

Anna Lehtonen

Toiminnallinen työpaja animaattoreille

Työpajan suunnitteluprosessin kuvaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK)

Esittävä taide

Opinnäytetyö

25.4.2014

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Anna Lehtonen Toiminnallinen työpaja animaattoreille Erään työpajan suunnitteluprosessin kuvaus 25 sivua 25.4.2014
Tutkinto	Teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK)
Koulutusohjelma	Esittävä taide
Suuntautumisvaihtoehto	Teatteritoiminnan suuntautumisvaihtoehto
Ohjaaja(t)	Yliopettaja Helka-Maria Kinnunen
<p>Tämä opinnäytetyö on kuvaus liikkeellisen työpajan suunnitteluprosessista. Tekijä yhdessä kurssitoverinsa Anni Rainion kanssa suunnitteli työpajan keväällä 2014 erään peliyrityksen animaattoreille. Keskeisenä ajatuksena on kohderyhmän erityinen huomiointi. Työpaja on juuri animaattoreille, heidän työnkuvaansa ja tarpeitaan ajatellen suunniteltu.</p> <p>Työssä avataan ensin taustalla vaikuttavia ajatuksia, ajatussuuntauksia sekä työparina käytyjä keskusteluja. Ensimmäisessä luvussa kerrotaan prosessille alkuimpulssin antaneesta pitching-kurssista, työpajatyöskentelyn kannalta olennaisesta sosiaalisen pääoman käsitteestä, kohderyhmästä animaattoreista sekä luovan ajattelun kehittämiseen liittyvistä ajatuksistaan.</p> <p>Toinen pääluku keskittyy itse työpajan rakenteen syntyprosessiin. Siinä esitellään konkreettisia harjoitteita, uutta mallia kertaluontoisten työpajojen purkamiseksi, tehtyjä oivalluksia sekä niiden taustalla vaikuttavia oppeja. Prosessin kannalta tärkeimpiä taustavaikuttajia on Michael Rohd sekä Simo Routarinne. Lopuksi kerrotaan projektin etenemissuunnitelmista sekä tekijän omasta kiinnostuksesta työskennellä soveltavan teatterin tekijänä työyhteisöjen parissa.</p>	
Avainsanat	soveltava teatteri, työpaja

Author(s) Title Number of Pages Date	Anna Lehtonen Action-Based Workshop for Animators A depiction of the planning process of a workshop 25 pages 25 April 2014
Degree	Bachelor of Arts
Degree Programme	Performing Arts
Specialisation option	Drama instructor
Instructor(s)	Principal Lecturer Helka-Maria Kinnunen
<p>This thesis is a depiction of the planning process of an action-based workshop. The author planned the workshop for the animators of a game company with her classmate Anni Rainio in spring 2014. The main focus is on specific consideration of the target group. The workshop is precisely for animators, planned with their work and needs in mind.</p> <p>The author first opens up her thoughts behind the thesis, philosophical viewpoints and conversations as a team (Lehtonen & Rainio). In the first chapter, the author depicts the pitching-course that gave a start to the process, the concept of social capital essential to workshop exercises, animators as the target group and her thoughts on improving creative thinking.</p> <p>In the second main chapter the writer moves on to the birthing the process of the actual workshop's structure. She exhibits concrete exercises, a new concept to open up singular workshops, her insights and the teachings influencing them. The author mentions Michael Rohd and Simo Routarinne as the process' most influential figures. Lastly, the author writes about the project's development plan and her own interest in working with work communities as a maker of applied theatre.</p>	
Keywords	applied theatre, workshop

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Suunnitteluprosessin taustavaikuttimia	2
2.1	Pitching-kurssi	2
2.2	Ensimmäinen tapaamisemme	3
2.3	Hyvinvointi	4
	Sosiaalinen pääoma	5
	Ryhmä	5
2.4	Animaattorit	6
2.5	Luova ajattelu	7
	Arkipeli	8
3	Työpajan rakenteen suunnittelusta	10
3.1	Toinen tapaamisemme	11
3.2	Harjoitteiden purkamisen merkityksestä	11
3.3	Avainharjoitteet	11
3.4	Kasaantuva malli	13
	Yhdessä nauraminen	15
3.5	Harjoitteiden haastavuusasteen määrittelyn ongelmallisuudesta	16
	Pareihin jakamisesta	18
3.6	Työpajan myöhemmin purkamisesta	20
4	Lopuksi	20
	Lähteet	24

1 Johdanto

Opinnäytetyöni aihe ehti vaihtua useampaan kertaan ennen lopullista jäsentymistä. Lähdin kuitenkin aina siitä lähtökohdasta, että aiheen tulisi jotenkin hyödyttää itseäni valmistumisen jälkeen. Lisäksi sen tulisi toki kiinnostaa minua.

Eräessä tutor-tapaamisessa harjoittelimme työhaastattelutilannetta, jota varten heitimme toisillemme paikkoja ja työnkuvia, joissa voisimme toisemme valmistumisen jälkeen nähdä työskentelevän. Kohdallani eräs kurssitovereistani sanoi voivansa kuvitella minun työskentelevän konsulttina puhumassa yrityksille. Yllätyin, sillä en ollut tullut kyseistä työnkuvaa koskaan itse ajatelleeksi. Yritysten parissa työskentely tuntui kuitenkin kiinnostavalta ajatukselta. Se on ympäristö, jossa mieluusti näen itseni tulevaisuudessa soveltavan teatterin tekijänä.

Jaoin löytämisen riemun sekä innon tunteita kurssitovereilleni. Kuvailin samassa, millaista työtapaa, ja siitä konseptia itselleni, olisin kiinnostunut kehittämään. Kurssitoverini Anni Rainio ilmaisi omien intressiensä olevan samankaltaisia. Päätimme aloittaa suunnittelun yhdessä, sillä hänellä oli kohderyhmä jo valmiiksi mielessä.

Tässä opinnäytetyössä kuvaan yhteistä suunnitteluprosessiamme keväällä 2014. Suunnittelimme parin tunnin kertaluonteisen työpajan eräälle peliyritykselle. Tämän opinnäytetyön ajattelen olevan tärkeä muistio itselleni, sillä tätä työtä myöhemmin tarkastellessani pystyn palaamaan niihin ajatuksiin, joita minulla nyt on. Nyt, kun kaikki saa alkunsa.

Työn tavoitteena on myös toimia työyhteisöjen parissa työskenteleville teatteri-ilmaisun ohjaajille mallina, johon he voivat halutessaan peilata omaa suunnitteluaan. Vaikka työ on täysin sidoksissa kohderyhmäämme animaattoreihin, koen osan esittelemistäni ajatuksista olevan kuitenkin sovellettavissa kohderyhmästä riippumatta. Erityisesti avainharjoitteet, Rohdin kasaantuva malli, Routarinteen ajatus osallistujien pareihin jakamisesta sekä oma oivalluksemme työpajan myöhemmin purkamisesta ovat asioita, jotka teatteri-ilmaisun ohjaajan olisi hyvä ottaa huomioon minkä tahansa ryhmän kanssa työskennellessään.

2 Suunnitteluprosessin taustavaikuttimia

Tässä luvussa käyn läpi työpajan suunnitteluprosessin taustalla vaikuttavia tekijöitä. Pitching-kurssi toimi tärkeänä kannustimena konkreettisine neuvoineen. Kurssilla kirjastui, kuinka tärkeää on osata puhua omasta osaamisestaan vastaanottajan ymmärtämällä ja käyttämällä kielellä. Meidän tapauksessamme siis yritysmaailman termistöin.

Tulen avaamaan hyvinvoinnin käsitettä. Siinä yksilön kokemus omasta hyvinvoinnistaan kiinnostaa itseäni eniten. Tarkemmin pureudun sosiaaliseen pääomaan, josta ajattelen työpajatyöskentelyssä pohjimmiltaan olevan kyse: pystyäkseen toimimaan yhdessä osallistujien täytyy luottaa toisiinsa. Työpajan piilotavoitteena on saada aikaan luottamuksellinen ilmapiiri, jotta osallistujat uskaltavat sekä jakaa itsestään jotakin että vastaanottaa muilta saamaansa. Oli kyse sitten kosketuksesta, kehusta, oivalluksesta tai parannusehdotuksesta.

”Valitsemme omat yhteisömme ja tulemme valituiksi yhteisöihin.” (Heikkilä, Hyyppä & Puutio 2009, 7.) Työyhteisö on ryhmä, jonka työtä hakiessamme valitsemme ja johon tulemme (tai emme) valituksi. Meidän valitsemamme kohderyhmä on kyseisen peliyrityksen animaattorit. Luvussa taustoitan, miksi juuri kyseinen kohderyhmä tuli valituksi. Kuvailen heidän työtään sekä sitä, mihin siinä aiomme työpajallamme tarttua. Tulen avaamaan käsitteitä *yhteisö* sekä *ryhmä*. Perustelen myös, miksi tässä työssä käytän käsitettä *ryhmä* yhteisön sijaan.

Ajatukseni luovasta ajattelusta harjoiteltavissa olevana taitona, vaikuttaa myös taustalla. Määrittelen luovuuden ja luovan ajattelun sekä avaan tarkemmin ajatuksiani luovan ajattelun tietoisesta kehittämisestä. Kerron myös omasta luovan ajattelun kehittämisen tekniikastani *Arkipelistä*.

”Me kuitenkin uskomme, että luovuutta ja luovaa ajattelua voi myös oppia. Uskomme, että jokainen voi halutessaan kehittyä selvästi nykyistä luovemmaksi ajattelijaksi.” (Koski, Tuominen & Kärkkäinen 2007, 14.)

2.1 Pitching-kurssi

Osallistuin syksyllä 2013 kulttuurituottajien puolella järjestettyyn *Pitching*-intensiivikurssiin. Pitching eli pitsaus on lyhyt 2–5 minuutin mittainen suullinen esittely- ja myyntipuhe. Siinä tulee aina käydä selville: Kuka olet? Mikä projektisi on? Miksi juuri

tälle kohderyhmälle? Mikä pitsauksen kohdetta ostajana, rahoittajana, työnantajana tai toimittajana tässä kiinnostaa? Miten projekti toteutetaan? Milloin se toteutetaan? Mitkä ovat projektin kustannukset ja tuotto? Millaisella aikataululla edetään? (Häikiö, intensiivikurssi 2013.)

Kurssilla harjoittelimme pitsausta eri kohderyhmille, esimerkiksi oman osaamisen esittelyä mahdolliselle työnantajalle, esityksen tai taidetapahtuman kauppaamista Helsingin Sanomien kulttuurisivuille, oman työpajan/produktion myymistä valitsemaalleen taholle. Itse harjoittelin juuri tämän suunnittelumme alla olevan työpajan myymistä kyseiselle peliyritykselle. Kuunnellessani palautetta pitsauksestani tein tärkeän oivalluksen: Miten puhua kuulijalle/ostajalle? Millaisia termejä käyttää? Kuinka puhua työstään ja osaamisestaan taholle, jolla ei ole mitään ennakkokäsitystä asiasta? Joka ei todennäköisesti ole koskaan kuullutkaan ammattinimikkeestä teatteri-ilmaisun ohjaaja. Jolla ei ole hajuakaan siitä, mitä toiminnallinen työpaja voisi edes tarkoittaa. Ei ollut kulttuurituottajiksi opiskelevilla kuulijoillanikaan. Syntyneet mielikuvat olivat suorastaan pelottavan kaukana omista tarkoituseristäni.

Kurssilla kirkastui, kuinka tärkeää on osata puhua varsinaisen työn lisäksi omasta itsestään ja osaamisestaan. Kuten kurssin vetäjä Paavo Häikiö kommentoi: "Jos et ole uskottava tai pätevän oloinen toteuttaja projektille, ei itse projektilla ole enää mitään merkitystä." (Häikiö, intensiivikurssi 2013.) Oman osaamisen esittely sekä mahdollisen työnantajan vakuuttaminen omasta ammattitaidostaan tuntuu haastavalta. Taustalla vaikuttanee pitkään valloillaan ollut kulttuurillinen asenne, jossa itsestään ei ole syytä pitää meteliä. Suurin vaikutus kuitenkin lienee harjoituksen puutteella. Tätä taitoa kun ei harjoitella missään vaiheessa opintoja. Kuitenkaan yhtään työpajaa ei saa myytyä, ellei kyseistä taitoa tarpeeksi hallitse. Ei saa tilaisuutta edes näyttää pätevyyttään, ellei vaikuta ensin tarpeeksi pätevältä suullisesti tai paperilla.

2.2 Ensimmäinen tapaamisemme

Tapasimme Anni Rainion kanssa 15.1.2014. Olimme tätä ennen kerran pitäneet palaverin asian tiimoilta. Silloin tosin lähinnä keskityimme keksimään mielestämme nokkelia ja hienoja lauseita, joilla voisimme työpajamme kyseiselle peliyritykselle myydä. Pitching-kurssilta saamani palautteen ja neuvojen johdosta päätimme unohtaa ensimmäisen suunnittelukertamme korulauseet ja aloittaa alusta. Kohderyhmäkin oli tarkentunut: kyseisen peliyrityksen animaattorit. Alun perin ajattelimme tarjota työpajaa yritykselle

yleisesti, kaikille työntekijöille avoimena. Kuitenkin otettuamme hieman selvää peliyri-
tysten sisäisten työnkuvien jakautumisesta totesimme parhaimmaksi valita kohderyh-
mäksi yksi tietty työnkuva. Tähän samaan myös pitching-kurssin vetäjä oli minua kan-
nustanut. Anni oli ollut syksyllä 2013 kyseisen yrityksen animaattoreille järjestetyllä
piirustuskurssilla mallina, joten päätimme valita tämän ryhmän, johon oli jo kontakti
olemassa.

Ennen tammikuista tapaamistamme olimme molemmat miettineet etukäteen: Kuinka
ottaa kohderyhmä huomioon suunnittelussa? Voimmeko jotenkin auttaa heitä työssään
parempiin tuloksiin? Mitkä ovat meidän, ryhmän ja palkanmaksajatahon tarkat tavoit-
teet? Toisin sanoen: Kenelle? Mitä? Miksi? Milloin? Miten? Kuinka paljon?

2.3 Hyvinvointi

Hyvinvoinnin osatekijät jaetaan yleensä kolmeen ulottuvuuteen: terveyteen, ma-
teriaaliseen hyvinvointiin ja koettuun hyvinvointiin tai elämänlaatuun. Hyvinvointi-
käsite viittaa suomen kielessä sekä yksilölliseen hyvinvointiin että yhteisötason
hyvinvointiin. Yhteisötason hyvinvoinnin ulottuvuuksia ovat mm. elinolot, työllii-
syys ja työolot sekä toimeentulo. Yksilöllisen hyvinvoinnin osatekijöiksi taas lue-
taan sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus ja sosiaalinen pää-
oma. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus 2014.)

Hyvinvointi on asia, joka on kiinnostanut minua aina. Se on myös termi, joka yhdistää
kaikkia niitä aiheita, joista mietin opinnäytetyöni kirjoittavani. Oheisesta Terveystieteiden ja
hyvinvoinnin laitoksen määritelmästä erityisen kiinnostavaksi koen yksilön kokemuksen
omasta hyvinvoinnistaan ja elämänsä laadusta, sekä siinä tarkemmin vielä itsensä to-
teuttamisen ja sosiaalisen pääoman.

Jotta ihminen kokee elämänsä mielekkääksi, hänellä on oltava tunne siitä, että pystyy
vaikuttamaan elämäänsä. Hänellä on oltava mahdollisuus tehdä valintoja itseensä liit-
tyen. Koskivat ne sitten hänen sosiaalisia suhteitaan, vapaa-aikaansa, varallisuutensa
käyttöä, työtään, työyhteisöään, mitä tahansa elämän osa-alueita. Kuitenkin mitä use-
ammassa osa-alueessa ihminen kokee voivansa vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin
(suorasti tai epäsuorasti) sen parempi.

Sosiaalinen pääoma

Sosiaalisella pääomalla viitataan yleensä sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen, joilla on kykyä edistää verkoston jäsenten välistä yhteistoimintaa, resurssien hyödyntämistä ja toimintojen yhteensovittamista. Käsitteen perusidea on, että yksilöiden hyvinvointiin ja yhteiskunnan suorituskyykyyn vaikuttavat fyysisen pääoman, luonnonvarojen ja yksilöiden osaamisen (inhimillinen pääoma) ohella myös yksilöiden väliset sosiaaliset suhteet ja sosiaaliset instituutiot yksilöiden toimintaa suuntaavina vakiintuneina käytäntöinä. (Ruuskanen 2014.)

Sosiaalisen pääoman ymmärrän itse koostuvan inhimillisestä pääomasta. Ryhmä koostuu yksilöistä, joilla jokaisella on omanlaistaan yksilöllistä osaamista eli inhimillistä pääomaa. Olennaista on, suostuuko yksilö jakamaan ja avaamaan toisille ryhmäläisille omaa inhimillistä pääomaansa. Tärkeää on myös, kuinka yksilö suostuu vastaanottamaan ja kunnioittamaan muiden osaamista sekä ominaislaatua. Ja suostuakseen jakamaan toisille jotakin itsestään vaaditaan luottamusta.

Harvardin yliopiston professori Robert D. Putnam tarkastelee sosiaalista pääomaa nimenomaan yhteisön ominaisuutena, jonka muotoja ovat verkostot, normit ja luottamus. Verkostot hän jakaa horisontaalisiin ja vertikaalisiin: horisontaaliset verkostot ovat tasa-arvoisia, vertikaaliset hierarkkisia. Normeista tärkeimpänä hän pitää vastavuoroisuuden normia (minä annan jotain sinulle ja odotan saavani sinulta jotakin takaisin). Jotta luottamus voi syntyä, tarvitaan horisontaalisia verkostoja ja vastavuoroisuuden normia. Jotta demokratia toteutuu, tarvitaan ennen kaikkea luottamusta. Putnam on esittänyt horisontaalisen sosiaalisen pääoman toteutuvan parhaiten kansalaisjärjestöissä tai muissa pienissä yhteisöissä, joissa demokratia myös parhaiten hänestä ilmenee. (Kankainen 2014; ks. myös Putnam 2000, 19–28, 350–363.) Putnamia tosin on kritisoitu siitä, ettei hän ota tarpeeksi huomioon sosiaalisella pääomallakin olevan tapana jakautua epätasaisesti, ja helposti muuttaa muotoaan toiseksi pääomaksi kuten esim. taloudelliseksi pääomaksi.

Ryhmä

Aiemmin siteeraamassani Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen määritelmässä (2014) puhuttiin yksilötason hyvinvoinnin lisäksi yhteisötason hyvinvoinnista. Kyseisen määritelmän mukainen yhteisö on laaja, sillä se määräytyy yksilön sosioekonomisen taustan perusteella. Tällöin tietyn varallisuus- tai koulutustason edustajat muodostavat oman yhteisönsä, esim. korkeakoulutetut, matalapalkkaiset tai työttömät.

Myös ryhmän voi määritellä yhtä laajasti: kansalaisuuden, ammatin, tulotason, sairau- den jne. mukaan. Jokin yhdistää kaikkia, mutta heidän välillään ei tarvitse olla minkään- laista vuorovaikutusta. Puhuessani tässä opinnäytetyössäni ryhmästä tarkoitan joukkoa ihmisiä, joiden välillä nimenomaan on vuorovaikutusta ja joilla on yhteisiä tavoitteita. Käytän siksi yhteisön sijaan käsitettä ryhmä. Lisäksi he työskentelevät samassa työ- paikassa, sillä suunnittelutyömme kohteena oleva ryhmä kostuu nimenomaan yhden tietyn yrityksen työntekijöistä. Animaattoreista.

2.4 Animaattorit

Animaattorin työnkuvaan kuuluu pelin graafisen ilmeen suunnittelu eli sen, miltä mikä- kin näyttää: hahmot, esineet, ympäristö ja valaistus. Animaattorit luovat pelin 2D- ja 3D- maailman. Hahmon ulkonäkö, liikkeet, ihon tekstuuri ja sen miten hahmo pyörittää nilkkoja kävellessään, ovat animaattoreiden kädenjälkeä. (Duffy 2007.)

Isoissa peliyrityksissä on yleensä erikseen suunnittelijat, jotka vastaavat pelin logistii- kasta, esim. kilpa-autopelissä radan muodoista (pituudesta, mutkista jne.). Animaattorit puolestaan toteuttavat itse radan: miltä asfaltti näyttää, kuinka sen pinta kiiltelee, miltä öljyläikät siinä näyttävät jne. Ne he rakentavat erilaisia tietokoneohjelmia eli softia apu- naan käyttäen. Eniten käytettyjä softia ovat Adobe Photoshop, Blender ja Houdini. Animaattorit saattavat myös käyttää motion capturea, jossa haluttu liike kuvataan en- sin, jonka jälkeen se ohjelmoidaan. Myös teollisessa muotoilussa käytetään samoja softia kuin pelialalla. (Duffy 2007.)

Animaattoreiden ei tarvitse välttämättä hallita pelin ohjelmointia eikä siihen liittyviä oh- jelmia, sillä suuremmissa yrityksissä on erikseen ohjelmoijat. Pienemmissä yrityksissä sama henkilö saattaa kuitenkin hoitaa esim. niin radan muotojen suunnittelun, visuaali- sen toteutuksen kuin ohjelmoinninkin. Elokuvan puolella, suurissa animaatiostudioissa, animaattorin työ on jaettu vielä pienempiin osiin: on erikseen tiimit, jotka suunnittelevat hahmot, tekstuurit ja efektit. Nekin saattavat työnkuviltaan olla vielä pienempiin tiimei- hin pilkottuja. Esim. hahmojen osalta jokin tiimi vastaa pelkästään kasvojen ilmeistä, toinen päähenkilön vaatteista, kolmas hiuksista ja niiden liikkeistä, neljäs sivuhenkilöi- den toteutuksesta jne. (Duffy 2007.)

Vaikka työskentely tapahtuukin tietokoneen ja sen ohjelmien avulla, tulee animaattorei- den ymmärtää kuvataiteita ja sen historiaa. Animaattoreiden olisi syytä tuntea väri-,

muoto-, valo- ja tilaoppia sekä kompositiota. Tästä syystä he usein ovatkin taustaltaan kuvataiteilijoita. (Duffy 2007.)

Animaattorit antavat hahmolle sen ulkonäön ja rakentavat sille ominaisen tavan liikkua pelin maailmassa. Toisin sanoen heidän vastuullaan on pelin eloon herättäminen. Siinä on valtava ero, liikkuuko hahmo vain leijuen horisontaalisesti vai onko sillä täysin ominainen liikkumistapansa niin, että hahmot erottaa selkeästi toisistaan ulkonäön lisäksi nimenomaan liikkeellisten ominaisuuksiensa ansiosta. Juuri tähän me haluamme työpajallamme iskeä: auttaa animaattoreita oman ja parin kehon liikettä tutkimalla etsimään lisää mahdollisia tapoja liikuttaa hahmoja ja saamaan lisää ideoita, kuinka tarkentaa ja lisätä nyansseja hahmojen ominaiseen liikekieleen.

Toiminnallinen luovan ajattelun kehittäminen on pohjana työskentelyllemme. Oletuksena on, että uudenlainen luova tekeminen mahdollistaa ideoita ja oivalluksia, joita muuten ei välttämättä syntyisi. Yhtenä perusteluna myös on normaalisti yksin tietokoneidensa ääressä työskentelevien animaattoreiden yhteen saattaminen. Yhdessä tekemisen vaikutukset, kun varmasti heijastuvat myös yleiseen työilmapiiriin.

Suunnittelemamme työpaja tulisi olemaan animaattoreille vapaaehtoista, työnjälkeistä, työnantajan järjestämää toimintaa. Tiedämme piirustuskurssin perusteella yrityksellä olevan intressejä kehittää työntekijöitään ja animaattoreilla itsellään kehittää omaa ammattitaitoaan.

2.5 Luova ajattelu

Luovuus-käsitettä käytetään arkipuheessa sangen monimerkityksellisesti. Psykologiassa luovuus määritellään joko luovan ajattelun tai luovan persoonallisuuden kautta. (Laine & Vilkkö-Riihelä 2006, 127–134.) Luonnehdin psykologi J.P. Guilfoordin sekä *Kuinka ideat syntyvät – Luovan ajattelun käsikirja* -teoksen avulla luovuutta ja käsitystäni siitä. Näin ollen rajaan työni ulkopuolelle luovuuden persoonallisuuden ominaisuutena. Se ei vastaa käsitystäni luovuudesta. Luovuus on minulle yksi ajattelun tapa, johon jokainen halutessaan kykenee. Siksi puhunkin luovasta ajattelusta, joka on harjoiteltavissa oleva taito. (Koski, Tuominen & Kärkkäinen 2007, 14.)

Psykologi J.P. Guilfoold kuvaa ihmisellä olevan kahdenlaista ajattelua: konvergenttia ja divergenttiä. Konvergenttinen ajattelu pyrkii löytämään oikean ratkaisun ongelmaan,

johon on määritelty yksi oikea vastaus. Esimerkiksi perinteiset älykkyydosamäärätestit mittaavat ihmisen konvergenttia ajattelua. Sen sijaan divergentille ajattelulle tyypillistä on ideoiden runsaus, ajattelun rohkeus (joka voi myös tarkoittaa sosiaalista rohkeutta, piittaamattomuutta toisten mielipiteistä), ajattelun joustavuus, kyky huomata vaihtoehtoja, joita muut ohittavat, kyky muokata ideaa, kunnes se toimii, sekä taito nähdä olenainen. Useimmilla luovina pidetyillä ihmisillä ajattelu on enemmän divergenttiä kuin konvergenttia, mutta suinkaan aina ei näin ole. Luovuus, älykkyys ja lahjakkuus ovat myös täysin eri asioita, vaikka ne Guilfoldin mukaan usein liitetään toisiinsa. (Guilfold 1950, 444–454, Uusikylän 2012, 20–21 mukaan.)

Yleisemmin luovuuden ajatellaan olevan oivaltavaa ja omaperäistä ongelmanratkaisua sekä mielihyvää tuottava kokemus. Ja kun toiminnasta katoaa mielihyvä, katoaa usein luovuuskin. Luovuutta voidaan myös pitää yhteisön ominaisuutena. (Laine & Vilkkoriihelä 2006, 129–130.)

Itse kehitin pelin luovan ajattelun harjoittamista ja harjoittamista varten. Pelin, joka ei vaadi mitään erityisiä olosuhteita tai resursseja, ei mitään materiaa eikä tiettyä aikaa. Jokainen voi pelata sitä milloin haluaa, sen hetken kuin haluaa. Ainoa, mitä peli vaatii on ajattelusi. Kykyä pysähtyä henkisesti hetkeksi. Ollaksesi läsnä.

Arkipeli

Arkipeli sai alkunsa Todellisuuden tutkimuskeskuksen *Itsensä suunnittelun perusteet* -työpajassa, joka järjestettiin Esitystaiteen keskuksessa Suvilahdessa 29.–30.9.2012. Työpaja oli osa Todellisuuden tutkimuskeskuksen Utopia-vuoteen kuuluvaa Utopiakoulua. Vetäjinä toimivat Pekko Koskinen ja Ari-Pekka Lappi. (Todellisuuden tutkimuskeskus 2012.)

Työpajan tavoitteena oli, että jokainen osallistuja saisi välineitä muokata itseään sekä jonkin otteen siitä, mitä itsensä muokkaamisesta seuraa. Taustalla vaikutti Pekko Koskisen esittelemä mielikuva siitä, että osallistujana olet kangas, jolle myös itse maalaat. Mitkä ovat käyttämäsi välineet? Millaisia kuvioita kankaaseen syntyy?

Ideana oli kääntää ympäri yleinen ajatus siitä, että minä/minus olisi pysyvää. Sen sijaan Koskinen kannusti esittämään itselleen kysymyksiä: Millä tavoin itseään voi luoda? Millä välineillä? Miten siinä voi harjaantua? Millainen on henkilö, joka osaa harjaut-

taa jatkuvasti minäänsä? Havahtua siihen, ettei meidän ole pakko katsoa maailmaa realistisesti vaan pikemminkin entäpä jos -ajatuksella.

Työpaja koostui eri aiheista, joissa jokaisessa tehtiin Koskisen johdolla harjoitteita. Niiden avulla pyrittiin ihmettelemään, löytämään sekä horjuttamaan jähmettynyttä minuutta. Osa-alueita olivat aistit, merkitykset, säännöt, *kanssalainen* eli mielikuvitusystävä, elämä sekä oma projekti. (Lehtonen 2012, proseminarityö.)

Oman projektin lähtökohtina oli suotavaa käyttää työpajassa esiteltyjä teorioita, harjoitteita, ajatuksia tai sitten keksiä jotain aivan omaa. Aloin pohtia viikonlopun aikana tekemiämme harjoitteita, joiden olin kokenut herättelevän nukuksiin painuneita aistejani sekä havainnointikykyäni. Pelit, säännöt ja tehtävänannot esityksen dramaturgiana kiinnostivat tuolloin minua, joten aloin hahmottelemaan muotoa pelin kautta.

Kerroin kurssista sekä oman projektini hahmotelmista myöhemmin muutamalle ystävälleni. Heidän intonsa kannattelemana ryhdyin jatkokehittämään projektiani, jonka nimesin Arkipeliksi. Päätin samalla tehdä sen syntyprosessista ja itse pelistä proseminarityöni. Ajatuksenani oli luoda peli, jota kuka tahansa voisi pelata oman arkensa keskellä ja näin herätellä aistejaan mahdollisimman helposti lähestyttävästi. Peli kun ei tarvitse tiettyä aikaa, paikkaa, varustetta, mielentilaa tms. Se ei vaadi kuin aivojen aktiivoinnin. Siksi suurin osa pelin säännöistä on sellaisia, etteivät ne näy millään tavalla ulkomaailmaan.

Myöhemmin aloin pohtia, voisiko Arkipeliä ajatella enemmän tekniikkana kuin pelinä. Muokkasin siitä tekniikan, jolla kehittää, ylläpitää ja ennen kaikkea herätellä nukuksiin painunutta luovaa ajatteluaan. Aion käyttää sitä jatkossa työvälteenä niin ryhmien kanssa toimiessani kuin oman luovan ajatteluni herättelyssä. Kyseessä kun on taito, joka väkisin painuu nukuksiin, ellei sitä tietoisesti välillä herättele ja harjoittele.

Tullaksesi luovaksi ajattelijaksi sinun on hyväksyttävä tämä ja sitouduttava tekemään työtä. Luovuus on, alasta riippumatta, uusien ajatusten ajattelemista. Uusia ideoita, näkökulmia ja toimintatapoja. Niitä synnytetään yhdistelemällä vanhoja ideoita. Siinä kaikki. Tämä saattaa kuulostaa helpolta. Todellisuudessa tarvitaan kuitenkin paljon työtä jo pelkästään siihen, että opiskelemme jotakin alaa ja kehitämme näkemysemme siitä, millaisiin asioihin ylipäättään kannattaa kiinnittää huomiota. Lisää työtä, että saamme tähän näkemykseen nojaten kerättyä jotain yhdisteltävää. (Koski, Tuominen & Kärkkäinen 2007, 44–45.)

Pohdinnan alla on tietenkin myös, kuinka Arkipeliä voisi sovittaa animaattorien työpajaan: Kenties jossain muodossa osana virittäviä harjoitteita. Toinen vaihtoehto on käyttää sitä lopuksi apuna vetämään työpajaa yhteen. Sen avulla voisi käynnistää osallistujissa aktiivisen työpajakokemuksensa prosessoinnin.

Esimerkkinä yksi Arkipelin sisältämistä harjoitteista: Valitse jokin sinulle tuttu tila tai maisema, jolle olet jo ikään kuin ”sokeutunut”. Esim. kotisi, työpaikkasi/koulusi, työmatkasi/koulumatkasi maisema, harrastuspaikkasi tai lähikauppasi. Katso tilaa ensin neutraalisti, niin kuin sitä aina katsot. Sen jälkeen katso tilaa uudelleen, uudella tavalla. Ikään kuin vaihtaisit päähäsi täysin uudenlaiset silmälasit. Sen jälkeen ajattele kuin vaihtaisit lasiesi linssit kokonaan toisiksi. Katsot edelleen samaa tilaa tai maisemaa, mutta eri tavalla. Vaihda hetken kuluttua taas linssejä.

Suosittelavaa olisi keksiä omia linssejä, mutta voit myös käyttää seuraavia: näe tilan mahdolliset piilopaikat, miten tilassa näkyy aika, etsi tilasta pareja, etsi tilasta rytmejä, näe tilan materiaalit, näe oma elämäsi tilassa, näe tila onnistumisena, näe tilassa onnistumisia, näe tilassa epäselvyyksiä (ja anna niiden pysyä epäselvyyksinä tai onnistumisina), näe tilassa unelmasi, näe tilassa vahvuuksiasi, näe tilassa heikkouksiasi. Mitä sellaista näit, jota et aiemmin ole nähnyt?

Voit samalla kertaa vaihtaa vuorotellen niin monta linssiä kuin haluat tai on sillä hetkellä mahdollista. Pidä kuitenkin huoli, että ehdit hetken katsottuasi tilaa neutraalisti käyttää ainakin yhtä linssiä. Älä siis enää katso tuttua tilaa pelkästään niin kuin aina katsoisit!

3 Työpajan rakenteen suunnittelusta

Tässä luvussa kuvaan työpajan rakenteen suunnitteluprosessia. Kerron ensin toisessa tapaamisessamme esiin nousseista pohdinnoista. Myöhemmin esittelen omien ehdotusteni ja oivallusteni taustalla vaikuttavia oivalluksia sekä tekijöitä. Tekijöistä tärkeimpinä mainitsen Michael Rohdin sekä Simo Routarinteen. Esittelen myös kehittelemäämme ratkaisua työpajan lyhytkestoisuuden synnyttämään ongelmaan.

3.1 Toinen tapaamisemme

Tapasimme Anni Rainion kanssa uudelleen 17.2.2014. Silloin pohdimme argumentteja, joilla lähtisimme myymään työpajaa kyseiselle peliyritykselle sekä kohderyhmälle. Syksyllä 2013 pitching-kurssilla saamassani palautteessa kehoitettiin kiinnittämään juuri nimenomaan tähän asiaan huomiota: Täytyy miettiä tarkkaan, millä argumenteilla työpajan myy palkanmaksajataholle, mutta se ei riitä. Samalla täytyy antaa välineitä henkilölle, joka työpajan esittelee itse kohderyhmälle (eli tässä tapauksessa animaattoreille). Ellei hänelle ole annettu välineitä vastata kysymykseen ”miksi?”, on turha odottaa suurta osallistujaryntäystä. (Häikiö, intensiivikurssi 2013.) Etenkin, kun työpaja tulee olemaan heille vapaaehtoista, työnantajan tarjoamaa, työpajan jälkeistä toimintaa.

3.2 Harjoitteiden purkamisen merkityksestä

Anni tiedusteli, mitä mieltä olen harjoitteiden purkamisesta. Hetken pohdittuani vastasin intuitiivisesti sen olevan oikeastaan kaikkein tärkeintä. En tosin kannata, että aivan jokainen harjoite yhdessä purettaisiin. En näe siinä enää mitään järkeä. Heitin ilmaan, että ehkä meidän on syytä miettiä, mitkä ovat tämän työpajan ”avainharjoitteet” eli juuri kohderyhmän tarpeita varten suunnittelemamme harjoitteet.

Ehdotin, että pysähtyisimme vain näiden avainharjoitteiden jälkeen ja antaisimme osallistujille hetken aikaa pohtia ensin pareittain, mitä ajatuksia heräsi sekä miten he voisivat soveltaa harjoitetta tai sen esiin nostamia asioita omassa työssään. Tämän jälkeen puramme ajatukset tietysti vielä koko ryhmän kesken. Työpajan lopuksi voimme tehdä vielä hetken merkitsemisen (jossa osallistujaa pyydetään valitsemaan, jokin mieleen painunut hetki työpajasta. Tämän jälkeen häntä pyydetään siirtymään tilassa paikkaan, jossa mieleen painunut hetki tapahtui sekä menemään johonkin hetkestä muistuttavaan asentoon.) Muuten etenisimme työpajassa harjoitteesta suoraan seuraavaan.

3.3 Avainharjoitteet

Anni kertoi animaattoreiden toivoneen syksyn 2013 piirustuskurssilla nopeita piirustus-harjoituksia, joissa malli vaihtaa asentoa 5–10 sekunnin välein. Päätimme tarttua tähän, sillä toivoessaan tällaista harjoitusta he varmasti kokevat sen kehittävän heitä työssään. Pohdimme Annin kanssa tahoillamme, miten lisätä nopeaan piirtämiseen

myös omaa osaamistamme. Silloin he saisivat kaipaamaansa harjoittelua, ja vieläkin enemmän.

Kävin läpi tuntemiani pareittain tehtäviä harjoitteita. Niiden tulisi sisältää jonkin verran liikettä, jotta eri asentojen piirtäminen onnistuu. Päädyin lopulta harjoitteeseen, joka intuitiivisesti oli ensimmäisenä tullut mieleeni: impulssien antaminen koskettamalla. Aluksi toinen pareista seisoo paikallaan ja kuvittelee olevansa puu, jota toinen tuulena liikuttaa. Tuulen on tarkoitus antaa koskettamalla puulle impulsseja, joihin puu reagoi liikkeellä. Tarkoitus on, että näin pari kokeilee yhdessä, millaisen liikereaktion erilainen kosketus toisessa synnyttää. Kosketus voi tapahtua eri voimakkuuksilla, se voi olla esim. pitkä silitys tai nopea tökkäisy, käden sijaan impulssin voi myös antaa muulla kehonosallaan. Tätä tehdään hetki, kunnes rooleja vaihdetaan päittäin. Tällä ensimmäisellä kierroksella puun on tarkoitus palata kosketuksen synnyttämän liikkeen jälkeen takaisin asentoon, josta aloitti. Seuraavalla kierroksella puun ei tarvitse enää palata takaisin alkuasentoon, vaan hän voi jäähmettyä niille sijoilleen, johon kosketus hänet saattoi.

Harjoitukseen tutustumisen jälkeen on tarkoitus kaivaa kynät ja paperit esille. Pohdin, että keksisimme Annin kanssa impulssiharjoitteen pohjalta erilaisia tehtävänantoja, esim. "Anna parille viisi kosketusimpulssia, jonka jälkeen nopeasti piirrä syntynyt asento. Aikaa impulssien antamiseen sekä asennon piirtämiseen on yhteensä 30 sekuntia." Näin molemmat parista saavat piirtämisen lisäksi myös kehollisen kokemuksen liikuteltavana sekä mallinnettavana olemisesta. Tärkeää myös on, ettei vuorollaan mallinnettavana oleva joudu itse tyhjistä keksimään asentojaan.

Harjoitteen perusideanhan voisi myös toteuttaa niin, että antaa piirrettävänä olevalle ohjeeksi ottaa kymmenen sekunnin välein eri asennon ja piirtäjälle puolestaan ohjeeksi vain jäljentää näkemänsä. Silloin ei kuitenkaan voida puhua yhdessä tekemisestä, eikä olisi enää mitään syytä, miksei tehtävään olisi palkattu erikseen mallia, kuten animaattoreiden syksyn 2013 piirustuskurssilla oli. Haluamme kuitenkin nimenomaan tarjota piirtäjille mahdollisuuden omakohtaiseen keholliseen kokemukseen piirustustyön kohteena olemisesta. Tehtävänannolla puolestaan vältämme vuorollaan piirrettävänä olevaa joutumasta en keksi mitään -paineeseen. Tehtävänanto mahdollistaa myös sen, että piirtäjänä oleva osallistuu asennon syntyyn. Se lähtee hänen impulssistaan, vaikka lopputulos olisikin muuta kuin piirtäjä impulssia antaessaan oletti.

Kävimme yhdessä Annin kanssa lävitse tahoillamme tekemämme suunnitelmat työpa-
jan sisältämistä harjoitteista. Esittelin edellä kuvaamani liikeimpulssiharjoitteen avain-
harjoitteena. Anni oli ehdotukseni kannalla. Avainharjoitteeksi se sopii nimenomaisesti,
sillä siinä yhdistyy osallistujien toive nopeasta mallin piirtämisestä sekä meidän tarjoa-
mamme kokemuksellinen lisä.

Annin ehdotti, että jatkaisimme tämän avainharjoitteen viemistä vieläkin pidemmälle.
Esimerkiksi seuraava vaihe voisi olla: Parista piirtäjänä vuorossa oleva antaa mallinnet-
tavalle vain alkuimpulssin. Piirrettävänä olevan tehtävänä on seurata saamaansa im-
pulssia pysyen koko (ennalta määrätyn) ajan hitaassa liikkeessä. Ennalta annettu aika
voisi olla 10 tai 30 sekuntia. Näin harjoitteet ikään kuin kasaantuisivat toistensa päälle.
Seuraavaan vaiheeseen eteneminen vaatisi edellisen hallintaa. Näin rakenne itse asi-
assa olisi sama kuin useissa videopeleissä: päästäksesi pelissä eteenpäin, seuraavalle
tasolle eli ”levelille”, täytyy sinun suorittaa sen levelin vaatimukset (esim. vapauttaa
toinen pelihahmo, oppia seuraavassa levelissä vaadittava taito, löytää pyydetty esine,
selvitä vaadituista esteistä, suoriutua tehtävästä alle määrätyn ajan, voittaa vastustaja
jne.)

3.4 Kasaantuva malli

Yhdysvaltalainen ohjaaja, opettaja ja soveltavan teatterin tekijä Michael Rohd esitteli
elokuussa 2012 *Meeting Masks and Sharing Stories* -kurssilla pitämässään kolmen
päivän työpajassa paljon työpajatyöskentelyssä käyttämänsä kasaantuvaa mallia.
Siinä harjoitteet kasaantuvat toistensa päälle laatikko (engl. box) kerrallaan.

Teimme tästä mallista kurssilla demonstraation, jossa ensimmäisessä laatikossa kirjoi-
timme ylös aiheita, jotka meitä ryhmänä kiinnostivat. Toisessa laatikossa tehtävänä-
me oli ryhmänä päättää tapa, jolla valitsisimme aiheen. Päädyimme äänestyksellä ää-
nestämään aiheesta, joksi valikoitui kuuntelu. Kolmannessa laatikossa ryhdyimme te-
kemään pareittain patsaita kuuntelemiseen liittyen.

Neljännän laatikon tehtävänä oli mennä satunnaisessa järjestyksessä ryhmän eteen
asetetulle tuolille tekemään jokin ele, teko, ottamaan jokin asento tai päästämään jon-
kin äänen aiheeseen liittyen. Viidennessä laatikossa eteen asetettiin kolme tuolia, jois-
sa tuli koko ajan olla joku. Ohjeistus oli muuten sama kuin edellisessä: tee jokin ele,
teko, ota asento tai päästä haluamaasi ääntä aiheeseen liittyen. Puhe ja kontaktin ot-

taminen toisiin oli kiellettyä. Kuudennessa laatikossa näyttämölle asetettiin kolme neljän tuolin riviä. Tulla ja mennä sai edelleen milloin haluaa, kunhan näyttämöllä oli koko ajan joku. Kontaktin ottaminen muihin oli nyt sallittua, paitsi ei edelleenkään puheen tasolla. Myös eleiden, tekojen, asentojen ja äänien tekemistä sai jatkaa.

Seitsemännessä laatikossa tuli ensimmäisenä pohtia parin kanssa näkemäänsä ja valita niiden joukosta kaksi mieleen painunutta hetkeä. Tehtävänä oli parin kanssa harjoitella hetkistä kohtaus. Kahdeksannessa laatikossa kohtaukset katsottiin niin, että parit saivat missä järjestyksessä hyvänsä käydä tekemässä tuoliriveillä kohtauksensa. Mieliuiten osittain päällekkäin toisten parien kohtausten kanssa. Yhdeksännessä laatikossa Rohd pyysi meitä taas valitsemaan näkemästämme mielenkiintoisimman ja nimeämään hetken (esim. "Näin kohtaamisen, jossa nainen katsoi miestä ainoastaan jalkoihin").

Kymmenennessä laatikossa meidän tuli pohtia hetki itseksemme: Milloin minun on vaikea kuunnella? Milloin minun on helppo kuunnella? Pohdintojen perusteella jokaisen tuli keksiä itselleen kaksi lausetta (esim. "Minun on helppo kuunnella ollessani rakastunut" ja "Minun on vaikea kuunnella motivaation puuttuessa"). Yhdennessätoista laatikossa meidän tuli pareittain valmistella kohtaus nimeämästämme hetkestä ("Kohtaaminen, jossa nainen katsoo miestä ainoastaan jalkoihin"). Replikkeinä tuli käyttää kahta keksimäänsä lausetta ("Minun on helppo kuunnella ollessani rakastunut" ja "Minun on vaikea kuunnella motivaation puuttuessa"). Yhteensä repliikkejä tuli kohtauksessa olla siis neljä, kaksi kummaltakin. Kahdennessatoista laatikossa kaikki kohtaukset katsottiin ja purettiin yhdessä keskustelemalla.

Lopuksi purimme vielä koko tekemämme laatikkomallin. Rohd korosti ajattelevansa vetäjänä itsekkin etenevänsä työpajassa laatikko kerrallaan. Osallistujille hän antaa vain sen verran informaatiota, kuin laatikon sisällä annetun tehtävän toteuttaminen vaatii. Tämä on myös erittäin tärkeä yleinen ohje työpajan vetäjälle: annetun informaation tulisi aina Rohdin mukaan olla mahdollisimman lyhyttä ja napakkaa. Ei ole mitään syytä vihjailla tulevasta tai kokonaisuudesta, sillä se vain sekoittaa osallistujien päät. Kokonaisuudesta huolehtiminen on ainoastaan vetäjän tehtävä. "Secrets are not usefull. You have to tell why but not too large why. You don't wan't people to get confused." (Rohd, työpaja 29.8.2012)

Ohjeistuksen napakkuuden lisäksi myös annettavan työskentelyajan tulee Rohdin mukaan olla tarpeeksi tiukka. Kaksi minuuttia tarkoittaa oikeasti kahta minuuttia. Lisäaika mahdollisuutta ei ole. Jos jollakulla jäi vielä tehtävä kesken, hän kyllä miettii sen loppuun joko muiden tehtäviä katsoessaan tai ennen seuraavan tehtävän aloitusta. Ajan kesken loppuminen on Rohdin mukaan vetäjälle aivan turha huoli. (Rohd, työpaja 28.8.2012.)

Prosessit, joissa Rohd kasaantuvaa mallia käyttää ovat usein pitkiä. Työpajakertoja saattaa olla jopa parikymmentä. Pitkäkestoisuuden lisäksi erona omaan työskentelyymme, on esityksellinen tähtäin. Yhdysvaltalaisen yksityisen rahoitusmallin johdosta työpajatyöskentelystä vaaditaan aina joko esitystä tai muunlaista ulostuloa, jotta työskentely ja sen vaikutukset osallistujiin tulevat mahdollisimman näkyviksi.

Työskentelyn pitkäkestoisuudesta sekä julkisesta ulostulosta huolimatta, koen laatikomallin olevan helposti sovellettavissa omaan kahden tunnin työpajaamme. Sen perusajatuksena on vaiheittain kasvattaa harjoitteiden haastavuusastetta sekä vääjäämättä syventää edellisessä "laatikossa" opittua ja koettua. Tämä perusajatus on mielestäni siirrettävissä mihin tahansa työpajaan.

Erona Rohdin työskentelyn sekä oman työpajamme välillä on myös kokonaisrakenne. Rohdin koko työpajatyöskentely rakentuu kasaantuvan mallin sisälle. Meidän tapauksessamme mallia tulee noudattamaan vain yksi työpajan osioista; avainharjoitteet. Alun virittävät harjoitteet sekä lopun yhteenveto ovat taas omia kokonaisuuksiaan, jotka noudattavat omia mallejansa. (Ks. Rohd 1998.)

Yhdessä nauraminen

Rohd kertoi opetuksessaan pelaavansa jokaisen ryhmän kanssa ensimmäisellä tapaamiskerralla katse-peliä. Siinä kaikki asettuvat ensin piiriin. Vetäjällä on kaksi kommentoa: katseet ylös sekä katseet alas (Rohd käytti englanniksi termejä *heads up* ja *heads down*). Katseen nostaessaan osallistujan täytyy katsoa jotain toista ryhmäläistä silmiin. Mikäli heidän katseensa kohtaavat, he tipahtavat yhdessä pelistä. Muut tiivistävät piiriä ja jatkavat. Ryhmän ollessa parillinen kaksi viimeiseksi jäänyttä julistetaan voittajaksi, parittomissa tapauksissa puolestaan viimeiseksi jäljelle jäänyt julistetaan voittajaksi.

Peliä on tarkoitus pelata useamman kerran putkeen, jotta tärkein toteutuu: kaikki ovat katsoneet toisiaan silmiin sekä ryhmä on nauranut yhdessä. Rohdin mukaan varsinaista työpajatyöskentelyä on turha aloittaa ennen kuin ryhmä on nauranut yhdessä. Se rentouttaa olemista sekä yksilö- että ryhmätasolla. Muotona leikkimieliset pelit saavat muutenkin ihmiset yleensä innostumaan. Olen osallistunut Rohdin opetukseen kahdesti: ensimmäisen kerran osana projektiohjelmaa elokuussa 2012 ja toisen kerran elokuussa 2013 vapaavalintaisena kesäopintona. Molemmilla kerroilla hän aloitti työskentelyn katse-pelillä.

Meidän tarkoituksenamme on aloittaa myös animaattorien kanssa katse-pelillä. Se on yksinkertainen ja nopea harjoite jännittyneisyyden purkamiseen. Lisäksi sitä voi pelata hyvin vaihtelevilla osallistujamäärillä. Pohdimme Annin kanssa, että mikäli osallistujia tulisi olemaan 15–20 henkeä, jakaantuisimme kahteen ryhmään. Tällöin molemmat vetäisimme työpajan tahoillamme. Koemme kuitenkin tärkeäksi aloittaa työskentelyn yhdessä ennen mahdollista jakaantumista. Uskomme mahdollisen kahteen ryhmään jakautumisen myös käyvän luontevammin hetken yhdessä nauramisen ja tekemisen jälkeen.

3.5 Harjoitteiden haastavuusasteen määrittelyn ongelmallisuudesta

Esittelin toisella tapaamiskerrallamme Annille oivallustani, jonka tein loppuvuodesta 2013. Taustalla velloi pohdintaa osallistumiskynnyksestä: On vaikea miettiä osallistumiskynnykseltään sopivia harjoitteita ryhmälle, jota ei tunne entuudestaan. Silloin tulee helposti suunniteltua heittäytymiskynnykseltään liian haastavia tai liian helppoja harjoitteita. Harjoitteen yksinkertaistaminen lennosta tuntuu vielä suhteellisen helposti onnistuvan, mutta haasteen lisääminen lennosta onkin jo vaikeampaa. Toki se varmasti helpottuu ajan myötä ammattitaidon ja varmuuden karttuessa. Mietin kuitenkin: miksei tietoisesti helpottaa omaa olemistaan varautumalla vastaaviin tilanteisiin etukäteen? Laajemmalla etukäteissuunnittelulla. Silloin sain idean: miksei tietyistä harjoitteista suunnittelisi kolmea eri haastavuusasteen versiota? Taustalla vaikutti syksyllä 2013 Teatterikorkeakoululla näkemäni *Inversa*-esitys, jota olimme itse asiassa yhdessä Annin kanssa katsomassa. (*Inversa* 2013.)

Esityksen aluksi katsoja sai valita kolmesta eri sisääntulosta: esteetön matalan kynnyksen, hieman haastetta tai *hardcore*. Idea oli mielestäni ilahduttavan nerokas sekä toimiva! Miksei esityksen lisäksi myös työpajoissa olisi mahdollisuutta valita?

Pohdin ensin, että osallistujalla olisi mahdollisuus itse valita, minkä verran hän on halukas heittäytymään. Riskinä tosin on, että kaikki valitsisivat matalan osallistumiskynnyksen. Tilanteen outouden, sosiaalisten paineiden, muiden syiden tai yksinkertaisesti sen johdosta, että ihmisillä on tapana arvioida itsensä, osaamisensa ja kyvykkyytensä alakanttiin. Idea olisi myös käytännössä mahdotonta toteuttaa yhdellä (tai edes kahdella) vetäjällä, sillä kolmeksi jakautuminen samanaikaisesti on mahdotonta. Eikä ihmisten lajitteleminen eri ryhmiin ole todellakaan malli, jota haluan kannattaa! Ei tässä tapauksessa edes ihmisen oman harkinnan mukaan.

Näiden ajatusten kautta päädyin varsinaiseen ideaani, jossa ohjaaja siis suunnittelee etukäteen harjoitteesta kolme eri vaikeustason versiota. Ja itse työpajassa valitsee ryhmän sekä tilanteen mukaan mielestään sopivimman.

En tarkoita, että jokaisen työpajan jokaisesta harjoitteesta tulisi suunnitella kolmea eri vaihtoehtoa, sillä se tarkoittaa myös kolminkertaista työtä. Ajattelen tämän mallin soveltamista erityisesti virittäviin sekä yhteen vetäviin harjoitteisiin. Näin ollen minun vetäjänä ei tarvitse suunnitella joka kerta kaikkea uudelleen. Voin käyttää samaa suunnitelmaa usean kohderyhmän kanssa. Avainharjoitteet sen sijaan ovat osuus, jonka suunnittelen joka kerta uudelleen nimenomaan kohderyhmän tarpeet huomioon ottaen.

Suunnittelimme Annin kanssa käytävämme virittävinä harjoitteina animaattoreiden työpajassa seuraavia harjoitteita: Matalan osallistumiskynnyksen harjoitteena olisi aiemmin esittelemäni Michael Rohdin katse-peli. Siinä suurin haaste osallistujalle on uskaltaa katsoa toisia osallistujia silmiin, antautua tilanteeseen, uskaltaa nauraa yhdessä ja sitä kautta rentoutua. Fyysisesti peli ei vaadi kuin piiri muodostelman. Rohd kertoi siksi käyttävänsä katse-peliä aivan kaikkien ryhmien kanssa. Se onnistuu aina, oli osallistujilla liikuntarajoitteita tai ei.

Hieman haastetta -harjoitteeksi ajattelimme Simo Routarinteeltä oppimani ”Onko kisu kotona?”. Siinä haasteena on silmiin katsomisen lisäksi ottaa riski epäonnistua: Osallistujat asettautuvat piiriin. Yksi on keskellä ja kysyy vuoronperään jokaiselta osallistujalta: ”Onko kisu kotona?” Vastaukseksi hän saa joka kerta: ”Ei ole.” Samaan aikaan muiden tehtävänä on muodostaa katsekontakti toisen osallistujan kanssa. Katsekontaktin synnyttyä henkilöiden tulee vaihtaa piirissä paikkojaan. Mikäli keskellä oleva kisan perään kyselijä ehtii toisen paikkoja vaihtavan osallistujan paikalle, saa hän jäädä

siihen ja keskelle siirtyy paikkansa menettänyt. Sama jatkuu ohjaajan keskeytykseen asti. Routarinne kertoi puhaltavansa pelin kuitenkin usein kesken poikki ja kannustavansa ihmisiä ottamaan isompia riskejä. Mikäli tämä ei vielä tuota toivottua tulosta hän kysyy: "Mikä on kamalinta, mitä tässä pelissä voi tapahtua? Epäonnistua ja joutua keskelle. Kuinka kamalaa se loppujen lopuksi on?" Yleensä tämän jälkeen ihmiset alkavat kuulemma rentoutua ja uskaltavat rohkeammin heittäytyä ja ottaa riskejä. Fyysisesti harjoite on katse-peliä vaativampi, sillä edellytyksenä on, että ihmiset vaihtavat paikkaa. Mieluiten myös mahdollisimman rivakasti.

Hardcore-harjoitteeksi ajattelimme puolestamme zombi-nimenhuuto-leikkiä. Mikäli kaksi edellistä harjoitetta ovat sujuneet nopeasti ja mallikkaasti, riskejä ottaen, yhdessä nauraen, on syytä miettiä myös tämän kokeilemista. Leikissä osallistujille näytetään ensin pelialueen rajat, joiden sisällä he lähtevät kävelemään ristiin rastiin. Vetäjän kannattaa kehottaa osallistujia pyrkimään täyttämään tilaa mahdollisimman tasaisesti. Vetäjä huutaa jonkun osallistujan nimen, joka muuttuu saman tien zombiksi ja yrittää saada koskettamalla kiinni jonkun muista osallistujista. Zombin kynsiin joutunut muuttuu itse zombiksi ja lähtee ajamaan takaa muita. Jos kuitenkin osallistuja ehtii huutamaan toisen osaan ottajan nimen ennen zombin kosketusta, muuttuu henkilö, jonka nimi huudettiin välittömästi uudeksi zombiksi. Edellinen zombi siirtyy silloin takaisin kiinnostettavien joukkoon. Vetäjän on suositeltavaa kannustaa osallistujia zombiksi joutuessaan heittäytymään uuteen rooliinsa; päästämään ääntä ja muuttamaan liikekielensä vastaamaan mielikuvaansa zombista. Leikin logiikan ymmärtäminen saattaa viedä hetken. Nopeatempoisuus, liikkuminen tilassa, muiden seuraaminen, pelin logiikan muistaminen sekä muiden pelaajien nimien muistelu yhtä aikaa kuormittaa jo huomattavasti edellisiä harjoitteita enemmän. Riskin ottamisen säätely ei ole enää osallistujan omissa käsissä, joten niin sanottuja epäonnistumisia tulee väkisinkin. Se puolestaan synnyttää taas lisää naurua. Fyysisesti osallistujien tulee olla mahdollista pysyä liikkeessä koko harjoituksen ajan. Muutamia hölkkäaskeleitakin on suotavaa pystyä ottamaan zombia paetessa.

Pareihin jakamisesta

Toinen animaattoreille suunnittelemamme työpajan kannalta merkittävä oivallukseni tapahtui myös niin ikään syksyllä 2013. Osallistuin Simo Routarinteen *Improvisaatio* -työpajaan, jossa hän avasi työyhteisöissä vetämiensä työpajojen synnyttämiä kokemuksia sekä ajatuksia. Routarinne otti puheeksi, kuinka tärkeää työpajan onnistumisen

kannalta on jakaa osallistujat ohjaajana itse pareihin. Erityisesti työskennellessä työka-
vereista koostuvien ryhmien kanssa. Yleensä Routarinteen mukaan juuri tällaisissa
ryhmissä on paljon jännitteitä pinnan alla. Mitä turvattomampi ryhmä on, sitä enemmän
Routarinne kertoi sekoittavansa pareja. (Routarinne, työpaja 2013.) Yksinkertaista ja
nerokasta. Olen aiemmin käyttänyt lähinnä ottakaa vierestä pari -taktiikkaa ja pitänyt
vain huolen, etteivät samat naamat tee aina keskenään. Siinä kuitenkin tapahtuu en-
simmäisenä väistämättä efekti, jossa valmiiksi tutut nappaavat toisensa turvakseen ja
yksin jäävät pyörimään juuri ne, jotka ryhmässä muulloinkin jäävät yksin.

Routarinne kertoi useimmiten jakavansa osallistujat nimenomaan itse mielivaltaisesti
pareihin. (Routarinne, työpaja 2013.) Harva kun ryhtyy kyseenalaistamaan ohjaajan
tekemää jakoa. Etenkin, jos se on tapahtunut muka huolettomassa: "Noo olkaa te vaika
ka pari, ja sinä ja sinä, ja te sieltä..." Vetäjä saa parivalintaan epätyytyväiseltä osallistu-
jalta anteeksi, sillä eihän vetäjä tunne ryhmää eikä ryhmäläisiä.

Satunnaisen valikoinnin lisäksi Routarinne kertoi käyttävänsä toiminnallisia menetel-
miä, esimerkiksi harjoitetta: Lähtekää liikkumaan tilassa. Kästelkää aina vastaantulevaa.
Seuraavaksi kyynärpääsi tervehtii vastaantulevan kyynärpäätä. Sitten polvet tervehti-
vät, pyllyt jne. Hän pysäyttää tilanteen kiittämällä, käskee ottamaan vieruskaverin pa-
riksi ja etenee jo ohjeistuksessa varsinaiseen tehtävänantoon. (Routarinne, työpaja
2013.) Siinä vaiheessa jokainen on ehtinyt olla edes jossain fyysisessä kontaktissa
kaikkien kanssa. Sekoittumistakin on tapahtunut jo siinä määrin, että tutuimman työka-
verin kanssa pariaksi osuminen on hyvin epätodennäköistä.

Keskustelimme Annin kanssa käyttävämme animaattoreille nopeaa ja mielivaltaista
pareihin jakamisen logiikkaa. Päätimme myös vaihtaa pareja avainharjoitteiden välissä.
Laatikkomallin toki voisi myös toteuttaa samoissa pareissa pysymällä. Näen kuitenkin
arvona vaihtaa mahdollisimman usein pareja, jotta osallistujat työskentelisivät mahdol-
lisimman monen työkaverinsa kanssa. Taustalla on Routarinteen esittelemä ajatus sii-
tä, miten suuri vaikutus työyhteisöön toisen kohtaamisella muussa kuin tavanomaises-
sa työkontekstissa, saattaa olla. Miten pelkästään toisten uudella tavalla kohtaaminen
saattaa tehdä pinnan alla muhivia asioita näkyväksi. (Routarinne, työpaja 2013.)

"Taidetyöskentely tekee näkyväksi, se paljastaa arjen toimintaa ja yhteisön luonnetta"
(Rantala 2013, 82).

3.6 Työpajan myöhemmin purkamisesta

Työpajojen kertaluonteisuus ja lyhytkestoisuus luo suuren haasteen: prosessin haluaisi saattaa jonkinlaiseen päätökseen, mutta se tuntuu mahdottomalta itse työpajan aikana. Silloin laitetaan asioita käyntiin. Asioita, joiden sulattelu ja hauduttelu vaatii aikaa. Samalla haluaisi itsekin saada palautetta ja kerätä osallistujien kommentteja palkanmaksajataholle. Mitään konkreettista kun työpajan toteutumisesta ei jää olemaan. Ilmes- tymme paikalle, teemme yhdessä, laitamme prosesseja käyntiin, jonka jälkeen jo kato- ammekin. Tämä on koko työpajatyöskentelymallin ongelma. Työpajoja on aina ennalta sovittu määrä. Ehkä vain yksi, kenties jopa viisi, mutta jatkuvuuden tunnetta siinä ei ehdi muodostaa. Tai sitten työskentelykerrat loppuvat juuri, kun osallistujille on alkanut muodostua tunne jatkuvuudesta.

Keksimme, että meidän olisi syytä mennä jonkin ajan esim. kuukauden kuluttua työpaja- jasta uudelleen käymään yrityksessä ja purkaa työpajaa osallistujien kanssa vielä niin verbaalisesti kuin lyhyesti toiminnallisestikin. Päätimme mainita tästä purusta jo mark- kinoidessamme työpajaa. Se tulisi sisältymään kokonaisuuteen, johon kuuluu niin ikään myös itse työpaja kuin sen suunnitteluun käyttämämme aika. Kestoksi pohdimme 30– 45 minuuttia.

Päätimme myös, että laittaisimme palautteen osallistujille muhimaan hyvissä ajoin en- nen varsinaista purkua. Totesimme, että se olisi syytä toteuttaa jo työpajassa sen lo- puksi. Muodoksi pohdimme tehtävää. Näin varmistamme jokaisen saaneen tehtävän. Vältämme myös tehokkaammin mahdollisia väärinkäsityksiä, kun tehtävän selittäjinä toimimme me itse. Osallistujat joutuisivat näin jo tehtävää toteuttaessaan valmiiksi jä- sentämään ajatuksiaan, ennen varsinaista sanallista purkua. Säästämme sekä omaa että työnantajan kallista työaika- a olemalla mahdollisimman tehokkaita.

4 Lopuksi

Meillä on nyt koossa suunnitelma työpajan rakenteesta sekä sen sisältämistä harjoit- teista. Seuraava askel on testata työpajan toimivuutta jollakin muulla kuin varsinaisella kohderyhmällämme. Tämän vinkin sain jo pitching-kurssilla. Vetäjän Paavo Häikiön kehoitus oli ehdottomasti demonstroida ennen varsinaista kohderyhmää kaikki uudet konseptit, työpajat ja työtavat, joita ei ole ennen siinä muodossa testannut. Hänen mu-

kaansa yritykset eivät halua maksaa siitä, että joku tulee kokeilemaan jotakin uutta heille. He haluavat ostaa aiemmin toimivaksi todettua ja testattua. (Häikiö, intensiivikurssi 2013.) Aloimme siis kartoittaa paikkoja, joissa Helsingissä pystyy opiskelemaan joko itse animointia tai pelialaa ylipäätään.

Suunnitelmanamme on toteuttaa työpajan demonstroiminen kevään 2014 aikana, ennen koulujen loppumista. Koeryhmältä saamamme palautteen ja oman kokemuksemme perusteella teemme kesän aikana työpajaan vielä mahdollisia muutoksia. Heti kesän taittuessa syksyyn lähetämme peliyritykselle eli varsinaiselle kohteellemme työpajan markkinointikirjeen. Sen kirjoittaminenkin lienee helpompaa suunnitelman konkreettisen toteuttamisen ja testauksen jälkeen.

Alkuperäinen tarkoituksemme oli toteuttaa varsinainen työpajakin kevään 2014 aikana. Päätimme kuitenkin hidastaa tahtia ja iskeä syksyllä tiukemmin kiinni tähän projektiin. Silloin olemme myös kaksi valmistunutta teatteri-ilmaisun ohjaajaa kahden viimeisen vuoden opiskelijan sijaan. Jo siksi kannattaa maltaa odottaa puoli vuotta.

Työskentelymallina työparius on tuntunut mielekkäältä. Mahdollisuus omien ideoiden peilaamiseen toisen kautta on ollut korvaamaton apu. Epävarmuuden sietäminen ja jakaminen toisen kanssa on myös luonnollisesti ollut helpompaa. Ylipäätään suunnitella toinen muistaa aina jotakin, jonka itse on jo joko unohtanut tai josta ei edes tiedä. Uskon työpariuden tuntuvan mielekkäältä työskentelymallilta myös työpajan toteutumisen jälkeenkin. Ylipäätään se on malli, jonka puitteissa olen itse kiinnostunut tulevaisuudessa mahdollisimman paljon työskentelemään.

Pidemmän linjan tavoitteena minulla on kehitellä tällaisesta työpajatyöskentelystä konseptia itselleni. Haasteeksi siinä koen toimintamallin rakentamisen, joka on sovellettavissa hyvin erityyppisiin työyhteisöihin. Aina tuskin lienee mahdollista tarjota työpajaa pelkästään tietylle kohderyhmälle. Kuinka siis tutustua kohderyhmään, joka koostuu useammasta ammattiryhmästä? Kuinka rakentaa tällaisessa tapauksessa työpaja, joka vastaisi kaikkien osallistujien työnkuvien tarpeita? Sisällön suunnittelu juuri kohderyhmä huomioon ottaen kun on koko toiminnan ajatuksellinen ydin.

Myös pidempiaikaiset prosessit kiinnostavat. Suunnittelemamme työpaja kun on ns. *taiiteellisen intervention sytytysvyöhykkeen* toimintaa, jolloin vaikutukset ihmisiin ja organisaatioon jäivät sängen vähäisiksi. (Korhonen 2012, 26.) Korhosen mukaan yksit-

täisten työpajojen tehtävänä on vain sytyttää organisaation kiinnostus toimintaa kohtaan tai viihdyttää osallistujia, vapauttaa tunteita ja nostattaa energiaa. Uskon itse yksittäisenkin työpajan vaikutusten heijastuvan pidemmälle kuin työpajan toteutushetkeen. Suunnitelmamme palata yritykseen myöhemmin purun merkeissä edesauttaneen myös asiaa, kun toiminta palautetaan vielä uudelleen mieleen. Tarkoituksenamme ei edes ole vaikuttaa organisaatioon, vaan yksittäisiin ihmisiin. On kuitenkin totta, että suuria saatikka pysyviä vaikutuksia tai muutoksia on mahdotonta saada yhden kahden tunnin työpajan aikana aikaiseksi.

Strategisena tavoitteena on luoda sisällöllisiä hyötyjä, joilla on vaikutusta henkilöstön kehittämiseen. Kohteena ovat ihmiset ja strategisena tavoitteena osallistaa heidät emotionoiden ja energisoimisen avulla. Käytännössä tämä tarkoittaa jännitteen luomista haastamalla ihmisten tapaa nähdä ja tuntea ”todellisuus”, haastaa heidän mukavuusalueensa, stimuloida refleктоimaan ja havainnoimaan itseään ja yrityksen liiketoimintaa. Onnistuessaan interventiot laajentavat ja muuttavat ihmisten näkökulmaa, lisäten emotionaalista ja intuitiivisia reaktioita sekä tuoden työhön positiivista tunnetta, kenties peräti innostusta. (Korhonen 2012, 26–27.)

Korhonen puhuu *taidelähtöisistä interventiosta*, joiden kestoksi hän määrittelee noin kuusi kuukautta. Hän kuvaa myös laajamittaisia *taidelähtöisiä ohjelmia*, joiden strategiana on toteuttaa organisaatiossa usea taidelähtöinen projekti samanaikaisesti. Ylipäätään taidelähtöisistä interventioista tai ohjelmista puhuttaessa tarkoitetaan toimintaa, jossa taidetoiminnallisin menetelmin pyritään vaikuttamaan yksittäiseen työntekijään, työyhteisöön, organisaatioon tai yrityksen strategiaan. (Korhonen 2012, 26.)

Itse olen kiinnostunut kerrasta puoleen vuoteen ajallisesti rajautuvasta työskentelystä. Oma työskentelylle asettamani tavoite on kuitenkin joka tapauksessa aina sama: haastaa osallistujia katsomaan asioita uudella tavalla, saattaa heidät mukavuusalueensa ulkopuolelle sekä kannustaa reflektointiin. Oli sitten kyseessä yksi työpaja tai useiden kertojen työpajakokonaisuus. Se kuinka pitkälle kyseisissä tavoitteissa päästään, on tietenkin suuresti ajallisesta viitekehyksestä kiinni.

Yksittäistä työpajaa on kuitenkin huomattavasti helpompia lähteä myymään yrityksille. Palaan taas pitching-kurssiin, jolla keskustelimme myös prosessien kestoista. Häikiö kehotti tässäkin kohtaa malttamaan: yritys varmasti ilmaisee kiinnostuksensa yhteistyön jatkamiseksi, mikäli sellainen kertaluontoisen työpajan pohjalta syntyy. Mitä yritys ei halua, on sitoutua mihinkään pidempiaikaiseen kokonaisuuteen, ellei varmasti tiedä,

mitä on saamassa. Asioiden edelle menemisellä vain suotta vesittää omaa työtään. (Häikiö, intensiivikurssi 2013.)

”Organisaatioiden tulisi hakeutua rohkeammin taiteen eri ratkaisukeinoja tuntevien pariin ja löytää kumppanuutta, mistä puolestaan voi poikia pitkänlinjan taidestrategioita organisaatioihin” (Korhonen 2012, 31).

”Taidelähtöinen toiminta pitäisi nähdä työntekijöiden hyvinvointia parantavana ja organisaatioita vahvistavana toimintana, joka on osa arkea ja jota pitää tukea samaan tapaan kuin esimerkiksi työpaikkaliikuntaan jaetaan kuntoseteleitä” (Rantala 2012, 15).

Toivon hankkeiden ja yksittäisten toimijoiden työn tuottavan lähi vuosikymmeninä tulosta, jotta myös taidetoiminnan positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin laajemmin tunnustetaan. Eniten toivon kuitenkin yrityksiltä suurempaa rohkeutta ja ennakkoluulottomuutta tarttua uusiin toimintamalleihin. Mikään ei muutu eikä kehity ilman riskin ottamisen rohkeutta. Eikä mitään uutta synny, ellei tekijöille anneta mahdollisuutta kehittää omaa työskentelyään.

Lähteet

Duffy Jill 2007. Game Art & Animation, An Introduction.
http://www.gamecareerguide.com/features/413/game_art_and_animation_an_introduction.php (Luettu 8.3.14.)

Heikkilä Jukka-Pekka, Hyyppä Harri ja Puutio Risto, 2009. Johdanto teoksessa Heikkilä, Jukka-Pekka, Hyyppä, Harri ja Puutio, Risto (toim.) Yhteisön lumo. Systemisiä kytkentöjä. 6–11. Vihanti: Rannikon Lautupaino Oy.

Inversa 2014. Taideyliopiston Teatterikokeakoulun tanssi- ja teatteripedagogiikan masteriohjelman 2. vuosikurssin opiskelijat. 7-9.10.2013. Teatterikorkeakoulu, Studio 4 & Teatterisali. Tuottaja Maria Kaihovirta. Työryhmä: Eeva Anttila, Aino Eskelinen, Soja Heino, Taina Ilmarinen, Tero Kaunisvuo, Sanna Leino, Sanna Liski, Sanna Luhtala, Pauliina Manninen, Saara Mikkola-Ylitolva, Outi Rossi, Annukka Valo, Heikki Vilja, Laura Yrttimaa.

Kankainen Tomi 2014. Robert D. Putnam – Sosiaalisen pääoman puolestapuhuja.
<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/robert-d-putnam-2013-sosiaalisen-paaoman-puolestapuhuja> (Luettu 10.2.14.)

Korhonen Satu-Mari, 2012. Taidelähtöiset interventiot henkilöstön ja organisaation kehittämisesä. Teoksessa: Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. 25-31. Verkkojulkaisu: <http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/4/fid/1253/> (Luettu 10.3.2014)

Koski Jussi T., Tuominen Saku ja Kärkkäinen Ilkka 2007. Kuinka ideat syntyvät - Luovan ajattelun käsikirja. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Laine, Vesa ja Vilkkö-Riihelä, Anneli 2006. Mielen maailma 4. Tunteet, motiivit ja taitava ajattelu. Porvoo: WSOY.

Putnam, Robert D. 2000. Bowling Alone -The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon & Schuster paperbacks. 19-28, 350-363.

Rantala, Päivi 2013. Taidelähtöinen toiminta katalysaattorina ja näkyväksi tekijänä. Teoksessa: Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. 74-95. Verkkojulkaisu. <http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/1383> (Luettu 17.3.2014)

Rantala, Päivi 2012. Taidelähtöiset menetelmät työyhteisöissä: Tarpeita rakenteiden muutokselle. Teoksessa: Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. 14-18. Verkkojulkaisu: <http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/4/fid/1253/> (Luettu 17.3.2014)

Rohd, Michael 1998. Theatre for Community, Conflict and Dialogue: The Hope Is Vital Training Manual. Portsmouth: NH: Heinemann.

Ruuskanen, Petri 2014. Sosiaalinen pääoma. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaalinen-paaoma> (Luettu 10.2.2014)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Keskeisiä käsitteitä.
http://www.thl.fi/fi_FI/web/kaventaja-fi/keinot/kasitteet (Luettu 17.2.14.)

Todellisuuden tutkimuskeskus 2012. Itsen suunnittelun perusteet 29–30.9.2012.
<http://www.todellisuus.fi/itsen-suunnittelun-perusteet/> (Luettu 13.1.14)

Uusikylä, Kari 2012. Luovuus kuuluu kaikille. Juva: PS-kustannus.

Julkaisemattomat lähteet:

Häikiö Paavo 2013. *Pitching* -intensiivikurssi. Metropolia AMK, Helsinki. 21–25.10.2013.

Lehtonen, Anna 2012. *Oma projektini Arkipeli* -proseminarityö. Tekijän hallussa. Helsinki: Metropolia.

Rohd Michael 2012. *Meeting Masks and Sharing Stories* -työpaja. Metropolia AMK, Helsinki. 28–30.8.2012.

Routarinne Simo 2013. *Improvisaatio* -työpaja. Metropolia AMK, Helsinki. 21.10–13.12.2013.