on ehkä hänelle vähän vieiraampi tapa ilmasta itseään niin se on kuitenkin tuntunut hämmästyttävän luontevalta; ei ole tarvinnut tuntea vierauden tunnetta.

Ryhmässä oli myös havaittavissa uudenlaista ryhmäytymistä, yksi osallistujista mainitsi, että vaikka ei tunnekaan vielä toisia kauhean hyvin, oppii harjoitusten kautta toisista paljon.



Kysyimme, mitä osallistujat nostaisivat vielä lopuksi esille tästä prosessista kokonaisuudessaan. Yksi osallistujista vastasi seuraavasti:

*”jotenki just toi et on niinku tosi luontevaa jotenki ilmaista itseään niinku myös tälleen kaiken muun kun sen perustavan niinku kautta [...] turvallinen tila et niinku tietää et on turvassa ja et niinku voi antaa niinku itestään [...] huomannu itestä ja niinku muista et jokaisella on se niinku oma ainutlaatuinen tapa niinku ilmasta itseään ja niinku tosi monipuolista ilmasutaitoo on niinku jokaisella et se ei oo vaan niinku pelkkää puhetta vaan et se on niinku tosi paljon kaikkee muuta [...] jokaisen ainutlaatuisuus ehkä pääsee tässä myös niinku sillain kukoistamaan jotenkin rikkaammin.”*

Keskustelun loppupuolella jaoimme kiitoksia puolin ja toisin ja kaikki kiittelivät kaikkia tästä mahdollisuudesta ja kokemuksesta. Osallistujat toivoivat lisää vastaavanlaista toimintaa ja mahdollisuuksia tehdä itse draamaa. Viimeisenä oleellisena sitaattina haluamme nostaa esille kommentin, jonka yksi osallistujista sanoi viimeisen loppukeskustelun päätteeksi ja se oli suunnattu sekä meille opinnäytetyön tekijöille että kaikille muillekin osallistujille:

*”[...] te ootte ihania.”*

### 9.3.2 Ohjauskerran havainnointi

Niin kuin kahdella edelliselläkin kerralla, myös viimeisellä tunnelma oli odottava ja innostunut. Saimme omille havainnoillemme vahvistusta läpi ohjauskertojen, kun osallistujat sanoitivat näitä kyseisiä tuntemuksia ääneen. Vaikkakin osallistujat olivat innostuneita tulevasta ohjauskerrasta, ilmapiiri oli jokseenkin verkkainen. Ajattelemme tämän johtuvan kuviossa 2 kerrotusta kahvihetkestä. Perinteisellä fiiliskierroksella useampi nimesi osuvaksi tunnetilakseen väsymyksen, joten verkkaisuus ja kahvin tarve oli mielestämme tällä selitetty.

Ryhmä oli taas saanut lisäystä uusista jäsenistä, jotka lähtivät myös ennakkoluulottomasti toimintaan mukaan. Kirjoitimme molemmat havainnointirunkoihimme, että tällä kerralla oli havaittavissa eniten heittäytymistä verrattuna kaikkiin muihin ohjauskertoihin. Osallistujat lähtivät ennakkoluulottomasti kokeilemaan uusia harjoituksia.

Pohdimme ennen ohjauskertaa, oliko meillä liikaa pareittain tehtäviä harjoituksia, mutta tulimme ohjauskerran päätteeksi molemmat siihen tulokseen, että ottaen huomioon tämän kerran teeman, pariharjoitukset toimivat erinomaisesti. Koemme, että omia rajoja on ehkä helpompi lähteä tutkimaan pareittain kuin ryhmässä. Pariharjoituksista huolimatta aloitimme ja lopetimme ohjauskerran kuitenkin yhteisesti, jonka koemme tärkeäksi tavaksi toimia. Lisäksi kaikkien harjoitusten jälkeen kävimme yhteisesti läpi, mitä ajatuksia kukin harjoitus herätti

ja miltä niiden tekeminen tuntui. Näin ollen pystyimme ryhmässä pohtimaan esille nousseita ajatuksia yhdessä.

## 10 Prosessin arviointi

Opinnäytetyömme prosessi käynnistyi syksyllä 2018 “opparistartissa”, jossa käsiteltiin opinnäytetyötä kokonaisuutena ja paneuduttiin opinnäytetyön prosessin sisältöön. Tässä vaiheessa olimme päättäneet tehdä opinnäytetyön yhdessä, mutta aihe ja työelämän taho olivat päättämättä. Draama aiheena oli vahvin vaihtoehto opinnäytetyöllemme, mutta toteutustapa ja näkökulma sekä toiminnan tarkoitus hakivat vielä paikkaansa. Koemme, että ajankohdaltaan aikainen startti oli oman opinnäytetyömme kannalta hyvä valinta, vaikka itse työn suunnittelu alkoi muutamaa kuukautta myöhemmin. Kokemuksemme mukaan tarvitsimme aikaa totuttautua ajatukseen opinnäytetyön prosessin aloittamisesta ja toisaalta olimme syyskauden 2018 molemmat aikataulullisesti muiden asioiden äärellä.

Aiheemme haki raameja vielä suhteellisen pitkään, kun emme saaneet spesifioitua aihetta tai työelämän tahoja. Saimme kuitenkin koulun puolelta tukea tähän vaiheeseen ja ohjauksen merkitys korostuikin jo opinnäytetyön alkupuolella. Koimme haasteelliseksi rajata aihetta ja tehdä päätöksiä työn spesifioinnin suhteen, sillä meillä kummallakaan ei ollut kokemusta vastaavan laajuisen työn toteuttamisesta, emmekä olleet vielä prosessimme alkupuolella käyneet esimerkiksi muiden opiskelijoiden opinnäytetyöseminaareissa. Vaikka otimme itse selvää, millaisia mahdollisuuksia opinnäytetyön toteuttamiseen liittyy, koemme, että opinnäytetyöstä prosessina ei kerrottu opintojemme aikana tarpeeksi ja muistikuviamme mukaan aihetta käsiteltäessä se ei ollut lainkaan ajankohtainen suurelle osalle vuosikurssilaisistamme. Opinnäytetyön prosessin alussa olisimme toivoneet enemmän ohjausta, sillä saimme ohjaavan opettajankin vain noin viikkoa ennen ohjauksertojemme alkua. Edellä olevat seikat huomioiden pidämme ensiarvoisen tärkeänä sitä, ettemme olleet opinnäytetyömme kanssa yksin, vaan pystyimme tukeutumaan toisiimme. Suurena onnistumisena pidämmekin sitä, kuinka hyvin olemme toimineet yhdessä työparina koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Aiheemme draaman suhteen vahvistui luontevasti kehitettyämme idean vuorovaikutuksen tukemisesta työyhteisön työntekijöiden kesken. Näin lisätoiveenamme oli myös nopeuttaa uuden työyhteisön tiivistymistä. Vaikka lähtökohtaisesti tarjosimme yhteistyökumppanille meidän intressien mukaista aihetta, koemme että opinnäytetyömme aihe muodostui yhteistyössä heidän kanssaan. Aiheemme ja heidän tarpeensa kohtasivat, sillä tiesimme kumppanimme tilanteen etukäteen ja osasimme tarttua niin sanotusti tarjoukseen, jota meille ei varsinaisesti tarjottu. Osoitimme mielestämme näin aloitteellisuutta sekä aktiivisuutta ongelmanratkaisuun ja sosiaalialan kenttätöiden kehittämiseen. Työyhteisön muuttuvan kokoonpanon myötä on aina riski ristiriitoihin, eriarvoisuuteen tai esimerkiksi jonkun ulkopuolelle jättämiseen, joten näin ollen koemme opinnäytetyömme toteuttamisen ja toiminnan ohjaamisen myös ennaltaehkäisevänä työnä. Tästä näkökulmasta olemme opinnäytetyöstämme erityisen ylpeitä.

Suurin haaste koko opinnäytetyöprosessissamme oli aikataulu. Ongelmia ilmeni alusta alkaen opinnäytetyön ohjaavan opettajan puuttuessa, sekä työelämän yhteistyötahon omien haastavien aikataulujen ja meidän opinnäytetyömme toteutuksen aikataulujen yhteensovittamisessa. Koska emme päässeet yhdessä tapaamaan työyhteisön jäseniä ennen toiminnan alkua, kuvasimme esittelyvideon, jossa kerroimme myös toiminnassa tarvittavista varusteista. Videon spontaanin kuvaamisen voi ajatella näin jälkikäteen luoneen suuntaviivat tulevalle toiminnalle - impulssiin tarttuminen ja intuitioon luottaminen kulkivat mukamme koko opinnäytetyön toiminnallisen osuuden ajan raamittaen toteutuksiamme ohjauksien suhteen. Lisäksi videon kuvaamisessa syntynyt hauskanpito toimi hyvänä pohjavirittäytymisenä tulevalle toiminnalle. Saimme ensimmäisellä ohjaukerralla kuulla videosta työyhteisön jäseniltä hyvää palautetta ja myöhemmin myös niiltä uusilta osallistujilta, jotka eivät ensimmäiselle tai toiselle ohjaukerralle päässeet. Osallistujilta oli mukavaa kuulla, kuinka tavatessamme he toteivat juuri katsoneensa lähettämämme videon ja osaltaan sillä saattoi olla vaikutusta välittömän vuorovaikutussuhteen syntymisessä meidän ohjaajien ja osallistujien välille.

Toisaalta lähettäessämme videon työntekijöiden tapaamisen sijaan, toteutimme valitettavaa yksisuuntaista kommunikointia. Videon myötä me saimme viestimme eteenpäin, mutta emme saaneet esimerkiksi osallistujien mahdollisia toiveita kuullaksemme ennen ohjaukertojen alkamista. Tästä näkökulmasta pidämme videota hieman puutteellisena ja haasteellisena kommunikointina. Kuitenkin koemme, että esittelyvideo tuli tarpeeseen ja se koettiin positii-viseksi.

Lisähaastetta ilmeni uudestaan ensimmäisen ohjaukerran myötä, kun toinen meistä oli sairaana. Päätimme yhteisesti kuitenkin toteuttaa ohjaukerran niin, että toinen meistä ohjaisi yksin. Matkalla toimipaikkaan kuitenkin selvisi, että osallistujistakin oli suurin osa sairaana, joten päätimme siirtää ohjaukertojen aloitusta seuraavaan sovittuun ajankohtaan. Tässä vaiheessa turhautumisen tunteet liittyivät vahvasti koko opinnäytetyöhön ja suhtautuminen prosessin etenemiseen tuntui jopa toivottomalta. Oli kuitenkin myös helpottavaa, ettei toinen meistä jäänyt sairastaessaan paitsi kokonaisesta ohjaukerrasta ja toisaalta saimme lisäaikaa opinnäytetyön kirjoitusprosessille, kun emme pystyneetkään kirjoittamaan auki ohjaukerran aineistoa sen toteutumattomuuden vuoksi. Jälleen voimme todeta kuinka tärkeäksi voimavaraksi työpari muodostui opinnäytetyön prosessin edetessä.

Käsittelimme peruuntumista yhdessä puhelimitse ja yritimme vielä saada uuden ajankohdan sovittua yhteistyökumppanin kanssa, jotta ohjaukertoja tulisi neljä. Aikataulullisesti tämä oli kuitenkin kevään osalta mahdotonta. Aikataulujen tiukkuus ja ohjaukertojen peruuntuminen näyttäytyivät osaltaan meille todella tärkeinä oppimiskokemuksina, sillä olemme molemmat melko ehdottomia aikataulujen hallinnan suhteen. Pohdimme yhteisesti sitä, kuinka aikatauluhaasteet johtuivat meistä riippumattomia asioita, emmekä voineet osaltamme vaikuttaa niihin sen enempää, kuin sovitusti olimme tähän mennessä vaikuttaneet. Meidän tuli siis

hyväksyä se tosiasia, ettemme saaneet niin montaa ohjauskertaa kuin ihannetilanne olisi vaa-  
tinut. Koemme oppineemme molemmat rentoutta ja kontrollista irti päästämistä tällaisten  
asioiden suhteen.

Prosessin edetessä olemme huomanneet kuinka tiukat aikataulut ovat motivoineet meitä ete-  
nemään nopeasti ja tehokkaasti. Toisaalta draamallisten menetelmien käyttäminen ja siihen  
liittyvä reflektointi tarvitsisi aikaa prosessille niin ajatuksien ja tunteidenkin käsittelyn kan-  
nalta. Uskomme, että pidemmällä aikavälillä tällainen prosessi draamallisten menetelmien  
suhteen voisi olla vieläkin hedelmällisempi ja syväluotaavampi. Pitkällä aikavälillä pääsisi  
myös tarkastelemaan uuden työyhteisön hioutumista yhteen ja havainnoimaan draamallisten  
menetelmien vaikutusta laajemmin.

Työelämän yhteistyötahon kanssa tehty yhteistyö opinnäytetyöprosessin ajan sujui aikataulu-  
tushaasteista huolimatta kiitettävästi. Meillä oli tiivis, vastavuoroinen yhteydenpito ja  
saimme asioita käsiteltyä mielestämme riittävän hyvin ja nopeasti suhteessa koko prosessin  
aikataululliseen etenemiseen. Vaikka työelämän yhteistyötaho koki muutoksien aikaa henki-  
löstömuutosten vuoksi, emme kokeneet sen vaikuttaneen negatiivisesti prosessin etenemi-  
seen. Emme hätkähdä, mikäli tilanne vaatii suunnitelmien uusimista, vaan toimimme tarvitta-  
essa joustavasti. Yhteistyö oli siis varsin onnistunutta. Työyhteisön jäsenet olivat ihanteelli-  
nen kokoonpano draaman ohjaamiselle - harjoitukset sujuivat ja osallistujat heittäytyivät toi-  
mintaan ilolla mukaan. Ohjaajina olimme tyytyväisiä ohjauskertojen etenemiseen ja pys-  
tyimme ohjaajina nauttimaan tilanteesta ilman paineita tai hermostuneisuutta. Työyhteisön  
jäsenet olivat hyvin vastaanottavaisia harjoitusten suhteen, eikä mitään harjoitusta esimer-  
kiksi jätetty tekemättä sen vuoksi, että se olisi ollut haasteellinen tälle ryhmälle. Koemme,  
että tämän tyyppistä draamaharjoitusten ohjaamista jatkaisimme mielellämme kyseisen työ-  
yhteisön jäsenten kanssa.

Mielestämme tavoitimme opinnäytetyöllämme sen, mitä lähdimme alun perin tavoittelemaan.  
Pääsimme toteuttamaan suunnittelemaamme kokonaisuutta niiltä osin, mitkä merkitsivät eni-  
ten, esimerkiksi teemojen suhteen. Mikäli lähtisimme toteuttamaan vastaavanlaista toimintaa  
uudelleen, antaisimme toiminnalle ja prosessille enemmän aikaa selvittääksemme, olisiko  
sillä tästä prosessista poikkeavaa vaikutusta osallistujien kokemukseen draamasta vuorovaiku-  
tuksen edistäjänä. Lisäksi pohdimme havainnoinnin toimivuutta kyseisessä toimintamuodossa  
ja olemme sitä mieltä, että osallistuva havainnointi on draamassa toimiva aineistonkeruume-  
netelmä. Mikäli meillä olisi ollut enemmän ohjauskertoja, olisimme kokeilleet rohkeammin  
havainnointia toiminnan ohessa niin, että toinen ohjaisi kokonaisen ohjauskerran ja toinen ha-  
vainnoisi samalla ja sama toisin päin.

Yhteistyökumppaniltamme saadussa palautteessa he kertoivat saaneensa harjoituksista hyö-  
dyn irti huumorin ja rentoutumisen kautta sekä he kokivat harjoitukset läsnäoloa lisääviksi.

Työyhteisö ilmaisi palautteessa aikovansa jatkossa hyödyntää koettuja harjoituksia omassa työssään ja työhyvinvoinnin kohentamisessa. He kuvasivat draamaharjoitusten tuoneen yhteyttä hausalla ja hyödyllisellä tavalla uuteen tiimiinsä.

### 10.1 Eettisyys & luotettavuus

Kun puhutaan etiikasta ja moraalista, puhutaan yleensä asioista ja tilanteista, joiden ratkaisun selvittäminen ei ole yksiselitteistä, eikä niille löydy yhtä oikeaa ratkaisua. Eettinen ajattelu sisältää pohdintaa siitä, mikä on missäkin tilanteessa sekä omien että yhteisön arvojen kannalta oikein ja mikä väärin. (Kuula 2006, 21-22.)

Hyvien tieteellisten menettelytapojen noudattaminen on lähtökohtana tutkimuksen luotettavuudelle ja uskottavuudelle. Hyvään tieteelliseen käytäntöön voidaan luetella kuuluvaksi tutkijoiden tutkimustyöskentelyssä ilmentyvää rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta niin tulosten tallentamisessa kuin tulosten arvioinnissakin. Tutkijoiden tulee myös käyttää eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä raportoida tutkimuksen tuloksia juuri sen tiedon luonteeseen kuuluvalla avoimuudella. Hyvä tieteellinen käytäntö pitää sisällään myös muiden tutkijoiden työn ja saavutuksien arvostus asianmukaisella tavalla. Menettelytapoihin kuuluu, että tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu vaatimusten mukaisesti ja että eettiset kysymykset on määritetty ja kirjattu niin, että kaikki mukana olevat tahot ja henkilöt ovat ne hyväksyneet. Näitä eettisiä kysymyksiä ovat esimerkiksi aineiston kerääminen ja sen säilyttäminen sekä hävittäminen tutkimuksen loputtua. (Kuula 2006, 34-35.)

Ennen loppupohdintaa ja johtopäätöksien sekä kehitysehdotuksien esittelyä, avaamme opinnäytetyömme eettistä näkökulmaa. Opinnäytetyötä tehdessämme meidän tuli olla erittäin huolellisia siinä, että keräsimme, säilytimme, käsittelimme ja hävitimme kaikki aineistot juuri niin kuin olimme yhteistyökumppanin kanssa sopineet. Olimme prosessin aikana muutenkin tarkkoja siitä, että yhteisiä sopimuksia, kuten esimerkiksi draamasopimusta noudatettiin sen määrittelemällä tavalla. Kävimme jokaisella kerralla draamasopimuksen läpi juuri tästä syystä. Aineistoja analysoidessa ja niistä raportoidessa säilytimme yksittäisen henkilön anonyymiteetin. Meidän opinnäytetyössämme ei ole ollut oleellista kirjata missään vaiheessa ylös tunnistettavia tekijöitä osallistujista eikä yhteistyökumppanin yksiköstä. Siitä syystä sovimme, että opinnäytetyössä ei käy ilmi mihin yksikköön se on tehty. Opinnäytetyöhömmme päätös anonyymiteetistä tuli oman kokemuksemme mukaan vaikuttamaan vain positiivisella tavalla, jos mitenkään.

Kerätyt aineistot, esimerkiksi havainnoinnit ja loppukeskustelut säilytimme koko opinnäytetyöprosessin ajan tietokoneillamme salasanojen takana. Olimme avoimia käynnissä olevasta opinnäytetyöprosessistamme työelämän yhteistyötaholle, esimerkiksi nauhurin käytön ja havainnointirungon näkökulmasta. Kerroimme perusteellisesti opinnäytetyömme tarkoituksen ja

kävimme läpi siihen käytettäviä menetelmiä. Lisäksi annoimme osallistujille mahdollisuuden kysyä opinnäytetyöhömmme liittyen lisätietoa koko prosessin ajan, mikäli jotain kysymyksiä heitäisi.

Viimeisen ohjaukserän jälkeen kävimme vielä kerran kyseisessä nuorisotyön yksikössä reflektoidessa osallistujien kanssa yhteistyötämme kokonaisuudessaan. Tapaaminen oli työyhteisön viikkokokouksen yhteydessä. Tapaamisen aikana kävimme vapaamuotoisesti keskustellen ja muistellen läpi opinnäytetyöprosessia ja ohjaukset. Noudatimme opinnäytetyömme eettisiä arvoja myös tällä kerralla; olimme siihen mennessä jo saaneet suurimman osan opinnäytetyömme kirjallisesta työstä tehtyä, joten meillä oli näyttää heille esimerkkejä siitä, miten tulemme heidän puheitaan hyödyntämään. Sitaattien läpikäymisestä sovittiin opinnäytetyöprosessin alussa ja lopputapaamisessa saimme osallistujien vahvistuksen kirjauksillemme. Jos tässä kohtaa heille olisi ilmennyt muutostarpeita, olisimme osanneet muuttaa kirjaamista paamme oikeaan suuntaan.

Tapaamisen aikana ohjaukseroille osallistuneet työyhteisön jäsenet esittivät kysymyksiä siitä, millaista heitä oli ohjata ja vastavuoroisuutta kunnioittaen keskustelimme aiheesta ja kerroimme meidän molempien näkemykset asiasta. Lopputapaaminen näyttäytyi tärkeänä ohjauksetapahtumien muisteleminen ja reflektointin suhteen. Toisaalta tapaaminen mahdollisti palautteen antamisen meidän puolesta kyseiselle työyhteisölle. Tunnumme suurta kiitollisuutta tehdystä yhteistyöstä, joka oli kunnioittavaa, arvostavaa ja vastavuoroista.

Vaikka ryhmän kehitysprosessin eri vaiheet on määritelty ja niistä löytyy paljon faktatietoa, on tärkeää muistaa, että jokainen ryhmä ja kehitysprosessi on ainutlaatuinen, eli ryhmän toimintaa tulee aina tulkita ja tutkia ryhmäkohtaisesti. (Eskola & Jauhainen 1993, 91-97.) Opinnäytetyömme luotettavuutta arvioidessa pidämme oleellisena mainita, että emme voi yleistää saamiemme tuloksien ja johtopäätösten toimivuutta kaikille työyhteisöille. Voimme vain todeta, että kerätyn aineiston perusteella juuri tämän työyhteisön jäsenet kokevat draaman tuovan vuorovaikutukseen uusia ulottuvuuksia.

## 10.2 Oma oppiminen

Opinnäytetyömme aikana meidän on molempien ollut aiheellista pohtia sitä, miten koemme ja koimme sen, että toiselle yhteistyökumppani ja heidän toimintansa oli entuudestaan tuttua ja toiselle ei. Oman oppimisen suhteen koemme saavuttaneemme merkittäviä oppeja, niin suunnittelun kuin ohjaamisen ja kokonaisuuden hallinnan suhteen.

Toiselle meistä opinnäytetyömme yhteistyökumppani ja sen työyhteisön jäsenet olivat entuudestaan tuttuja. Osallistujien tunteminen ei suoranaisesti vaikuttanut ohjaamiseen, ainakaan tietoisella tasolla, vaan tietynlainen ohjaajan rooli ilmenee samankaltaisena missä tahansa

ryhmänohjauksessa. Osaltaan tuttuudella oli merkitystä varmasti luottamuksen ilmapiirin syntymisessä sekä ohjaamisen sanallisissa valinnoissa. Tuttujen ihmisten nimien käyttäminen tapahtui keskimäärin aiemmin kuin vieraan ryhmän ohjauksessa ja ohjausta oli näin ollen luontevaa viedä eteenpäin tuttavallisemmalla tasolla. Se, että toinen meistä ohjasi ikään kuin työkavereitaan, ei vaikuttanut tuntuvasti ohjaamiskokemukseen. Selityksenä tälle voimme pitää sitä, ettei työyhteisön jäsenet ole nähneet toista meistä vastaavanlaisessa ohjaajan roolissa. Täten ohjaajan roolin kautta näyttäytynyt tuttu henkilö saattoi tuntua osallistujillekin uudelta. Ohjaajuuden myötä pääsee näyttämään myös uutta puolta itsestään - sellaista puolta, joka on opintojen myötä vahvistunut lähes omaksi mukavuusalueeksi. Näin ollen tuttu- jen ihmisten ohjaaminen ei tuota paineita, vaan sen tuntuu lähes yhteiseltä hauskanpidolta, jota itse ohjaa persoonallaan.

Toiselle meistä työympäristö työntekijöineen oli täysin uusi ja prosessia aloittaessa se saattoi näyttäytyä lievänä jännittyneisyytenä, kun saapuu yhteisöön, jossa muut jäsenet tuntevat jo toisensa. Muutoksessa oleva työyhteisö kuitenkin toi tietynlaista armollisuutta tähän tulokulmaan; yhteisössä oli muitakin uusia kasvoja. Työyhteisön ohjaamista saattoi osaltaan myös helpottaa se, että ei tuntenut osallistujia entuudestaan. Kenties siinä tapauksessa on luonnostaan enemmän läsnä ja valppaampi havainnoimaan, kun kaikki on uutta. Työyhteisön jäsenet olivat alusta asti avoimia ja vastaanottavaisia, joten lähtökohdat ohjaamiselle olivat meille molemmille suotuisat.

Suunnitelmien laatimisessa ilmennyt suurpiirteisyys tulee uskoaksemme vähenemään jatkossa. Opinnäytetyömme prosessin myötä olemme oppineet tiivistämään ideoitamme sellaisiksi kokonaisuuksiksi, joita pystymme käsittelemään ja käsittämään idean synnystä asti. Opimme tarkkuutta työskentelyn käynnistämisessä ja sen eteenpäin viemisessä sekä lopettamisessa. Opinnäytetyöprosessin oppimme oman työpanoksen tärkeydestä ovat myös paljastuneet loppua kohden - emme muistaneet kirjata ylös jokaista opinnäytetyöhömmme kuulunutta työllistä osuutta, joten ne jäivät kokonaan mainitsematta sen hetkessä kirjallisessa työssä. Arvioivan seminaarin aikana mieleen kuitenkin palautui työvaiheita, joita emme ehkä osanneet arvostaa oman työnteon näkökulmasta, vaan pidimme niitä itsestään selvinä. Nyt jälkikäteen näemme, miten merkittävä jokainen työvaihe on osaltaan ollut ja millaisella pieteetillä olemme tätä työtämme toteuttaneet.

## 11 Johtopäätökset, pohdinta & kehitysehdotukset

Opinnäytetyömme tavoitteena oli työyhteisön vuorovaikutuksen tukeminen draaman keinoin. Opinnäytetyöllämme halusimme mahdollistaa draamakokemuksen yksilö- ja yhteisötasolla ja tutkia miten työyhteisön jäsenet kokevat draaman vaikuttavan vuorovaikutukseen. Oman kokemuksemme ja prosessista saadun palautteen sekä nauhoitettujen loppukeskustelujen valossa saavutimme mielestämme opinnäytetyömme keskeiset tavoitteet. Loimme osallistujille mahdollisuuden saada uusia kokemuksia draamatyöskentelyn parissa ja tarjosimme heille

yhteistä aikaa työyhteisön kesken. Osallistujat painottivat puheissaan yhdessäolon tärkeyttä. He sanoittivat sitä, kuinka tärkeitä nämä hetket heille olivat, kun he saivat hetkeksi unohtaa työasiat, mutta silti viettää aikaa työyhteisön jäsenten kesken. Voimme tämän perusteella sanoa, että opinnäytetyömme on ollut hyödyllinen.

Loppukeskusteluissa tarkasteltiin rauhallisen olon ja läsnäolon tunteen lisääntymistä harjoitusten myötä. Työyhteisön jalkautuvan ja monitasoisen työnkuvan suhteen voidaan todeta, että rauhan ja läsnäolon tunne ovat työelämässä tarvittavia tekijöitä hyvän työhyvinvoinnin ja toimivan työyhteisön palvelemiseksi. Saimmekin loppukeskustelussa osallistujilta palautetta rauhallisesta ja selkeästä läsnäolosta sekä ohjaamistyylistämme. Myöskin ohjauskertojen aika-auluttamisesta saimme positiivista palautetta.

Työelämä on yhteiskunnassamme monilta osin suorittamisen kulttuuria noudattavaa ja liian vähän kiinnitetään laajalti huomiota pysähtymisen tärkeyteen työpäivän aikana. Monessa työpaikassa työtä tehdään tulos ja tehokkuus edellä, eli kaikki tehty työ mitataan. Kun kaikki on mitattavissa, kasvaa paineet työn tekemiseen suuremmiksi ja oma tulos pyritään pitämään mahdollisimman korkealla. Kun työn vaikuttavuutta mitataan määrällisillä mittareilla, eikä keskitytä työntekijöiden hyvinvointiin tai työhyvinvoinnin laadukkuuteen, kärsii tilanteessa tappiota niin yksilö kuin työpaikkakin.

Muutosprosessissa olevan työyhteisön pysäyttäminen muutoksen keskellä voi palvella muotoaan hakevaa yhteisöä ja paikkaansa sekä roolejaan hakevia yksilöitä. Opinnäytetyömme ennaltaehkäisevän näkökulman näemme merkityksellisenä auttamisen keinona. Tulostemme perusteella näemme, että työllämme oli erityinen paikka, vaikka työyhteisössä muutokset tapahtuivatkin sekä vanhoja että uusia työntekijöitä kunnioittaen. Voimme kuitenkin ajatella, että pienensimme riskiä erilaisille muutosprosessissa ilmeneville tyypillisille haasteille, mitä missä tahansa alalla tai työkentällä voisi ilmetä.

Ymmärryksemme ennaltaehkäisevän työn merkityksestä sosiaalialalla vahvistui työmme kautta. Pienillä teoilla ja läsnäololla on valtava merkitys yhteyksien luomiseen ja sitä kautta luottamuksen syntymiseen. Samoin kuin lasten kanssa työskennellessämme pyrimme voittamaan lapsen luottamuksen, jotta yhteistyö ja asioiden käsittely toimisi parhaimmalla mahdollisella tavalla, aikuisen ihmisen luottamuksen voittaminen mahdollistaa vaikeidenkin asioiden jakamisen ja mahdollisesti käsittelyn. Jo vähäinenkin apu voi olla ensiarvoisen tärkeää tilanteen jatkumon suhteen. Ja mitättömiltäkin tuntuvat sanat voivat avata uutta näkökulmaa ja esimerkiksi toiveikkuutta tulevan suhteen.

Laurean opinnäytetyön arviointilomakkeessa osallistujat mainitsivat käyttäneensä joitain kokemuksia harjoituksia nuorisotyössä työajalla nuorten kanssa. Tällainen palaute antoi meille kiitollisuuden aihetta - se, että ohjaamiamme harjoituksia on käytetty nuorisotyön



ryhmätoiminnassa, on mielestämme luottamuksen osoitus meille ohjaajille ja on siten paras kiitos, mitä voimme tämän prosessin aikana saada.

Opinnäytetyömme yhteistyökumppani alkoi yhdessä pohtimaan työyhteisön jäsenille tarjottavan draamaryhmän toteuttamista työhyvinvoinnin ylläpitämisen näkökulmasta. Idea ryhmästä alkoi muodostumaan opinnäytetyömme ohjauksetojen jälkeen. Näemme, että työllämme on ollut inspiroiva vaikutus teatterilähtöisten draamaharjoitusten jatkamiseksi työyhteisön sisällä. Tulostemme perusteella voimme todeta draamallisten harjoitusten tuoneen työyhteisön työympäristöön uuden ilmiön, jota työntekijät haluavat ylläpitää osana työtänsä.

Työmme toteuttamisen myötä erityisesti vuorovaikutus sai työyhteisössä korostuneen merkityksen työn toimivuuden kannalta niin työyhteisön sisäisesti kuin asiakkaidenkin kanssa. Vuorovaikutuksen ilmeneminen muunakin kuin puheena, ei estä vuorovaikutuksen toteutumista tai yhteyden löytymistä kahden yksilön välillä. Kehollinen ilmaisu on kulttuurirajoja ylittävää ja liikkeen kautta voidaan löytää yhteys, jota ei sanallisesti eri kulttuurista lähtöisin olevien henkilöiden välille synny. Draaman myötä ilmaisu monipuolistuu ja koko keho toimii ilmaisuvälineenä suppean vuorovaikutusvälineen, suomme sijaan.

Opinnäytetyömme avulla mahdollistimme työyhteisölle tilan ja ajan viettää aikaa yhdessä ja tutustua toisiin. Työyhteisön jäsenet saivat mahdollisuuden luoda yhteisiä kokemuksia draaman parissa, jonka olimmekin asettaneet yhdeksi opinnäytetyömme tavoitteeksi. Nauhoitetujen loppukeskustelujen perusteella voimme todeta, että olemme opinnäytetyöllämme tukenet työyhteisön vuorovaikutusta ja onnistuneet tuomaan heille uudenlaisen tavan ja väylän tutustua toisiinsa.

Opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden kantavaksi ajatukseksi nousi selvästi ilon ja naurun sekä huumorin merkitys varsinkin työssäjaksamisen kannalta. Osallistujat painottivat sitä heti ensimmäisestä ohjaukerrasta lähtien draamasopimusta tehdessä. Loppukeskusteluja analysoidessamme kommentti ”ettei tarttis olla kaikki niin törkeän vakavaa!” jäi vahvasti mieleemme ja sen ympärille lopulta muodostuikin koko opinnäytetyömme nimi. Sen lisäksi, että kyseisen kommentin viesti koettiin työyhteisön kesken tärkeäksi, se on toiminut hyvänä muistutuksena myös meille koko tämän opinnäytetyöprosessimme ajan; vaikka olemmekin syvällisten ja tarpeellisten asioiden äärellä, ei kaiken tarvitse aina olla niin vakavaa.

## Lähteet

## Painetut

Barber, K. & Owens, A. 1998. Draama toimii. Suomentanut Kaijanen, J-P. & Korhonen, P. Helsinki: Cosmoprint.

Barber, K. & Owens, A. 2002. Draamasuunnistus. Prosessidraaman arviointi ja reflektointi. Suomentanut Airaksinen, R. & Korhonen, P. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Dunderfelt, T. 2015. Kuuntele ja tule kuulluksi. Viro: Kauppakamari.

Ekström, L., Leppämäki, P. & Vilén, M. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WSOY.

Eskola, M. & Jauhiainen, R. 1993. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY.

Harinen, P. & Honkasalo, V. & Souto, A-M. & Suurpää, L. 2009. Ovien availua. Teoksessa Harinen ym. (toim.) Ovet auki! Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaistoimintaan osallistuminen. Nuorisotutkimusseuran/Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 91. Helsinki.

Heikkinen, H. 2002. Draaman maailmat oppimialueina. Draamakasvatuksen vakava leikillisuus. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Heikkinen, H. 2004. Vakava leikillisuus. Draamakasvatusta opettajille. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Heikkinen, H. 2005. Draamakasvatus - opetusta, taidetta ja tutkimista! Jyväskylä: Minerva Kustannus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. 21.painos. Helsinki: Tammi.

Honkasalo, V. 2011. Tyttöjen kesken - Monikulttuurisuus ja sukupuolten tasa-arvo nuorisotyössä. Nuorisotutkimusverkoston/Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 109. Helsinki.

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Vastapaino, Tampere.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö - Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kallasvuori, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro.

Karkkulainen, M. 2011. Siivet selkään, draamakengät jalkaan - kohtaamisia draaman pedagogisilla näyttämöillä. Helsinki: Draamatyö.

Kasslin-Pottier, H. 2012. Näyttämöllä työyhteisö - teatterin keinot kehittämistyössä. Helsinki: Infor.

Koppinen, M-L., Lyytinen, P. & Rasku-Puttonen, H. 1989. Lapsen kieli ja vuorovaikutustaidot. Rauma: Kirjayhtymä.

Koskenniemi, P. 2007. Osallistava teatteri, Devising ja muita merkillisyyksiä. Opintokeskus Kansalaisfoorumi.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: Gummerus.

Ranta, R. 2005. Kehittyvä työyhteisö - Kehittäminen ja uudistuminen ihmisenä ja organisaationa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Vartia, M. & Bergbom, B. & Giorgiani, T. & Rintala-Rasmus, A. & Riala, R. & Salminen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sähköiset

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 4.5.2019. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

## Kuviot

Kuvio 1: Ohjaukertojen rakenne .....	24
Kuvio 2: Toiminnallisen osuuden prosessi .....	25

## Liitteet

Liite 1: Suostumuslomake .....	46
Liite 2: Havainnointirunko.....	47
Liite 3: Ensimmäinen ohjauskerta: harjoitukset kuvauksineen .....	48
Liite 4: Toinen ohjauskerta: harjoitukset kuvauksineen .....	50
Liite 5: Kolmas ohjauskerta: harjoitukset kuvauksineen .....	52

Liite 1: Suostumuslomake

## Suostumuslomake opinnäytetyöhön osallistumiseen

### Tutkimusta koskevat tiedot:

Emmi Pastinen & Peppi Olkinuora  
 Laurea-ammattikorkeakoulu, Tikkurila  
 Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK)  
 Opinnäytetyö: Työyhteisön vuorovaikutuksen tukeminen  
 ja vahvistaminen draaman keinoin

### Tietoa tutkimuksesta:

Olemme Laurea-ammattikorkeakoulun kaksi sosionomiopiskelijaa ja olemme tekemässä opinnäytetyötä draaman vaikutuksista työyhteisön vuorovaikutukseen. Tutkimustehtävänä on selvittää työyhteisön jäsenten kokemuksia draamasta vuorovaikutuksen edistäjänä.

Toteutamme pääkaupunkiseudulla toimivassa nuorisotyön yksikössä neljä ohjauksetta, jotka pitävät sisällään draamallisia yksilö-, pari- sekä ryhmäharjoituksia. Ohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimuksen aineiston keräämiseksi havainnoimme ryhmän toimintaa suhteessa draamaharjoituksiin, sekä käytämme loppukeskusteluja, jotka nauhoitetaan. Huomioimme ja kuvailemme työelämän kumppania raportoinnissa kunnioittavalla ja tutkimuseettisellä tavalla. Tutkimukseen osallistuvien henkilöllisyydet jäävät tutkijoiden tietoon ja ohjaukseen liittyviä asioita kuvaillaan siten, että osallistujat eivät ole tunnistettavissa. Kaikki kerätty aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Meitä tutkijoita koskee vaitiolovelvollisuus. Prosessin aikana saatamme ottaa valokuvia, joissa ei kuitenkaan esiinny henkilöitä. Käytämme kuvia toteuttamamme toiminnan dokumentointiin ja arviointiin sekä mahdollisesti sisällytämme niitä opinnäytetyömme raporttiin.

### Tutkimukseen osallistuva:

Olen ymmärtänyt tämän opinnäytetyön tarkoitukset ja tavoitteet. Olen tietoinen tutkimukseen kerättävän aineiston keruumenetelmästä, eli havainnoinnista, nauhoitetuista loppukeskusteluista ja mahdollisista kuvista. Olen ymmärtänyt, että aineistoa ei luovuteta kolmansille osapuolille ja että aineistot tullaan hävittämään tutkimuksen päätyttyä. Olen ymmärtänyt, että kerättyä aineistoa tullaan raportoimaan julkiseen tiedostoon, kuitenkin säilyttämällä anonymiteettiä. Olen tietoinen, että tähän opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista ja voin itse säädellä osallistumiseni intensiivisyyttä. Allekirjoittamalla tämän suostumuslomakkeen, hyväksyn kaikki yllämainitut seikat ja suostun osallistumaan tähän tutkimukseen.

Tästä suostumuksesta on olemassa kaksi kappaletta, yksi tutkittavalle ja yksi tutkijoille.

Espoossa \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
 Tutkimukseen osallistuvan allekirjoitus  
 ja nimenselvennys

\_\_\_\_\_  
 Tutkijoiden allekirjoitukset

Lisätietoja tarvittaessa voi tiedustella peppi.olkinuora@student.laurea.fi / emmi.pastinen@student.laurea.fi

## Liite 2: Havainnointirunko

Opinnäytetyön havainnointirunko

Päiväys:

Osallistujamäärä:

Havainnointialue	Emmi	Peppi	Yhteenveto
Ilmapiiri/tunnelma			
Motivoituneisuus, aktiivisuus			
Heittäytyminen			
Positiiviset kokemukset			
Haasteet			
Toiveet			
Muuta huomioitavaa			

## Liite 3: Ensimmäinen ohjauskerta: harjoitukset kuvauksineen

Ohjauskerta: 5.3.2019

Ohjauskerran teema: Tutustuminen &amp; vuorovaikutus

Harjoitus	Tarkoitus	Huomioitavaa
Nimipiiri liikkeellä - Seistään isohkossa piirissä niin, että jokaisella on riittävästi tilaa liikkua. Jokainen sanoo vuorollaan oman nimensä ja yhdistää siihen ihan minkä tahansa liikkeen. Tämän jälkeen kaikki toistavat kyseisen nimen ja liikkeen yhdessä. Sitten siirrytään seuraavaan ja käydään läpi kaikki piirissä olevat.	Tämän harjoituksen tavoitteena on oppia tuntemaan ryhmään osallistuvia nimeltä. Nimien oppiminen voi olla helpompaa, kun niihin yhdistetään jokin liike. Nimien toistaminen myös helpottaa niiden mieleen painumista.  Lisäksi opitaan tuntemaan ryhmäläisten liikehdintää.  Harjoitus toimii myös hyvänä kehon lämmittelynä/herättelynä, kun päästään tekemään erilaisia liikkeitä.	
Aamun kulku liikkeellä - Seistään piirissä niin, että jokaisella on riittävästi tilaa liikkua. Jokainen kertoo vuorollaan omasta meilläään olevan päivän aamusta samalla liikkuen koajan haluamallaan tavalla. Muut kuuntelevat äänessä olevaa henkilöä ja peilaavat samalla tämän liikehdintää.	Tarkoituksena on puheen tuottamisen lisäksi vapauttaa omaa kehoa liikkeeseen. Itsestä kertominen liikkeen kautta monipuolistaa käsitystämme toisistamme.  Harjoitus toimii hyvänä kehon lämmittäjänä sekä haastaa puheen ja liikkeen yhdistämisellä mieltä ja ajauksia, (liikkuuko kirjaimellisesti kertomansa mukaan vai suuripiirteisemmin).	Kerrottavan teeman voi vaihtaa tilanteeseen sopivaksi.
Hedelmäsalaatti - Seistään piirissä tai istutaan tuoleilla. Yksi henkilö on aina keskellä ja kertoo itsestään yhden faktan, jonka jälkeen kaikki, jotka pystyvät samaistumaan kyseessä olevaan faktaan vaihtavat paikkaa. Ilman paikkaa jäänyt henkilö jää keskelle ja kertoo taas itsestään yhden asian ja taas kaikki, jotka tuntevat samoin vaihtavat paikkaa.	Tavoitteena on oppia tuntemaan toisia paremmin.  Harjoituksen avulla pystytään myös edesauttamaan ryhmäytymistä, kun ryhmäläiset kuulevat toisistaan erilaisia asioita. Harjoituksen avulla voi löytää toisista samoja piirteitä tai kiinnostuksen kohteita kuin mitä itsellä on. Harjoitus toimii myös jäänmurtajana ja se vaatii reaktiokykyä. Kilpaileminen paikasta ringissä tuo pientä jännitystä. Koska keskelle jäävä ikään kuin	



	<p>”häviää”, voi harjoitus olla joillekin todellinen koetinkivi esilläolon ja voittaja/häviöjää-dynamiikan suhteen. Koska harjoituksen aikana tavallisesti jokainen on joskus keskellä, neutraloi se ”mokaamista”.</p>	
<p>Mitä sä teet? - Seistään piirissä niin, että yksi henkilö on alussa keskellä. Keskellä oleva alkaa sanattomasti esittämään jotain, esimerkiksi autolla ajamista. Joka piirissä seisova kysyy kysymyksen ”Mitä sä teet?”, johon keskellä oleva vastaa tekensä ihan mitä tahansa muuta, kuin mitä oikeasti on tekemässä, esim. ”Imuroin”. Tämän jälkeen kysyjä ja keskellä oleva vaihtavat paikkaa ja kysyjä alkaa esittämään imurointia. Sitten seuraava kysyy taas kysymyksen ”Mitä sä teet?”, johon imurointia esittävä vastaa esim. ”Opiskelen”. He vaihtavat paikkaa ja kysyjä alkaa esittämään opiskelevansa. Näin jatketaan niin kauan, kun katsotaan tarpeelliseksi.</p>	<p>Harjoitus vaatii miettimään ”laatikon ulkopuolelta”. Tehdessään yhtä asiaa, voi olla hankalaa kertoa tekensä jotain ihan toista asiaa. Harjoituksessa harjoitellaan tarttumaan ensimmäiseen impulssiin, ja samalla harjoitellaan improvisaatiota ja mielikuvituksen valjastamista. Tämä harjoitus on ns. hyvän mielen harjoitus.</p>	

## Liite 4: Toinen ohjauskerta: harjoitukset kuvauksineen

Ohjauskerta: 19.3.2019

Ohjauskerran teema: Kuunteleminen &amp; kuulluksi tuleminen

Harjoitus	Tarkoitus	Huomioitavaa
Nimikierron liikkeellä - Seistään isohkossa piirissä niin, että jokaisella on riittävästi tilaa liikkua. Jokainen sanoo vuorollaan oman nimensä ja yhdistää siihen ihan minkä tahansa liikkeen. Tämän jälkeen kaikki toistavat kyseisen nimen ja liikkeen yhdessä. Sitten siirrytään seuraavaan ja käydään läpi kaikki piirissä olevat.	Tämän harjoituksen tavoitteena on oppia tuntemaan ryhmään osallistuvia nimeltä. Nimien oppiminen voi olla helpompaa, kun niihin yhdistetään jokin liike. Nimien toistaminen myös helpottaa niiden mieleen painumista. Harjoitus toimii myös hyvänä kehon lämmittelynä/herättelynä, kun päästään tekemään erilaisia liikkeitä	
Oma nimikirjaimet - Tässä harjoituksessa jokainen osallistuja kirjaa omat nimikirjaimensa allekkain, ja jokaisen kirjaimen kohdalle osallistuja kirjoittaa sillä kirjaimella alkavia itseään kuvaavia asioita, sanoja, lauseita, sanontoja yms. Kirjoittamisen jälkeen kirjoitetut asiat itsestä jaetaan ryhmän kesken sillä intensiteetillä mikä kullekin osallistujalle sopii	Tämän harjoituksen tarkoituksena on tutustua toisiin ja kuulla heidän itsensä kertomana asioita itsestään. Tehtävä herättelee kuvaamaan itseään monipuolisesti ja monenlaisista näkökulmista. Toisten tekstien kuuleminen inspiroi ajattelemaan itsestään kuultuja asioita.	Kirjoittamiseen käytetään aikaa kymmenen minuuttia.
”Hei mulla on asiaa!” - Tässä harjoituksessa kävellään tilassa ja kuka tahansa voi ilmaista lauseella -Hei mulla on asiaa! haluavansa kertoa jotakin. Kun joku haluaa kertoa jotakin, pysähtyvät kaikki paikoilleen ja kuuntelevat kertojan asian. Kuultu asia joko toistetaan sellaisenaan tai kerrotaan se takaisin asian kertojalle ”sinä”-muodossa (sinä teit, sinä olet, sinulla on tms.)	Tässä harjoituksessa jokainen saa puheenvuoron ja kohdennetun huomion. Harjoituksessa vahvistetaan kertojan viestiä yleisellä tasolla mutta myös hänelle henkilökohtaisesti. Harjoitus herättelee asioiden ääneen puhumista ja toisten kertoman kunnioittaminen on läsnä.	
Sanojen voima - Harjoitus tehdään pareittain ottamalla parille omaa tilaa. Ensin toinen pareista kertoo toiselle jonkin tarinan tai tilanteen omasta elämästään,	Tämä harjoitus on oivallinen kuuntelemisen ja kuulluksi tulemisen harjoitus. Harjoituksen tarkoituksena on herätellä pohdittamaan myös omaa sanaston käyttöä ja herätellä	Molemmilla osallistujilla tulee olla paperia ja kynä. Harjoitukseen on hyvä varata aikaa, sillä tarinat voivat olla hyvin eri mittaisia ja parin on hyvä purkaa kokemansa harjoitus

<p>jossa on ollut vahvasti läsnä. Tarina voi olla menneisyydestä tai juuri tapahtunut asia. Kuuntelija kirjaa kuulemastaan hänessä resonoivia sanoja tai sanapareja ylös. Kuuntelija kirjaa kuulemansa sanat juuri siinä muodossa kuin kertoja on ne kertonut. Kun tarina on kerrottu, lukee kuulija kirjaimansa sanat runomuodossa tarinan kertojalle. Sama toistetaan toisin päin.</p>	<p>samalla omaa sisäistä kriittikkoa, jonka mukaan meidän tarinamme eivät ole tarpeeksi hyviä jaettavaiksi.</p>	<p>ensin kahdestaan ja sitten vasta yhdessä ryhmän kanssa.</p> <p>Harjoitus on muokattu hyödyntäen Pia Kopsen kirjaa Lupa mokata - Improvisointi arjessa (2017).</p>
<p>Puhutaan päälle - Harjoitus tehdään pareittain. Pari ottaa omaa tilaa ja molemmat alkavat kertoa omasta aamustaan yhtä aikaa.</p>	<p>Harjoitus herättää ajattelemaan, miten vuorovaikutamme omassa arjessamme ja miltä tuntuu kun toinen ei kuuntele, tai ole läsnä.</p>	<p>Harjoitus kestää minuutin, mutta purkamiselle on hyvä käyttää reilusti aikaa.</p>
<p>Lahjananto piirissä - Harjoituksessa aloittaja antaa miimisesti jotakin vieruskaverille ja ”lahjan” vastaanottaja määrittelee saamansa lahjan ”kiitos tästä papukaijasta”, johon lahjan antaja perustelee improvisaatiolla, miksi halusi antaa juuri kyseisen papukaijan lahjaksi kyseiselle henkilölle.</p>	<p>Tämä harjoitus on hyvän mielen harjoitus. Tarkoituksena on tarttua toisen ehdotukseen ja heittäytyä improvisaation maailmaan.</p>	<p>Tämä harjoitus toimii myös pariharjoituksena, jos ryhmässä on tarpeeksi paljon osallistujia.</p>

## Liite 5: Kolmas ohjaukerta: harjoitukset kuvauksineen

Ohjaukerta: 2.4.2019

Ohjaukerran teema: Omat rajat (&amp; monikulttuurisuus)

Harjoitus	Tarkoitus	Huomioitavaa
Tunneilmaisu piirissä - Tässä harjoituksessa ollaan piirimuodostelmassa ja kuka tahansa voi aloittaa ilmentämällä omaa olotilaansa ja mielialaansa elein ja ilmein. Tunneilmaisun tukena saa myös sanallistaa olotilaansa.	Tarkoituksena on ilmentää kuinka samat, universaalit tunteet koetaan eri tavoin ja voidaan ilmentää yhtä monella eri tavalla, kuin meitä on. Samalla ryhmän jäsenet saavat informaatiota toistensa lähtökohdista tulevalle toiminnalle.	Kun kaikki ovat ilmaisseet oman mielialansa, voi tehdä uuden kierroksen, jolloin jokainen saa keksiä minkä tahansa tunteet ja ilmentää sitä haluamallaan tavalla.
Tarinat itsestä - Tässä harjoituksessa liikutaan tilassa ja otetaan ohjeiden mukaan pari. Parin jäsenet kertovat toisilleen mitä heidän lapsuuden kodin keittiön ikkunasta näkyi. Asian kerrottuaan lähdetään liikkumaan tilassa ja otetaan uusi pari. Uudet parit kertovat toisilleen suhteestaan omiin hiuksiin. Asian kerrottuaan lähdetään taas liikkumaan tilassa ja otetaan jälleen uusi pari. Uudet parit kertovat toisilleen omasta voimaelämästään. Asian kerrottuaan mennään piirimuodostelmaan ja käydään läpi jokaisen osallistujan kohdalla hänestä kuullut asiat. Parit, jotka ovat kuulleet tietystä osallistujasta jonkin edellään mainitun tarinan, kertovat sen ääneen kaikille.	Tämän harjoituksen tarkoituksena on tutustua toisiin annettujen puheenaiteiden muodossa. Harjoituksessa kehitetään vuorovaikutusta ja haastetaan muistia, kun kohdataan useita ryhmäläisiä kahden kesken ja heidän kertomat tarinat itsestään tulisi muistaa ja edelleen jakaa muille.	Puheenaiteita voi olla kuinka monta tahansa osallistujien lukumäärän huomioiden.
Oma tila - Tämä pariharjoitus toteutetaan niin, että parit seisovat vastakkain eri puolella tilaa etäisyyden päässä toisistaan. Toinen lähestyy rauhallisesti paikallaan seisovaa paria, ja paikallaan seisova sanoo stop siinä kohtaa mihin haluaa parinsa pysähtyvän. Ja sama toistetaan niin että parista molemmat pysäyttävät toinen toisensa. Ensin pysäytetään pari	Tämän harjoituksen tarkoituksena on tutkia omia rajoja ja omaa fyysistä tilaa - minkälainen fyysinen etäisyys toisen kanssa tuntuu hyvältä. Miltä tuntuu päästä toinen ”vähän liian lähelle” tai minkälaista on kommunikoida etäisesti?	

<p>luonnolliselta tuntuvan etäisyyden päähän, seuraavaksi päästetään pari vähän liian lähelle ja kolmannella kerralla pysäytetään pari tuntuvan etäisyyden päähän ja jutellaan esimerkiksi säästä.</p>		
<p>Hypnoosikäsi - Tämä on pariharjoitus, jossa ensin toinen parin osapuoli toimii ikään kuin hypnotisoijana ja toinen on hypnotisoitava. Hypnotisoija ojentaa kämmensä hypnotisoitavaa kohden ja alkaa liikuttamaan kättänsä - hypnotisoitavan tulee seurata ikään kuin hypnotisoituneena toisen kättä liikkuksen käden ohjaamana.</p>	<p>Tämä harjoitus haastaa olemaan ohjaaja ja ohjattava. Harjoituksessa tutkitaan sitä, miltä tuntuu olla täysin toisen armoilla, ilman omaa hallintaa tilanteesta sekä sitä, miltä tuntuu olla tilanteen hallitsija, hypnotisoija.</p>	
<p>Tee, älä tee, tee jotain muuta. - Tässä pariharjoituksessa vuorotellen kehoitetaan paria tekemään asioita ”istu alas”, ”haaveile” tms. Ohjeita vastaanottava pari saa itse päättää, tekeekö mitä toinen pyytää, jättääkö tekemättä vai tekeekö jotakin aivan muuta.</p>	<p>Tässä harjoituksessa tutkitaan omia rajoja ja kokeillaan toisenlaisen, itselle epätyypillisen roolin ottamista. Osallistuja voi mielivaltaisesti kokeilla, miltä tuntuu kieltäytyä taiotella välittömästi. Vastavasti kehottaja voi kokeilla vuorotellen pyytää ja käskä erilaisilla intensiteeteillä.</p>	
<p>Suomalaisen sanalaskun selitys - Tässä harjoituksessa jaetaan osallistujille paperit, joissa on erilaisia suomalaisia sanalaskuja. Vuorotellen pareista toinen pyrkii selittämään sanalaskun selkokielellä toiselle.</p>	<p>Tämä harjoitus on hyvän mielen harjoitus. Harjoituksessa päästään kokeilemaan selkokielen käyttöä ja asettumaan eri kulttuuri- ja kielitaustaisen henkilön rooliin.</p>	<p>Sanalaskuja kannattaa kirjoittaa valmiiksi lapuille ja laittaa ne kulhoon, josta osallistujat voivat nostaa itselleen omansa.</p>
<p>Puhuja &amp; tulkki - Tässä harjoituksessa valitaan kaksi vapaaehtoista, joista toinen toimii puheenpitäjänä ja toinen hänen tulkkinaan. Yleisöltä kysytään aihe, josta puhuja pitää puheen ja kieli, jonka mukaan tulkki tulkaa puhetta. Puhuja pitää puhettaan lause kerrallaan ja tulkki kääntää puhetta sitä mukaan.</p>	<p>Tämä harjoitus on hyvän mielen harjoitus. Tässä harjoituksessa pystyy myös haastamaan itseään heittäytymään.</p>	<p>Tässä harjoituksessa ei ole oleellista onko puhujan kertoma tietoa faktaa vai ei. Puhujan ei tarvitse tietää valitusta teemasta oikeasti mitään. Tulkin ei tarvitse osata valittua kieltä.</p> <p>Tätä harjoitusta voi muokata isommalle ryhmälle esimerkiksi niin, että jaa kaikki ryhmän jäsenet</p>

		pareihin ja jokainen pari esiintyy vuorotellen ja kaikille pareille valitaan uusi teema ja tulkettava kieli.
<p>Hetken merkitseminen - Tämä harjoitus on tyypillinen ryhmän lopetusharjoitus, jossa palataan muistelemaan kaikkea tehtyä. Jokainen osallistuja pohtii jonkin kohdan ohjauskerroilta, mikä on jäänyt mieleen. Osallistuja asettuu siihen paikkaan, missä kyseinen merkittävä tilanne, tunne tai ajatus on muodostunut ja merkityt hetket jaetaan ryhmän kesken.</p>	<p>Harjoituksen tarkoituksena on palata mielessä ryhmän aikana tapahtuneisiin tilanteisiin ja pohtia mikä kohta toiminnassa on tuntunut erityisen merkitykselliseltä. Harjoitus päätää kauniisti ryhmätoiminnan ja muiden valitsemat hetket voivat herättää uusia oivalluksia toisissa ryhmäläisissä.</p>	