

Kirsi Sulonen

TEATTERITYÖPAJAN VAIKUTUS ELÄMÄNPOLKUUN

Teatterityöpajan koetut vaikutukset aikuisuuden
näkökulmasta

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Nuorisokasvatuksen johtamisen ja kehittämisen koulutus
(ylempi amk)

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (ylempi AMK)
Tekijä	Kirsi Sulonen
Työn nimi	Teatterityöpajan vaikutus elämänpolkuun. Teatterityöpajan koetut vaikutukset aikuisuuden näkökulmasta.
Toimeksiantaja	Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry.
Vuosi	2023
Sivut	75 sivua, liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja	Laura Hokkanen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyönä toteutettiin laadullinen tutkimus pitkäaikaistyöttömille nuorille suunnatun teatterityöpajatoiminnan koetuista vaikutuksista osallistujien elämänpolkuun ja elämäntaitoihin. Tutkimukseen osallistuneet osallistuivat teatteripainotteiseen työpajatoimintaan lukuvuonna 2009–2010. Haastattelun toteutushetkellä tammikuussa 2023 he olivat 37–47-vuotiaita. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten tällä hetkellä aikuiset ihmiset kokevat teatterityöpajan vaikuttaneen heidän elämäänsä ja EU:n nuorisostrategiassa määriteltyihin elämäntaitoihin.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä on EU:n nuorisostrategiassa määritellyt elämäntaidot sekä teoriat työelämätaidoista. Tutkimuksessa vuorovaikutustaidot, tunnetaidot sekä hyvän itsetunnon ja itsetuntemuksen merkitys ovat näiden taitojen keskiössä. Tutkimusaineisto kerättiin joulukuun 2022 ja tammikuun 2023 välisenä aikana. Tutkimusaineistona oli kirjoitelmatehtävä, jonka neljä (4) tutkimukseen alun perin kuudesta (6) lupautuneesta osallistujasta palautti. Lisäksi aineistoa kerättiin ryhmähaastattelussa ja siihen osallistui kolme (3) henkilöä.

Osallistujat kokivat olleensa työpajan aikaan hukassa sen suhteen, mitä elämältään halusivat. Kaikki kokivat myös jonkinasteista ulkopuolisuuden tunnetta suhteessa yhteiskuntaan ja sen normeihin. Osallistujat kokivat työpajan kehittäneen heidän itsetuntoaan, vuorovaikutustaitojaan, ymmärrystään muita ihmisiä kohtaan, rohkeuttaan ilmaista itseään, sekä keskustelu- ja ongelmanratkaisutaitojaan. Kaikki myös kokivat itsetuntemuksensa lisääntyneen työpajan myötä.

Opinnäytetyössä nousi esiin useita asioita, myös sellaisia, jotka tutkimustuloksina eivät olleet odotettavissa. Näistä yksi oli ohjajuuden merkitys tämänkaltaisessa työpajassa. Lisäksi jokainen tutkimukseen osallistunut oli kokenut olleensa hukassa itsensä suhteen työpajan alkaessa, mutta samalla kiinnostunut kehittämään itseään ja löytämään elämälleen suuntaa. Teatteritoiminnan merkitys oli heille korostunut siinä, että he olivat löytäneet paikan ilmaista ja toteuttaa itseään sekä etsiä omaa tapaansa olla osa yhteiskuntaa. Tämä kohdejoukko koki teatterityöpajan hyvin merkitykselliseksi osaksi matkaansa kohti aikuisuutta ja työelämää, sekä sen aikana opittujen taitojen vaikuttavan edelleen heidän elämässään.

Asiasanat: työpajatoiminta, teatteri-ilmaisuus, itsetunto, sosiaaliset taidot

Degree	Master of Humanities
Author	Kirsi Sulonen
Thesis title	The Influence of the Theater Workshop on the Life Path. Perceived effects of the theater workshop from the perspective of adulthood.
Commissioned by	Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry.
Time	April 2023
Pages	75 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Laura Hokkanen

ABSTRACT

The thesis was carried out as qualitative study on the perceived effects of a theater workshop on the life path and life skills of a group of long-term unemployed youngsters. The participants in the study took part in a theater-focused workshop in 2009–2010. At the time of the interview in January 2023, they were 37 to 47 years old. The objective of the thesis was to find out how the participants now as adults feel that the theater workshop has influenced their lives, and life skills defined in the EU's youth strategy.

The theoretical framework of the research is the life skills defined in the EU's youth strategy and theories about working life skills. In the study, interaction skills, emotional skills and the importance of good self-esteem and self-knowledge are at the center of these skills. The research material was collected between December 2022 and January 2023. The research material was collected with writing task, which was returned by four (4) of the six (6) participants who originally agreed to participate in the study. In addition, the material was collected in a group interview and three (3) people participated in it.

During the workshop, the participants felt that they were at a loss as to what they want from their lives. They also experienced some degree of feeling of being outside in relation to society and its norms. The participants felt that the workshop developed their self-esteem, understanding of other people, courage to express themselves, and their conversation and problem-solving skills. They also experienced an increase in their self-awareness because of the workshop.

Several issues emerged in the thesis, including those that were not expected as research results. One of these was the importance of guidance in a workshop like this. In addition, everyone who participated in the study had felt that they had lost their sense of self at the beginning of the workshop, but at the same time were interested in developing themselves and finding a direction for their lives. The importance of theater activities for them manifested itself in that they had found a place to express and realize themselves and to find their own way of being part of the community. This target group felt that the theater workshop was a very meaningful part of their journey towards adulthood and working life and that the skills learned during it continue to influence their lives.

Keywords: workshop activities, theatrical expression, self-esteem, social skills

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TARVITTAVAT TAIDOT NUOREN ELÄMÄÄN.....	7
2.1	Työpajatoiminta taitojen kartuttajana	7
2.2	EU:n nuorisostrategiassa määritellyt elämäntaidot	9
2.3	Tulevaisuuden työelämätaidot	14
2.3.1	Työelämä tutkimuksen suunnat	14
2.3.2	Vuorovaikutus	18
2.3.3	Tunnetaidot.....	21
2.3.4	Itsetunto	25
3	SOVELTAVA TEATTERI ELÄMÄNTAIDOJEN VÄLITTÄJÄNÄ	29
3.1	Soveltavan teatterin päämäärät ja toimintatavat	29
3.2	Soveltava teatteri työpajatoiminnassa	34
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA -MENETELMÄT	35
4.1	Tutkimusmenetelmät ja tutkimusote	35
4.2	Muistitieto aineistona	39
4.3	Tutkimuksen kohde ja kohdejoukko.....	41
5	AINEISTOANALYYSI	46
5.1	Tunnistettavat, positiiviset vaikutukset.....	46
5.2	Itsetuntemus	49
5.3	Tunnetaidot ja vuorovaikutusosaaminen	54
5.4	Ohjaajuuden merkitys	58
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA LOPPUPOHDINTA	64
	LÄHTEET.....	72

LIITTEET

Liite 1. Ryhmähaastattelusuunnitelma

Liite 2. Muistitietotehtävä: Kirjoitelmatehtävä

Liite 3. Osallistavan draaman menetelmiä

1 JOHDANTO

Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:n mukaan työpaja on yhteisö, jossa työnteon ja siihen liittyvän valmennuksen avulla pyritään parantamaan yksilön valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työhön, sekä vahvistamaan hänen arjenhallintataitojaan (Into s.a.).

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jonka tarkoitus on selvittää, miten yli kymmenen vuotta sitten pitkäaikaistyöttömille nuorille suunnattuun teatteripainotteiseen työpajatoimintaan osallistuneet ihmiset kokevat työpajan vaikuttaneen heidän elämänpolkuunsa ja elämäntaitoihinsa tai millaisia merkityksiä he antavat toiminnalle aikuisena. Lisäksi selvitän, minkälaiset tekijät heille olivat tärkeitä työpajassa, ja miten ohjaajien toiminta vaikutti työpajan turvallisuuteen ja ryhmän luottamukseen.

Olen aiemmalta koulutukseltani teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK) ja olen opiskellut myös tarinateatteriohjaajaksi. Olen työskennellyt kahdessa teatteripainotteisessa työpajassa ryhmävalmentajana, vuonna 2009 ja vuonna 2019. Näistä ensimmäisen työpajan osallistujat valikoituvatkin tutkimuskohteekseni. Olen ohjannut lähes 50 näytelmää eri harrastajateattereihin yli 15 vuoden aikana ja opettanut ilmaisu-, vuorovaikutus- ja yhteisötaitoja eri ikäisille ja erityyppisille ryhmille lähes 20 vuoden ajan. Olen myös käyttänyt laajasti monia eri soveltavan draaman muotoja ja nähnyt miten voimakkaita vaikutuksia menetelmillä on mm. ihmisen itsetuntemukseen.

Perusopetussuunnitelmiin on viime vuosina tullut paljon muutoksia. Uusi opetussuunnitelma otettiin käyttöön vuonna 2016 ja porrastetusti kouluilla on aikaa siirtyä toteuttamaan uutta suunnitelmaa vuoteen 2019 asti. Uudessa perusopetussuunnitelmassa on lisätty mm. yhteiskuntaoppia ja liikuntaa, mutta draamaa ei yrityksistä huolimatta edelleenkaan saatu osaksi tuntisuunnitelmaan omana oppiaineenaan. Erityisopettaja ja draamapedagogi Eeva Saha toteaa, että draama mainitaan perusopetussuunnitelmassa useaan otteeseen osana muiden aineiden opetusta, mutta käytännössä tämän vastuun toteuttaminen riippuu täysin opettajan omista työskentelytavoista ja niihin liittyvistä intresseistä. Se tarkoittaa sitä, että usein oppitunneilla edetään kirjasarjojen ja

niiden oppimateriaalien mukaisesti. Uusi opetussuunnitelma kuitenkin korostaa laajamittaisia osaamistavoitteita, joihin kuuluvat mm. ajattelun ja oppimisen taidot, vuorovaikutus- ja tunnetaidot ja työelämätaidot. (Saha 2022.)

Vuonna 2021 Suomessa julkaistiin myös kansalaisaloite, jonka tavoitteena oli tehdä tunne- ja vuorovaikutustaidoista oma oppiaineensa ja näin saada vakiinnutetuksi tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettelu perusopetukseen. Lokakuussa 2021 päättyneen aloitteen allekirjoitti 31 880 suomalaista, mikä ei riittänyt aloitteen etenemiseen tarkastusvaiheeseen. (Tunne- ja vuorovaikutustaidot... 2021.)

Oma innostukseni tutkimuksen aiheeseen syntyi ajatuksestani, että kun draaman hyödyntäminen peruskoulussa edelleen on vähäistä eikä draamasta omaa oppiainetta olla vielä saatu, kannattaisi mielestäni draamamenetelmiä käyttää laajemmin osana kuntouttavaa työpajatoimintaa. Uskon nimittäin, että teatterityöpajoista tai teatterimenetelmistä osana työpajoja olisi hyötyä monelle nuorelle, jolla on vaikeuksia työllistyä tai löytää opinnoilleen suunta, etenkin, jos nuorella on itsetunnon, itsetuntemuksen, esiintymisen, itseilmaisun tai tulevaisuuden suunnittelun kanssa haasteita. Oman kokemukseni mukaan teatteri kehittää monipuolisesti kaikkia työpajatoimintaan määriteltyjä osa-alueita. Työurani aikana olen nähnyt, että teatteritoiminta kehittää yhteistyökykyä, ryhmätyöosaamista, se harjoittaa osallistujaa sitoutumiseen, aktiivisuuteen ja oma-aloitteisuuteen, lisää itsetuntoa ja omanarvontuntoa, tarjoaa mahdollisuuden tulla kuulluksi ja nähdyksi, auttaa kommunikaation ja vuorovaikutuksen parantumiseen sekä oman luovuuden, inspiraation ja omien unelmien kartoittamiseen, sekä lisää osallistujan empatiakykyä ja ymmärrystä erilaisia ihmisiä kohtaan.

Teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyössäni on EU:n nuorisostrategia ja siinä määritellyt nuoren kasvun ja kehityksen kannalta tärkeät elämäntaidot, sekä eri työelämäteoriat koskien tulevaisuuden työelämätaitoja. Nuorisostrategian tarkoitus on kannustaa nuoria aktiivisiksi kansalaisiksi yhteiskunnassa, tukea heidän osallistumistaan yhteiskuntaan ja demokratiaan. Sen avulla pyritään myös varmistamaan, että kaikilla Euroopan Unionin jäsenvaltioiden nuorilla on riittävät voimavarat osallisuuteen. Elämäntaitojen kehittäminen on tärkeää strategian päätelmän mukaan paitsi korkeasta nuorisotyöttömyydestä aiheutuvien taloudellisten, poliittisten, sosiaalisten ja inhimillisten kustannusten vuoksi myös siksi, että se auttaa nuoria suunnittelemaan tulevaisuuttaan ja

vaikuttamaan siihen laadukkaiden työpaikkojen, sosiaalisen osallisuuden ja aktiivisen kansalaisuuden avulla. Elämäntaidot ovat tärkeitä kaikille nuorille, mutta päätelmä vahvistaa niiden olevan erityisen tärkeitä niille nuorille, jotka ovat muita heikommassa asemassa. (Neuvoston päätelmät... 2017, 30.) Tarkastelen työssä sitä, miten teatterityöpajatoiminnan koetut vaikutukset rinnastuvat nuorisostrategian esittelemien elämäntaitotavoitteiden kanssa.

Lisäksi tarkastelen opinnäytetyössäni teorioita koskien vuorovaikutusta, itse-tuntoa ja tunnetaitoja työelämäntutkimuksen, pedagogiikan ja psykologian näkökulmasta sekä perehdyn työelämäntutkijoiden näkemyksiin siitä, millaisia taitoja tulevaisuuden työelämä edellyttää. Esittelen myös tarkemmin myös soveltavan teatterin taustaa, sen menetelmiä ja vaikutuksia, sekä tarkemmin myös yleisesti työpajatoiminnan tarkoitusta ja toimintatapoja.

2 TARVITTAVAT TAIDOT NUOREN ELÄMÄÄN

2.1 Työpajatoiminta taitojen kartuttajana

Työpajatoiminnan tarkoituksena on parantaa nuoren elämönhallintataitoja sekä edistää hänen kasvuaan, itsenäistymistään ja osallisuutta yhteiskuntaan. Työpajat ovat työvaltaisia ja yhteisöllisiä oppimisympäristöjä. Työpaja tukee valmentautujan työkykyä ja työyhteisöosaamista, ja kerryttää hänen ammatillista osaamistaan sekä vahvistaa valmentautujan toimintakykyä, arjen hallintaa ja tulevaisuuden suunnittelua. Työpajatoimintaa toteutetaan yli 90 % Suomen kunnista. Työpajojen valmentautujina on nuoria ja aikuisia, jotka tarvitsevat tukea koulutus- ja työmarkkinoille kiinnittyäkseen. Nuoria ohjautuu työpajoille TE-palveluiden, sosiaalitoimen sekä oppilaitosten kautta. Työpajatoimintaa toteuttavat kunnalliset organisaatiot sekä yhdistykset ja säätiöt. Nuorten työpajatoiminta on määritelty nuorisolaissa. Nuorisolain 4. luvun 13 §:n mukaan nuorten työpajatoiminnan tehtävänä on valmennuksen avulla parantaa nuoren valmiuksia päästä koulutukseen, suorittaa koulutus loppuun ja päästä avoimille työmarkkinoille tai muuhun tarvitsemaansa palveluun. (Into s.a.)

Selvitin sähköpostitse tarkemmin työpajayhdistyksen historiaa ja käytänteitä liittyen arviointiin ja raportointiin. Sähköpostitiedusteluun vastasi Työpajayhdis-

tys Into ry:n asiantuntija Riitta Kinnunen sekä kouluttaja Susanna Palo. Valtakunnallinen työpajayhdistys TPY perustettiin vuonna 1997. Vuodesta 2020 alkaen yhdistys on ollut nimeltään Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry, lyhyemmin Into ry. Vuodesta 2005 alkaen työpajojen laadunarvioinnin välineenä on ollut STL - sosiaalisen työllistämisen laadunarvioinnin malli ja kysely, ja nämä arvioinnin mallit päivitettiin vuonna 2022. Laatuksiteerit työpajatoiminnalle laadittiin myös vuonna 2022 ensimmäisen kerran. Laatuksiteerit ja STL-laadunarviointi eivät ole varsinaisesti toiminnan ”valvontaa”, vaan ne ovat työpajoille tarjottuja työkaluja oman toiminnan laadunarviointiin ja laadun osoittamiseen. (Kinnunen & Palo 2023.)

Into ry. kerää tietoa työpajatoiminnan vaikutuksista sosiaalisen vahvistumisen mittarin avulla. Tämä mittari on nimeltään Sovari ja sen avulla Into ry. myös ylläpitää tietoa etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan laadusta ja vaikutuksista elämäntaitoihin. Mittarin avulla tietoa tuotetaan valtakunnallisesti, alueellisesti sekä palveluyksiköittäin. Mittari on organisaatioille ja vastaajille maksuton. Alueelliset ja organisaatiokohtaiset raportit Sovari-tuloksista valmistuvat vuosittain. Sovarilla saadaan tietoa siitä, millaisia sosiaalisesti vahvistavia vaikutuksia työpajatoiminnalla ja etsivällä nuorisotyöllä on nuoriin ja aikuisiin. Sovari-mittari perustuu työpajojen valmentautujille suunnattuun anonyymiin nettikyselyyn. Työpajatoiminnassa valmentautijat vastaavat Sovari-kyselyyn työpajajaksonsa loppuvaiheessa. Kyselyyn vastaaminen järjestetään osana työpajatoimintaa. Vuoden 2021 Sovari-tuloksien mukaan vastanneista työpajatoimintaan osallistuneista kaikkiaan 96 % on kokenut työpajajaksonsa niin onnistuneena, että suosittelisi työpajatoimintaa työttömänä olevalle ystävälleen. Työpajatoimintaan ollaan tyytyväisiä kokonaisuutena, ja Sovariin vastanneista valmentautujista 90 % on osallistunut työpajatoimintaan mielellään. (Kinnunen 2022, 3–4, 7.)

Sovari-mittauksessa sosiaalista vahvistumista tarkastellaan viidellä osa-alueella. Nämä osa-alueet ovat sosiaaliset taidot, itsetuntemus, arjen hallinta, opiskelu- ja työvalmiudet sekä elämänhallinta ja tavoitteellisuus. Vuonna 2021 työpajatoimintaan osallistuneista ja kyselyyn vastanneista useimmat valmentautijat ovat kokeneet sosiaalista vahvistumista eri osa-alueilla samanaikaisesti. Kehitystä on koettu opiskelu- ja työelämävalmiuksissa (82 % valmentautujista), arjen asioiden hallinnassa (80 %) sekä elämänhallinnassa ja tavoit-

teellisuudessa (80 %). Muutosta myönteiseen suuntaan on tapahtunut useimilla valmentautujilla myös sosiaalisissa taidoissa (77 %) ja itsetuntemuksessa (76 %). (Kinnunen 2022, 12.)

Tilastointia siitä, kuinka paljon Suomessa on tällä hetkellä, tai on ollut teatteripainotteista työpajatoimintaa. Aluehallintaviranomaisen valtakunnallisista työpajakyselyistä selvisi, että taidepainotteisia työpajoja on vuonna 2021 ollut 88. Luku on kasvanut tasaisesti vuodesta 2014, jolloin taidepajoja oli 48. Tätä aikaisemmasta toiminnasta dataa ei ole saatavilla eikä tässä tiedossa ole eriteltynä teatteritoimintaa, vaan nämä taidepajat sisältävät kaikki taide-, kulttuuri- ja musiikkityöpajat. Sovari-mittauksessa ei myöskään erittelyä siitä, minkä tyyppisestä työpajatoiminnasta on kyse, ei ole tehty, kuten ei sen myötä myöskään tilastointia siitä, miten esimerkiksi teatteripainotteisen työpajatoiminnan tulokset mahdollisesti eroaisivat yleisistä Sovari-tuloksista. (Kinnunen & Palo 2023.)

2.2 EU:n nuorisostrategiassa määritellyt elämäntaidot

Euroopan unionin nuorisostrategia on EU:n nuorisopoliittisen yhteistyön kehys, joka on laadittu viimeksi koskemaan vuosia 2019–2027. Se perustuu EU:n neuvoston päätöslauselmaan, joka on annettu 26.11.2018. Tämänhetkessä nuorisostrategiassa keskitytään kolmeen avainalueeseen, joita ovat osallistuminen, yhteyksien luominen ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen. Strategian ajatus on, että sitä toteutetaan eri alojen yhteistyönä. Strategia sisältää 11 eurooppalaista nuorisotavoitetta, jotka on laadittu vuosina 2017–2018 järjestettyjen eurooppalaisten nuorten kanssa käydyn vuoropuhelun perusteella. (Euroopan unioni 2018.)

Tämä EU:n nuorisodialogi on edelleen osa EU:n nuorisopoliittista strategian mukaista päätöksen tekoa. Nämä 11 nuorisostrategian tavoitetta ovat:

1. EU:n tuominen lähelle nuoria
2. Kaikkien sukupuolten välinen yhdenvertaisuus
3. Osallistavat yhteiskunnat
4. Tiedonsaanti ja rakentava vuoropuhelu
5. Mielenterveys ja hyvinvointi
6. Maaseutunuorten tukeminen
7. Laatutyöpaikkoja kaikille

8. Laadukasta oppimista
9. Tiloja ja osallistumista kaikille
10. Kestävä vihreä Eurooppa
11. Nuorisjärjestöt ja eurooppalaiset ohjelmat. (Euroopan unioni 2018, 11–16.)

Euroopan unionin virallisessa lehdessä 18.12.2018 (61. vuosikerta) on julkaistu EU:n neuvoston ja neuvostossa kokoontuneiden jäsenvaltioiden hallitusten edustajien päätöslauselma nuorisoalan eurooppalaisen yhteistyön puitteista, johon nuorisostrategia 2019–2027 perustuu. Päätöslauselman tavoitteena on tiedoksiannon mukaan luoda yhtenäinen nuorisostrategia EU:n jäsenvaltioille, jotta sen avulla voidaan vastata yhtenäisillä ja johdonmukaisilla toimilla kaikkialla Euroopassa nuorten kohtaamiin haasteisiin. Päätöslauselmassa todetaan, että nuoret ovat innokkaita ottamaan elämänsä haltuun, mutta monet ovat myös epävarmoja tulevaisuudestaan. Syitä huoleen lauselman mukaan ovat mm. ilmastonmuutos, globalisaatio, syrjintä ja sosiaalinen syrjäytyminen, väestö- ja sosioekonominen kehitys, joiden vaikutuksia demokratian toimintaan, osaamiseen ja työhön ei vielä tunneta nuorten keskuudessa. (Euroopan unioni 2018, 1.)

Siirtymävaiheet koulutukseen ja työelämään sekä seurustelusuhteet ja perhe-elämän aloittaminen ovat ratkaisevia, ja monet tarvitsevat niissä yhteiskunnan tukea. Sellaiset nuoret, jotka ovat heikommassa asemassa yhteiskunnassa, luottavat päättäjiin ja instituutioihin vähemmän ja ovat vähemmän aktiivisia kansalaisia. Edelleen päätöslauselmassa sanotaan, ettei Euroopalla ole varaa menettää nuorten lahjakkuutta ja osallisuutta sosiaaliselle syrjäytymiselle. Neuvoston päätöslauselmassa todetaan, että tulevina vuosina EU:n nuorisostrategia pyrkii antamaan nuorille mahdollisuuden toimia oman elämänsä arkkitehteinä tukemalla heidän henkilökohtaista kehitystään ja kasvua kohti itsenäisyyttä. Nuorisotavoitteiden toteutuminen päätöslauselman mukaan edellyttää sitä, että nuorten selviytymiskykyä vahvistetaan varustamalla heidät elämäntaidoilla ja antamalla nuorille tarvittavat voimavarat. Lauselmassa muistutetaan, että merkittävä ja koko ajan kasvava osa Euroopan nuorista painii mielenterveysongelmien, stressin, ahdistuksen, masennuksen ja muiden mielenterveysongelmien kanssa. (Euroopan unioni 2018, 1–6.)

Tavoitteena nuorisostrategian viidennessä nuorisotavoitteessa on edistää henkistä hyvinvointia ja lopettaa mielenterveysasioiden leimaaminen. Päämääränä mainitaan, että nuoria pitää rohkaista itsensä tuntemisen ja vähemmän kilpailuhenkisen ajattelutavan kehittämisessä edistämällä yksilöllisten taitojen ja vahvuuksien arvostamista. (Euroopan unioni 2018, 13.)

Merkittävää opinnäytetyön kannalta on myös, että kahdeksannessa nuorisotavoitteessa, Laadukasta oppimista, yleisesti tavoitteeksi asetetaan eri oppimisen muotojen yhdistäminen, jotta voitaisiin vastata nopeasti muuttuvan työelämän tarpeisiin. Tarkemmin tavoitteen yhtenä päämääränä on edistää ennakoluulottomuutta ja tukea ihmissuhdetaitojen ja kulttuurienvälisen taitojen kehittämistä. Päämääränä on myös luoda ja ottaa käyttöön yksilöllisempiä, osallistavampia sekä yhteistyökeskeisempiä menetelmiä koulutusprosessin kaikilla portailla. (Euroopan unioni 2018, 15.)

Myös muissa tavoitteissa epävirallinen koulutus on huomioitu tärkeänä osana koulutusprosessia. Nuorisotavoitteessa Laatutyöpaikkoja kaikille päämääräksi asetetaan se, että kaikille nuorille varmistetaan yhtäläiset mahdollisuudet kehittää työelämässä tarvittavia taitoja, jotta siirtymistä työelämään voidaan tarvittaessa pehmentää. Päämääränä on myös taata muiden työpohjaisten oppimismuotojen ja epävirallisen koulutuksen avulla hankitun osaamisen tunnustaminen ja validointi. (Euroopan unioni 2018, 15.)

Suomen pysyvän EU:n edustuston neuvostoraportissa 30.5.2017 todettiin, että neuvosto hyväksyi yksimielisesti ehdotuksen ”Neuvoston päätelmistä nuorisotyön roolista sellaisten keskeisten elämäntaitojen kehittämisen tukemisessa, jotka helpottavat nuorten onnistunutta siirtymistä aikuisuuteen, aktiiviseen kansalaisuuteen ja työelämään (2017/C 189/06)”. Nämä päätelmät ovat raportin mukaan olleet perusteina nuorisostrategiaa laadittaessa. (Euroopan unionin... 2018.)

Neuvosto toteaa päätelmässä, että rahoitus- ja talouskriisin seurauksena Euroopan unionilla on vastassaan merkittäviä taloudellisia ja sosiaalisia haasteita. Päätelmää laadittaessa vuonna 2017 ei kuitenkaan ole ollut tietoa vielä Eurooppaa viime vuosina taloudellisesti ja etenkin nuoria sosiaalisesti kurittaneista koronapandemian vaikutuksista. Vuonna 2022–2023 lisää taloudellista ja henkistä haastetta koko Eurooppaan on tuonut myös Venäjän hyökkäyssota

Ukrainassa, jota päätelmää laadittaessa ei luonnollisestikaan ole osattu vielä pelätä. Kuitenkin päätelmässä jo vuonna 2017 todetaan, että taloudelliset ja sosiaaliset muutokset asettavat erityisiä haasteita demokraattisille arvoille, sosiaaliselle yhteenkuuluvuudelle, työllisyysnäkyville ja työelämälle sekä etenkin niiden nuorten osallisuudelle ja hyvinvoinnille, jotka kuuluvat riskiryhmään ja jotka ovat muita heikommassa asemassa. Päätelmässä todetaan, että näihin haasteisiin vastatakseen onnistuneesti, on EU:ssa tärkeää, että nuorten käsitystä aktiivisesta kansalaisuudesta, siihen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista, demokraattisten arvojen tunnustamisesta ja kunnioittamisesta, kulttuurisesta moninaisuudesta sekä sananvapauden ja vakaumuksenvapauden takeista vahvistetaan. Päätelmä toteaa vahvistamisen olevan mahdollista, jos nuorella on tarpeelliset elämäntaidot. (Neuvoston päätelmät... 2017, 30–31.)

Neuvosto mainitsee osallistavaa ja kilpailukykyistä Eurooppaa edistävän uuden osaamisohjelman, ja erityisesti siihen sisältyvän toteamuksen, jonka mukaan ”On tärkeää mennä työmarkkinoiden välittömiä tarpeita pidemmälle ja keskittyä myös niihin koulutuksen näkökohtiin, joiden avulla voidaan edistää innovointia, yrittäjyyttä ja luovuutta, muovata aloja, luoda työpaikkoja ja uusia markkinoita, voimaannuttaa ihmisiä (myös heikoimmassa asemassa olevia), rikastuttaa demokraattista toimintaa ja kehittää sitoutuneita, lahjakkaita ja aktiivisia kansalaisia.” (Neuvoston päätelmät... 2017, 30.)

Neuvoston päätelmässä nuorisotyön roolista sellaisten keskeisten elämäntaitojen kehittämisen tukemisessa, jotka helpottavat nuorten onnistunutta siirtymistä aikuisuuteen, aktiiviseen kansalaisuuteen ja työelämään (2017/C 189/06) neuvosto ottaa huomioon myös elinikäisen oppimisen avaintaidoista annetun suosituksen tarkistamisen. Sen yhteydessä voidaan edistää osallistavaa lähestymistapaa sellaisten taitojen kehittämiseen, joista voi olla hyötyä nuorille ja jotka osaltaan voivat helpottaa nuorten onnistunutta siirtymistä aikuisuuteen, työelämään ja aktiiviseen kansalaisuuteen. Terminologia suosituksessa on päätelmän mukaan hieman eri, mutta avaintaitoja koskevassa eurooppalaisessa viitekehyksessä puhutaan näistä neuvoston päätelmissä määritellyistä elämäntaidoista. (Neuvoston päätelmät... 2017, 31.)

Neuvosto korostaa edelleen päätelmässään, että nuorisotyöttömyyden ja siitä seuraavan yhteiskunnallisen murrokseen ja poliittisen vieraantumiseen liittyy useita eri näkökohtia, mutta tehokkaan nuorisotyön ansiosta nuorisoala

omalta osaltaan on mahdollistamassa sitä, että nuoret voivat hankkia ja kehittää elämäntaitoja, jotka auttavat heitä maksimoimaan potentiaalinsa ja tukevat heitä palkitsevan ja tuottavan henkilökohtaisen, sosiaalisen ja työelämän saavuttamisessa ja ylläpitämisessä. Tämänkaltaiset elämäntaidot voivat myös auttaa ehkäisemään syrjäytymistä ja torjumaan joskus väkivaltaisiin ääriilikkeisiin johtavaan radikalisoitumiseen liittyvää propagandaa, retoriikkaa ja käyttäytymistä. (Neuvoston päätelmät... 2017, 31.)

Päätelmä toteaa elämäntaitojen olevan myönteisiä, vahvistavia ja ongelmanratkaisuun tähtäviä käyttäytymismalleja, joita on tarkoitus osata soveltaa asianmukaisesti ja vastuullisesti jokapäiväisessä elämässä kotona, netissä, yhteisössä, koulutuksessa ja työpaikalla. Ne ovat koulutuksen, nuorisotyön ja epävirallisen ja arkioppimisen yhteydessä hankittuja henkilökohtaisia ja sosiaalisia taitoja, joita voidaan käyttää ihmisten jokapäiväisessä elämässä vastaan tulevien kysymysten ja ongelmien ratkaisemiseksi. Taulukossa 1 on esitettyä taulukko päätelmän mukaisista elämäntaidoista ja niiden tunnusmerkeistä. Elämäntaitojen tyypillisinä tunnusmerkkeinä mainitaan kuvassa se, että ne ovat holistisia, arvokkaita itsessään, toisiaan täydentäviä ja vahvistavia, alojenvälisiä ja monialaisia sekä voimaannuttavia ja mahdollistavia. Taulukossa elämäntaidot ovat jaettuna neljään eri kategoriaan. Nämä kategoriat ovat ihmissuhdetaidot, viestintätaidot, kognitiiviset taidot sekä henkilökohtaiset taidot. (Neuvoston päätelmät... 2017, 31, 34.)

Taulukko 1. Kooste elämäntaidoista tunnusmerkkeineen (Neuvoston päätelmät... 2017, 34).

Kooste elämäntaidoista ja niiden tunnusmerkit			
Ihmissuhdetaidot	Viestintätaidot	Kognitiiviset taidot	Henkilökohtaiset taidot
Johtajuus, konfliktinratkaisu, suunnittelu ja organisointi, ryhmätyö, neuvottelu, tietoisuus eri kulttuureista.	Näkemyksen ja mielipiteiden ilmaiseminen (ja kuunteleminen), keskustelu ja väittely, digi- ja medialukutaito, asian esittäminen, näkökannan puolustaminen.	Kriittinen ajattelu, analysointi, luova ajattelu, ongelmanratkaisu, päätöksenteko, tulkitseminen, arvostelukyky.	Itseluottamus, omanarvontunto, peräänantamattomuus, itsenäisyys, aloitteellisuus, empatia.
<p>Näille elämäntaidoille on tyypillistä, se, että ne ovat:</p> <p>holistisia, sikäli että tavoitteena on kehittää koko persoonaa ja auttaa nuoria toteuttamaan itseään positiivisesti sekä yksilöinä että sosiaalisina olentoina.</p> <p>arvokkaita itsessään, koska nuoret saavat niiden ansiosta positiivisia ja rikastuttavia oppimiskokemuksia, jotka tukevat heidän kehitystään.</p> <p>toisiaan täydentäviä ja vahvistavia tukiessaan nuorten oppimista ja kehitystä koulutuksessa, perheessä, yhteisössä, yhteiskunnallisissa ja sosiaalisissa elämässä sekä työpaikalla.</p> <p>alojenvälisiä ja monialaisia asiayhteydestä riippumatta yhtä hyvin koulutuksessa, työpaikalla ja yhteisössä kuin kulttuurialan, yhteiskunnallisissa tai poliittisissa toimissa, koska hankitut taidot ovat heti hyödyllisiä ja käytettävissä.</p> <p>voimaannuttavia ja mahdollistavia, koska nuoret voivat ilmaista kykyjään, valmiuksiaan ja taitojaan sekä käytöstään ja asenteitaan rakentavalla tavalla henkilökohtaisessa, yhteiskunnallisessa, kulttuurisessa ja työelämässä.</p>			

Laadullisen tutkimukseni kannalta kaikki neljä taulukossa mainittua kategoriaa ovat valideja ja teatterityöpajatoiminnassa temaattisesti olemassa.

Ihmissuhdetaidoista laadullisessa tutkimuksessani otan tarkempaan käsitteelyyn konfliktinratkaisun ja ryhmätyön, viestintätaidoista tarkasteluun erityisesti nostan näkemysten ja mielipiteiden ilmaisun sekä kuuntelemisen taidon. Kognitiivisista taidoista tutkimus keskittyy luovaan ajatteluun ja analysointiin. Henkilökohtaisista taidoista kaikki kuusi taitoa ovat tärkeässä asemassa, mutta erityisesti keskityn tarkastelemaan itseluottamuksen, omanarvontunnon sekä empatian kehitystä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kokemuksissa teatterityöpajan aikana.

2.3 Tulevaisuuden työelämätaidot

2.3.1 Työelämä tutkimuksen suunnat

Työelämä tutkimuksessa ja -kirjallisuudessa on ollut 1990-luvulta lähtien yhä enenevässä määrin esillä työelämän muutos. Myös työelämän vaatimukset työntekijää kohtaan ovat sen myötä lisääntyneet. Daniel Goleman (1999) kirjoittaa, että työelämän säännöt ovat muuttumassa. Uuden ajan jatkuvasti muutoksessa elävässä, globalisoituneessa liike-elämässä, jossa jokaisen työpaikan tuottavuutta puntaroidaan jatkuvasti, nousevat työntekijän henkiset ja sosiaaliset ominaisuudet jopa ammattiosaamista tärkeämmäksi. (Goleman 1999, 15, 22.)

Richard M. Ryanin ja Edward L. Deci julkaisivat vuonna 1985 teorian motivaatiosta, hyvinvoinnista ja psykologisista perustarpeista, ja siihen viitataan edelleen tämän päivän työelämäkirjallisuudessa hyvin monessa yhteydessä. Teoriassa eritellään sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Sisäisesti motivoitunut henkilö kokee tekemisensä mielekkääksi, tärkeäksi ja nautinnolliseksi. Ulkoinen motivaatio on sitä, että henkilö saa palkkioita tai välttää rangaistuksia. Teoriassa on eritelty kolme pääasiallista psykologista tarvetta. Nämä ovat autonomia, kompetenssi ja kuuluvuuden tunne. Nämä tekijät auttavat yksilöä sitoutumaan työhönsä, toimimaan itsevarmasti ja motivoitumaan tekemiseen. Autonomialla tarkoitetaan omaehtoisuutta eli ihmisen tarvetta kokea, että pystyy itse vaikuttamaan omaan tekemiseensä. Kompetenssin tarve on kyvykkyyden

ja osaamisen tunteen tarvetta ja kuuluvuuden tarve on kaipuuta olla yhteydessä muihin ihmisiin. (Fowler 2014.)

Henrietta Aarnikoivu (2010) kirjoittaa, että nykyisessä työelämässä tutkimusten mukaan menestyminen ja hyvinvointi selittyy laajemmin työelämätaitojen hallitsemisen kuin pelkän osaamisen ja ammattitaidon perusteella. Työelämätaidot kattavat kaikki ne taidot, kyvyt ja valmiudet, joita työelämässä toimimiseen tarvitaan. Työelämätaitoihin lukeutuvat ammattitaidon lisäksi uranhallintataidot, työyhteisötaidot, sekä työtehtävästä riippumattomat henkiset ja sosiaaliset taidot. (Aarnikoivu 2010, 7.)

Ammattitaidon käsitys on Aarnikoivun (2010) mukaan myös muuttunut. Nykypäivän työhön liittyy yhä enemmän jatkuvaa oppimista, ongelmien ratkaisua ja toiminnan kehittämistä eikä koulutuksen myötä saavutettu ammattiosaaminen sellaisenaan enää useimmiten riitä. (Aarnikoivu 2010, 65.) Esko Jalovaara (2005) toteaa, että tulevaisuudessa edellytetään yhä enemmän jatkuvaa uuden oppimista ja joustavuutta oman osaamisen kehittämisessä. Tämä edellyttää myös jatkuvaa aktiivisuutta yksilöltä oman itsensä suhteen; itsearviointia ja uudelleenohjautumista (Jalovaara 2005, 99).

Kaarina Mönkkösen ja Satu Roosin (2015) mukaan nykytyössä korostuvat projektityöt, kansainvälisyys, monialaisuus ja valmentava, ei-käskyttävä johtajuus. Heidän mukaansa edes asiantuntija-aloilla ei enää nykyään ja tulevaisuudessa riitä yksilön oma substanssiosaaminen, kun tietämys rakentuu yhteistyössä asiantuntijaverkostoissa. Pätevyys ei siis enää perustu suoritettuun tutkintoon, vaan koulutus antaa ainoastaan valmiudet kehittää ammatillinen osaaminen yhteisen tekemisen kautta. Tämä luo myös paineita, sillä työelämä edellyttää siirtymistä alueille, joita ei täysin hallitse. Se synnyttää yksilöissä helposti pelkoa, vaikeiden asioiden kohtaamista ja riittämättömyyden tunnetta. Uudessa työssä työ on alati muuttuva vuorovaikutusympäristö, jossa työntekijät toimivat hajautetuissa, monialaisissa verkostoissa. Hyvinvointi tällaisessa kompleksisuudessa työskennellessä edellyttää, että opitaan hyväksymään ja sietämään keskeneräisyyttä. Mönkkösen ja Roosin keskeinen käsite on yhteinen vaikuttavuus, joka voidaan kuitenkin saavuttaa uudessa työssä yhteisellä harjoittelulla ja rohkealla ideoiden testaamisella. Onnistuminen vaatii luottamusta omaan ja muiden osaamiseen. (Mönkkönen & Roos 2015, 57–62, 142–143.)

Draamakasvatuksen opettaja ja tutkija Hannu Heikkinen Jyväskylän yliopistosta on tutkinut ja käsitellyt teoksissaan käsitettä ”merkityksellinen keskeneräisyys”. Draaman tekeminen on aina prosessi, ja draamakasvatuksessa keskeneräisyys käsitetään jatkuvana tilana, joka mahdollistaa ideoiden syntymisen (Heikkinen 2004, 163). Draaman prosessissa voidaan nähdä muitakin yhtäläisyyksiä työelämässä esitettyihin vaateisiin tulevaisuuden työyhteisötaidoista ja vuorovaikutuksesta. Vaikka työelämä tutkimuksessa ja alan kirjallisuudessa painotetaan dialogisuutta, refleksiivisiä prosesseja ja tiedon rakentumista vuorovaikutteisen prosessin tuloksina, suomalainen kokouskäytäntö Roosin ja Mönkkösen mukaan pitkälti edelleen perustuu tiedon kaatamiseen ylhäältä käsin. Heidän mukaansa sama ristiriita on nähtävillä myös jopa yliopistotason pedagogiikassa, jossa valtaosa opetuksesta perustuu opettajan kuuntelemiseen ja tiedon vastaanottamiseen. (Mönkkönen & Roos 2015, 36–37.) Myös Heikkinen (2004) kirjoittaa ihmettelevänsä sitä, miten draamakasvatusta ja ilmaisutaitoa eivät ole sisällytettyinä perusopetussuunnitelmaan, vaikka tutkimustulokset draamamenetelmien vaikuttavuudesta ovat todennetut, mitä tulee vuorovaikutustaitoihin, empatiaan ja itseluottamuksen kehittämiseen (Heikkinen 2004, 7).

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot liitetään työelämä tutkimuksessa myös luovuuteen ja innovatiivisuuteen. Harri Hirvihuhdan ja Anneli Litovaaran mukaan organisaatio, työryhmä tai tiimi tulisi nähdä ideapankkina, jossa jokaisella on annettavaa yhteisesti tarkasteltuun asiaan. Tällainen tiedon rakentuminen edellyttää vuorovaikutusta, uteliaisuutta ja kykyä innostua toisten ideoista ja jalostaa niitä yhdessä eteenpäin. (Hirvihuhda & Litovaara 2003, 40.) John Shotter (1993) kuvaa tätä käsitteellä vuorovaikutustieto (*knowing with*). Roos ja Mönkkönen tuovat esiin, että sana dialogi itsessään kuvaa tätä käsitettä. Dialogi muodostuu sanoista *dia* (läpi tai kautta) ja *logos* (sana tai merkitys). (Mönkkönen & Roos 2015, 37.)

Henrietta Aarnikoivu (2010) listaa työelämä taitoihin myös työtehtävästä riippumattomat taidot, jotka hän jakaa kahteen osa-alueeseen: tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin, kuten kielitaitoon ja yleissivistykseen, sekä esimies- ja alaitaitoihin. Esimies- ja alaitaidoissa molemmissa on kysymys pitkälti työyhteisötaidoista, mutta esimiesosaamiseen liitetään luonnollisesti myös johtamistaidot. Vuorovaikutustaitojen lisäksi molempiin rooleihin liittyy kyky tunnistaa ja tiedostaa oman roolin vaatimukset, sitoutua organisaation arvoihin ja

työtehtäviin, toimia oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti sekä rakentavasti. Nämä kokonaisuutena luovat työyhteisötaidot. (Aarnikoivu 2010, 69–70.)

Tulevaisuuden työstä puhuttaessa sekä esimies- että alaistyön vaatimukset ovat muuttuneet radikaalisti, ja sekä itsetuntemuksen että hyvien tunne- ja vuorovaikutustaitojen hallitseminen on alasta riippumatta entistä tärkeämpää. Tulevaisuudessa myös entistä enemmän johtajan onnistuminen mitataan siinä, miten hyvät puitteet hän onnistuu luomaan toimivalle vuorovaikutukselle ja yhteistyölle. (Haslam ym. 2012; Juuti 2002.)

Työelämäkirjallisuus keskittyy pääsääntöisesti johtamistaitoihin. Myös Aarnikoivu nostaa tämän esille alaistaitoihin poikkeuksellisesti keskittyvän teoksen esipuheessaan (2010,7). Roos ja Mönkkönen toteavat (2015), että tulevaisuuden työstä puhuttaessa tarkoitetaan uudenlaisia vaatimuksia, jotka usein liittyvät yhteiseen vaikuttavuuteen, osallisuuteen ja tapaan tuottaa yhdessä asioita. Asiantuntijatyössä uudenlainen haaste on tuoda oma osaaminen yhteiseen käyttöön, ja kyky verkostoitua. Aikaisemmin yhteinen vaikuttavuus on ollut johtajan vastuulla, mutta tulevaisuudessa yksilön vastuu tulee Mönkkösen ja Roosin mukaan lisääntymään entisestään työpaikoilla. He myös painottavat, että niin esimies- kuin alaistyöstäkin puhuttaessa vastuu organisaation onnistumisesta, tiimityön onnistumisesta ja yhteisvaikuttavuudesta on enenevässä määrin koko työyhteisön yhteinen tehtävä. Tulevaisuuden työyhteisöä he vertaavat menestyvän joukkueen toimintaan, jossa jokainen pelaaja vastaa pelin onnistumisesta, mutta kukaan ei kykene siihen yksin, tai hallitse kaikkia pelin vaatimia osa-alueita. (Mönkkönen & Roos 2015, 17–18.)

Alaistaitojen käsitteleminen tutkimuksessa ja kirjallisuudessa on jäänyt johtamistaitoja vähemmälle. Alaistaitoja tutkinut Soile Keskinen määrittelee alaistaidot velvollisuudeksi huolehtia työpaikan viihtyvyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyöstä esimiesten ja työtovereiden kanssa, omien mielipiteiden ilmaisemisesta yhteisten asioiden eteenpäin viemiseksi sekä aktiivista osallistumista työtehtävien ja työyhteisön kehittämiseen. Määritelmässä huomioitavaa on, ettei edellä mainitut vaateet voi perustua pelkkään velvollisuuteen vaan niiden aito toteutuminen vaatii sekä työntekijän omaa asennetta ja kykyä sitoutua, että työnantajan kykyä motivoida, tukea osaamista ja luoda puitteet yhteenkuuluvuudelle (Deci & Ryan 1985). Alaistaitojen toteuttaminen vaatii pit-

kähti siis onnistunutta esimiestyötä. Toisaalta alaistaidot myös käsittävät käsityksen roolitietoisuudesta ja ymmärryksen siitä, mitä eri roolit vaativat. Näin olen hyvät alaistaidot omaava ymmärtää esimiestyön vaateet. Hyvä esimies- ja alaistaitojen vastavuoroisuus luo luottamuksen ilmapiirin roolien välille. Ymmärrys omasta toiminnasta sekä kyky asettua toisen asemaan ovat vuorovaikutuksen ja dialogisuuden perusta. Alaistaitoihin liitetään myös hyvät viestintä- ja vuorovaikutustaidot, jotka mahdollistavat osallistumisen ja vaikuttamisen työyhteisössä sekä kykyä toimia muutoksessa. (Aarnikoivu 2010, 45, 71.)

Yhdysvaltalaisessa koko maan kattaneessa tutkimuksessa tutkittiin 1990-luvun alkupuolella työnantajien työntekijöihinsä kohdistavia odotuksia ja jo tuolloin tulokset osoittivat, että teknisen osaamisen edelle nousi vuorovaikutus- ja viestintätaidot, kyky oppia uutta, itsevarmuus, sopeutuvaisuus sekä hyvät ryhmätyötaidot. Goleman painottaa useiden tutkimustulosten ja organisaatioiden tarinoiden kautta, kuinka nykyajan työelämässä, jossa muutoksiin sopeutuminen, joustavuus, tiimityöskentely ja vahva asiakaspalvelun painottuminen alasta riippumatta, nostaa työntekijän tärkeimmäksi taidoksi tunnetaidot. Etenkin muutoksessa Golemanin mukaan tunnetaitojen hallitseminen on välttämättömyyttä. (Goleman 1999, 27–28, 122–123.)

2.3.2 Vuorovaikutus

Sosiaalipsykologi Sari Kuusela kertoo (2023) sosiologian luoja Erwing Goffmanin todenneen jo vuonna 1956, että kaikki vuorovaikutustilanteet muistuttavat sitä, mitä tapahtuu teatterinäyttämöllä. Erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa esitämme erilaisia rooleja päästäksemme omaan tavoitteeseen kussakin tilanteessa. Roolien esittäminen ei kuitenkaan tarkoita, ettemmekö olisi oma itsemme. Sosiaalisissa tilanteissa turvallisuuden tunne syntyy siitä, että tulemme hyväksytyiksi itsenämme, ja Kuusela muistuttaaakin ”turvallisen tilan” olevan yksi tämän päivän puheenaiheista niin työelämässä kuin muissakin sosiaalisissa tilanteissa. Epäonnistunut vuorovaikutus aiheuttaa epätasavertaisuuden tunnetta, ja vaikuttaa siksi helposti myös minäkuvaamme ja itsetuntoomme. Vuorovaikutustilanteissa alamme nimittäin nähdä itsemme toisten silmin tulkitsemalla toisten ilmeitä, eleitä ja käytöstä suhteessa meihin, vaikka ne eivät todellisuudessa olisikaan vastapuolen reaktioita meistä. (Kuusela 2023.)

Tia Isokorpi (2004) toteaa toisten ihmisten kanssa toimeen tulemisessa ydinkyvyn olevan kykyä ymmärtää toisia ihmisiä ja heidän erojaan, sekä kykyä toimia onnistuneesti tämän tiedon myötä. Sosiaalisista taidoista puhuttaessa, käytämme usein termiä vuorovaikutustaidot, mutta tunneälytietoisuudessa vuorovaikutustaidot erotetaan sosiaalisista taidoista. Isokorven mukaan vuorovaikutustaidot ovat pinnallisempia taitoja, kuten käytöstapojen ja etikettien ymmärtämistä ja osaamista. Sosiaaliset taidot sen sijaan mahdollistavat ihmisuhteiden syntyminen ja jatkumisen. Tässä ydintaitona on tunnealueen vuorovaikutustaito, joka edellyttää hyvää tunnetason itsetuntemusta. Vuorovaikutustilanteissa tunteet tarttuvat helposti ihmisestä toiseen. Tämä johtuu aivojemme limbisestä järjestelmästä sekä peilisolujärjestelmästä. (Isokorpi 2004, 28–29.)

Peilisolujärjestelmä (mirror-neuron system) on usean aivoalueen kattava frontoparietaalinen hermoverkosto, jossa on sekä itse tehtyihin että nähtyihin liikkeisiin reagoivia peilisoluja. Verkosto muovautuu ihmisen kehityksen aikana ja auttaa ymmärtämään toisten ihmisten aikeita. Aivotutkimuksen professori Riitta Hari kirjoittaa artikkelissaan (2007), että ennustaminen ja ennakointi ovat ehkä aivojen tärkein tehtävä, koska se on auttanut ihmistä kehittämään omaa toimintaansa, ja tekemään onnistuneita valintoja. Laumassa elävänä lajina vuorovaikutuksen merkitys on ollut kautta aikojen merkittävä. Peilisolujen ansiosta pystymme ymmärtämään toisiamme, samaistumaan toisiimme, ja ennakoimaan toistemme käytöstä, ja mukauttamaan sen myötä omaa toimintaamme. Harin mukaan myös sosiaalisen vuorovaikutuksen vaikeudet tuntuvat ihmisessä fyysisesti. Esimerkiksi sydämen särkyessä aivoissa aktivoituu osittain sama hälytysjärjestelmä kuin fyysisen kivunkin aikana. (Hari 2007)

Hari (2007) myös toteaa, että peilisoluverkoston reaktion voimakkuus riippuu siitä, kuinka paljon henkilöllä on kokemusta näkemästään toiminnasta. Tämän voisi liittyvän jollain tasolla siihen tietoon, että pystymme kehittämään vuorovaikutustaitojamme, vaikka pitkälti persoonalliset tekijät vaikuttavatkin siihen, miten luonnollisina tai vaivattomina koemme erilaiset vuorovaikutustilanteet. (Isokorpi 2004, 29.) Interpersoonallinen älykkyys tarkoittaa henkilön sisäisten tekijöiden kehittymistä (oman itsensä kanssa toimeen tuleminen). Sen ydinkyvynä Isokorven mukaan on kyky tiedostaa ja eritellä omia tunteitaan, ja niiden vaikutusta omaan käyttäytymiseen. Interpersoonallisen älykkyuden kehittäminen vaatii itsehallinnan opettelua eli sitä, että ihminen pystyy säätämään

vuorovaikutuksessa toisten kanssa impulssien aiheuttamia tunnereaktioita, kuten kiukkua, pelkoa tai innostumistaan. (Isokorpi 2004, 29–30.) Isokorpi myös arvioi, että sosiaalisten taitojen tärkein tekijä on empatian kyky eli taito eläytyä toisen ihmisen elämykselliseen todellisuuteen. Vuorovaikutuksessa empatian edellytyksenä on sekä kyky ottaa huomioon toisen tarpeet että aito kiinnostus toista ihmistä kohtaan. Isokorpi painottaa, että toisten tarpeiden huomioiminen vaatii sitä, että tunnistaa omat sisäiset tunteet ja tarpeet, ja kykenee erottamaan ne toisistaan. Sosiaalisesti kyvykäs ihminen siis kykenee sopeutumaan erilaisiin ryhmätilanteisiin ilman, että menettää omaa itsenäisyyttään. (Isokorpi 2004, 30.)

Kuulluksi ja nähdyksi tulemisen tarve on yksi ihmisen perustarpeista. Kun ihminen kokee tulevansa nähdyksi ja ymmärretyksi, se on merkki laumaan kuulumisesta eli evolutiivisesti merkki eloonjäämisestä. (Skogholm 2021, 95.) Tutkimukset ovat osoittaneet, että on olemassa vähimmäismäärä sille, miten vaille vahvistusta ihminen voi jäädä ilman, että se vaikuttaa fyysisesti. Pieni vauva jopa menehtyy ilman ihmiskontaktia. (Jalovaara 2005, 15.) Lena Skogholm (2021) painottaa kuinka tärkeää on myös itse opetella kuuntelemaan ja validoimaan toisia ihmisiä. Validointi on toisen ihmisen olemassaolon tunnustamista, siis kuulluksi ja nähdyksi tulemisen kokemisen vahvistamista. Onnistuneessa kohtaamisessa on kyettävä luopumaan hetkellisesti omasta maailmasta ja kunnioittamaan toisen tunteita, kokemusta ja mielipiteitä, vaikka ei olisikaan niiden kanssa samaa mieltä. Skogholmin mukaan toisen kunnioitettava kuunteleminen auttaa myös itseä ymmärtämään paremmin sen, mitä toisen maailmasta ja sanomasta ymmärrämme, ja tämä helpottaa meitä tarkentamaan vastapuolelta niitä seikkoja, joita emme ymmärtäneet. Kun toinen tulee kuulluksi, on hänen vastavuoroisesti helpompi jatkaa viestintää omasta maailmastaan. Vastavuoroisuus on kaiken viestinnän perusta. Jos vastavuoroisuutta ja validointia ei ole, keskustelu on komentoja, käskyjä tai oman agendan julistamista, eikä sitä silloin voi kutsua viestinnäksi. (Skogholm 2021, 97, 101–107.)

Mönkkönen ja Roos (2015) puhuvat vuorovaikutuksen eri vaiheista. Nämä esitetyt kolme vuorovaikutuksen vaihetta työyhteisön kehittämisen välineinä muistuttavat paljolti draamaprosessin vaiheita. Nämä vaiheet ovat luottamuksen luominen, keskustelun haastaminen sekä rohkea dialoginen kohtaaminen. (Mönkkönen & Roos 2015, 136.) Kolmannen vaiheen perusajatus on sama

kuin Heikkisen merkityksellisessä keskeneräisyydessä (Heikkinen 2004, 163). Dialogisessa kohtaamisessa on nimittäin tarkoitus ”astua uudelle, tuntemattomalle alueelle, jossa syntyy uusia yhteisiä ideoita asiasta”. Mönkkönen ja Roos myös korostavat vuorovaikutustaitojen kehittämistä kaikessa työyhteisön ja organisaation kehittämistyössä. (Mönkkönen & Roos 2015, 136–137.) Kuten Tulevaisuuden taidot -kappaleessa todettiin, nykytyöelämä vaatii monin verroin aikaisempia vuosikymmeniä enemmän kykyä tehdä ryhmätöitä, toimia erilaisissa tehtävissä ja tiimeissä sekä verkostoitua, ja työskennellä useiden eri ammattialojen henkilöiden kanssa. Amerikkalaiskyselyssä vuonna 1986 keskimäärin 75 % vastanneista koki työhönsä vaadittavan tiedon olevan omassa päässään. Vuonna 1997 sama luku oli enää 15–20 %. (Goleman 1998, 237.) Nyt vuodesta 1997 on kulunut jo yli 25 vuotta. Useilla tutkimuksilla on todistettu, että ryhmä useimmissa tehtävissä on älykkäämpi kuin yksikään yksilö yksinään. Ryhmän älykkyysosamäärää tutkittaessa, yhdysvaltalaiset tutkijat kuitenkin havaitsivat, että ryhmän tehokkuuteen erityisesti vaikutti vuorovaikutustaidot ja jäsenten yhteensopivuus. Ne henkilöt, joilla oli heikot sosiaaliset taidot, tai eivät ymmärtäneet toisten henkilöiden tunteita, haittasivat ryhmän toimintaa, ja tulokset jäivät yksilötuloksia heikommiksi. Negatiivisena käyttäytymisenä tutkimuksessa todettiin myös esimerkiksi liiallinen innokkuus, joka usein johti toisten mielipiteiden ja ajatusten jyräämiseen. (Goleman 1998, 239–240.)

2.3.3 Tunnetaidot

Tunnetaidot on tunnistettu ja tunnustettu osaamisena, jota tarvitaan yhteiskunnassa nyt ja tulevaisuudessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä opetushallituksen yhteisen asiantuntijaelimen, Osaamisen ennakointifoorumin eli OEF:n vuonna 2019 julkaisemassa *Osaaminen 2035* -raportissa (OEF 2019, 31–33) kymmenen tärkeimmän osaamiseen joukkoon kuuluvat vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatiotaidot, joihin raportin mukaan kytkeytyy tunneälykkyyden tarve.

Suomen kielessä sanalla ’tunne’ on useita merkityksiä. Se viittaa sekä fyysiseen tuntoaistin aiheuttamaan reaktioon että mielensisäisiin kokemuksiin. (Nummenmaa 2016, 35.) Tunteiden tutkimusta tarkkana tieteellisenä ja objektiivisena mittaamisena pidettiin pitkään mahdottomana, ja siksi tunteiden tutkimus onkin kohtalaisen uusi tutkimusala sen alkaessa alle sata vuotta sitten.

Aivokuvantamistutkimuksella, ja niitä täydentävillä eläinkokeilla on käynyt kuitenkin selväksi, että tunteet ovat biologisiin järjestelmiin perustuvia, mitattavissa olevia prosesseja. Painopiste tutkimuksissa on 2000-luvulle tullessa siirtynyt tunteiden negatiivisista ja haittaavista vaikutuksista tunteiden myönteiseen merkitykseen ihmisen toiminnan tehostajana. (Nummenmaa 2017, 35.) Nykytutkijat ovat yksimielisiä tunteiden hyödyllisyydestä. Ne säätelevät keskus- ja ääreishermoston tilaa ja käyttäytymistämme. Tunteiden tavoite on tehostaa toimintaamme tilanteissa, joihin sisältyy uhkia tai mahdollisuuksia. Tunnejärjestelmät säätelevät toimintaamme myös hyvin nopeasti. Esimerkiksi ohimolohkojen alueet kykenevät erottamaan tunteisiin liittyvät kasvonilmeet neutraaleista noin 150 millisekunnissa. (Nummenmaa 2016.)

Amerikkalaistutkimuksessa professori Albert Mehrabian kollegoineen tutkivat ilmeiden ja intonaation vaikutusta suhteessa itse sanalliseen viestiin. Tutkimus osoitti, että siinä missä painostus ja puheen sävy (38 %) sekä ilmeet (55 %) olivat viestin tulkinnan kannalta erittäin merkityksellisiä, itse sanoilla (7 %) ei niiden rinnalla ollut juurikaan vaikutusta siihen, miten viestin käsitettiin. Skogholm toteaa syyn kehonkielen suureen vaikuttamiseen olevan se, että sanallinen viestintä on evolutiivisesti niin nuori ilmiö, että aivomme edelleen pääsääntöisesti ja vaistomaisesti tulkitsee enemmän eleitä ja ilmeitä, kuin sitä, mitä meille sanotaan. Jos taas emme havaitse sanojen tulkitsemiseen mitään emootiota, tulkitsemme viestin negatiiviseksi. Tämä johtuu aivojemme primitiivisestä pelkojärjestelmästä. (Skogholm, 2020, 53–54, 56.)

Itsetuntemuksen kautta ihminen kykenee hallitsemaan omaa sanatonta viestintää tulemalla tietoiseksi omista ilmeistään ja eleistään, ja siitä vaikuttaako omaan käyttäytymiseen esimerkiksi jokin taustalla oleva tunne, jonka syy on sen hetkisestä fyysisestä tilanteesta riippumaton (Skogholm 2020).

Vaikka tunteet ovatkin automaattisia, ihmisellä on huomattava kyky säädellä niitä sekä käyttäytymistään tunnereaktion aikana. Aivotutkija Lauri Nummenmaa toteaa (2016), että tunteiden merkitystä ihmisen toiminnanohjaukselle kuvastaa hyvin se, että tunnejärjestelmän häiriöt liittyvät vakaviin psyykkisiin häiriötiloihin, kuten masennukseen tai skitsofreniaan. Kuitenkin myös psyykkisesti ja neurologisesti normaaliin kuuluvalla tunne-elämän vaihtelulla on valtava merkitys hyvinvointimme kannalta. Myönteisten tunteiden kokeminen pa-

rantaa kokonaisvaltaista hyvinvointiamme, kun taas jatkuva negatiivisten tunteiden kokeminen on merkittävä riski sekä psyykkiselle että somaattiselle terveydelle. (Nummenmaa 2016.)

Elisa Aaltola ja Sami Keto (2017) tuovat esiin, että länsimainen ajattelu on pitkään suosinut rationalismia eli sitä, että todellisuutta lähestytään ensisijaisesti järjen kautta. Tunteet ovat nähty tässä ajattelussa toissijaisina, ja niiden on ajateltu jopa haittaavan ”järjellisiä” prosesseja ja päätöksiä. Aaltolan ja Kedon mielestä rationalismi johtaa vinoutuneeseen ihmiskuvaan, jossa ihmisyydestä ikään kuin vieroitetaan ajatus, että olisi ylipäätään mahdollista elää ilman tunnereaktioita, saati tehdä moraalisia päätöksiä ilman tunteiden vaikutusta. Seurauksena pahimmillaan tällaisesta ajattelusta voi olla piittaamattomuus ja moraalinen apatia, jossa muiden kärsimys pystytään täysin ohittamaan. Aaltola ja Keto myös toteavat, että rationalismi ja kulttuuri, jossa tunteet nähdään toissijaisina ja ”järkeä häiritsevinä” helposti johtaa myös siihen, että positiivisia tunteita tietoisesti suljetaan ajattelusta, mutta ihmisen itsensä tiedostamatta negatiiviset tunteet, kuten katkeruus, kateus ja viha, jäävät vaikuttamaan ihmisen ajatteluun ja päätöksiin. Järki tarvitsee siis tunteet ja empatiakyvyn perustakseen. (Aaltola & Keto 2017, 13–15.)

Sentimentalistisessä näkemyksessä moraalialia ohjaa tunteet. Aaltolan ja Kedon mukaan sentimentalismi on pitkään kulkenut rationalismin rinnalla, mutta termillä on ollut vahva negatiivinen kaiku. Sentimentalisuuteen on liitetty ajatus heikkoudesta ja naiiviudesta ja kyvyttömyyteen tehdä järkeviä päätöksiä tai toimia esimerkiksi johtajana. Tämä ajattelu on kuitenkin ollut viime aikoina murroksessa, vaikka sentimentalisuuden vastustajiakin löytyy. Käsitteet kuten inhimillisyys, empatia ja tunteiden huomioiminen ovat ottaneet valtaa johtamis- ja työelämäteorioissa. (Aaltola & Keto 2017, 17–19.)

Yksi uudemmissa johtajuuden suuntauksista onkin ihmisläheinen johtajuus, jossa ihminen nähdään johtamisessa arvokkaana subjektina, ydintoimijana, ja johtamisen tarkoitus on siksi toimia suunnan näyttämisenä, kannustamisena, ohjaamisena ja rohkaisuna. Johtajalta tämä vaatii itsensä ja oman johtajuuden tuntemista. (Syväjärvi & Vakkala 2012, 195–196, 205–206.)

Järki on kuitenkin tarpeellinen osa moraalista kyvykkyyttämme. Järki ohjaa sitä, miten toimimme tunteidemme keskellä. Moraalisella tasolla siis tilanteissa

osaamme erottaa, mitkä tunteemme ovat oleellisia, ja mitä kuuluu seurata. Moraali vaatii toissuuntautuneisuutta eli sitä, että kykenemme suuntaamaan huomiomme toisen tarpeisiin. Moraali myös vaatii, että olemme avoimia erilaisuudelle, jotta kykenemme tuntemaan myötätuntoa ja ymmärtämään myös sellaisia ihmisiä, joiden kanssa emme koe samankaltaisuutta. Egoistisessa todellisuuskuvassa yksilö kykenee näkemään arvoa vain itsensä kaltaisissa ihmisissä. Juuri tästä seuraa yhteiskunnassa vallitsevat ilmiöt kuten rasismien, nationalismien, misogynioiden tai se, ettei esimerkiksi poliittisissa puheissa ja päätöksissä luontoa ja eläimiä nähdä arvokkaina. Empatia on kuitenkin Aaltolan ja Kedon mukaan keskeisin moraalitunne ja sen evolutiivisestakin merkityksestä on näyttöä. Empatia saa ihmisen toimimaan yhteisön hyväksi ja auttamaan muita. Tällä on ollut evoluutiossa suuri merkitys sosiaalisten suhteiden rakentamisessa ja laumoissa eläessä. Empatia saa meidät erottamaan hyvän ja pahaa, ja ymmärtämään toisten näkemyksiä. Moraalia kuitenkin helposti rakennetaan myös muiden tekijöiden, kuten auktoriteettien (esim. valtio, ideologia, uskonto) varaan, jolloin ihmisen oma käsitys oikeasta ja väärästä hämärtyy. Tällaiset auktoriteetit käyttävät monesti negatiivisia tunteita, kuten pelkoa, vihaa, halveksuntaa ”oikeuttamaan” hierarkisen ajattelun. Tällöin moraalista on häivytetty sen keskeisin tunne eli moraali. (Aaltola & Keto 2017, 20–23.)

Tunnetaitojen opettelu edellyttää itsetuntemuksen opiskelua. Tunteiden tutkiminen on Isokorven (2004) mukaan sitä, että sen lisäksi, että opettelee pysähtymään ja kuuntelemaan tunteitaan sekä pystyy ilmaisemaan niitä, se on myös tutkimusta siitä, miten tunteet syntyvät ja muotoutuvat, ja mikä niiden merkitys on itselle. Tunne ei oikeastaan ole edes ulkomaailmasta tulleen impulssin itsensä synnyttämä, vaan varsinaisen tunteen synnyttää ihmisen sisäinen maailma, oma tunnerakenne, ajatus- ja käytösprosessit sekä suhteemme ulkomaailmaan ja tunteen aiheuttamaan tilanteeseen. Isokorven mukaan tunneälyinen ihminen onkin kohtaamistilanteessa aidosti läsnä, eikä se tarkoita seurallisuutta vaan sisäistä tasapainoa omien tunteiden kanssa suhteessa kohtaamiseen. (Isokorpi 2004, 17.)

Voimakkaissa tunnetiloissa ihmisen verenpaine kohoaa merkittävästi, mutta tunteenpurkauksen jälkeen verenpaine tasoittuu normaaliksi. Terveystieteiltä onkin tärkeää, että ihminen osaa käsitellä ja ilmaista tunteitaan, jotta voimakkaat tunteenpurkaukset hellittävät joko puhumalla niistä, tai purkamalla niitä terveellisellä tavalla, esimerkiksi liikuntaan tai luovaan toimintaan. 1970-

luvun alussa kreikkalainen tutkija nimesi kyvyttömyyden sanoittaa tunteitaan ”aleksitymiaksi.” Suomessa KELA:n tutkijat ovat löytäneet yhteyden aleksitymian ja kohonneen verenpaineen yhteydestä. Verenpainepotilaista aleksityymiä miehiä oli tutkimuksessa 57 % ja naisia 46 %. Myös terveistä (ei kohonnutta verenpainetta) aleksitymiasta kärsi joka viides mies, ja joka kymmenes nainen. Jalovaara (2005) arvioikin tutkimustulosten perusteella Suomessa aleksitymian olevan eräänlainen kansantauti. Ihminen ei kuitenkaan helposti tiedosta omaa kyvyttömyyttään tunteiden ilmaisuun, ja monet psyykkiset ongelmat selviävät vasta, kun lähdetään hoidattamaan sen aiheuttamaa somaattista vaivaa. Jalovaaran mukaan sosiaalisten ja tunnetaitojen opettaminen tulisi olla niin kasvattajien kuin työnantajienkin tehtävä, jotta koulu- ja työpaikkakiusaaminen vähenisi sekä suomalaisten terveys ja hyvinvointi paranisi. (Jalovaara 2005, 53–55.)

2.3.4 Itsetunto

Itsetunto on ihmisen persoonallisuuden ominaisuus ja osa ihmisen minäkuva. Se on sisäinen tunne siitä, että on arvokas ja hyvä. Lisäksi itsetuntoon liittyy se, että omista heikkouksista ja elämän vastoinkäymisistä huolimatta, ihmisellä on kyky luottaa itseensä ja siihen, että oma elämä on tärkeä. Itsetunto vaikuttaa ihmisen toimintaa ja ratkaisuihin, ja oman toiminnan ja ratkaisun seuraukset vaikuttavat itsetuntoon. (Keltikangas-Järvinen 2010, 16.)

Vastasyntyneellä lapsella ei ole minäkokemusta. Hän ei ymmärrä olevansa erillinen henkilö, mutta jo syntymästään lähtien ihmisellä on valmiudet ja pyrkimys kontaktiin, josta minäkokemus lähtee kehittymään. Lapsen kokemus omasta minästä muodostuu erilaisten kehitysvaiheiden kautta sellaiseksi, jonka ensimmäiset vuorovaikutussuhteet ovat sen muokanneet. Kannustavilla sekä rakastavilla kasvattajilla on siis valtava merkitys. Professori Terttu Alajärvi on todennut vanhempien tärkeimmäksi tehtäväksi sen, että antaa lapselle hyvän itseluottamuksen. Minän kasvu tarkoittaa sitä, että kehitymme henkisesti itseemme luottaviksi persooniksi, jotka uskomme selviytyvämmä ja pärjäävämmä, ja että koemme meillä olevan merkitystä. Terve minä sietää myös pettymyksiä lannistumatta. (Jalovaara 2005, 15–18.)

Filosofi Friedrich Nietzsche (1844–1900) on sanonut, että se ihminen, jonka elämässä on 'miksi', kestää kaiken 'miten'. Ihmisellä on tarve löytää elämälleen tarkoitus, ja kokea olevansa merkityksellinen. Inhimillinen olemassaolo on pitkälti itsensä ylittämistä. (Jalovaara, 2005, 29.) Itsetunto ei kuitenkaan ole määrällinen ominaisuus, vaan se koostuu erilaisista osa-alueista. Ihmisellä voi olla vahva ammatillinen itsetunto, mutta kokea alemmuudentunnetta ja heikkoa itsetuntoa sosiaalisissa suhteissaan. *Suoritusitsetunnolla* tarkoitetaan ihmisen uskallusta ottaa haasteita vastaan, luottamusta omien kykyjen ja osaamisen kehittymiseen ja vaativien tehtävien läpiviemiseen. Toinen osa-alue on myös sosiaaliseksi minäkuvaksi kutsuttu *sosiaalisen suosion tunne*, jolla tarkoitetaan ihmisen luottamusta sosiaalisista tilanteista selviytymiseen. Kolmas itsetunnon osa-alue on *läheisimpiin ihmissuhteisiin kohdistuva itsetunto*, joka tarkoittaa yksilön luottamusta siihen, että hänellä on läheisiä ja tärkeitä ihmisiä, ja että myös itse on läheisilleen korvaamaton. (Keltikangas-Järvinen 2000, 106–107.)

Lapsuuden tunnekokemukset vaikuttavat aivojen kehitykseen. Ne muokkaavat tunneratojen muovautumista ja toimintaa. Suurin osa aivojen hermosoluyhteyksistä kehittyvät ensimmäisen elinvuoden aikana hidastuen hiljalleen noin 13 ikävuoteen asti. Emotionaaliset kokemukset muokkaavat aivojen tunnealuetta ja toistuvat kokemukset jättävät jälkiä aivoihin. Myös persoonallisuus muokkaantuu tunnekokemusten myötä. Ihmisaivojen ylin kuorikerros kuitenkin jatkaa kypsymistään aikuisuuteen asti. Tämä kuorikerros sekä etuotsalohkot kontrolloivat toimintaa. (Jalovaara 2005, 19–20.)

Persoonallisuus-käsitteen käyttö on psykologian alalla ollut moninaista, eikä persoonallisuuden merkitykselle ole yhtä vakiintunutta määritelmää. Riitta-Leena Metsäpelto ja Taru Feldt tiivistävät persoonallisuuden tarkoittavan ajatusten, tunteiden ja käyttäytymisen muodostamaan kokonaisuutta, joka on kullekin ihmiselle luonteenomainen ja melko pysyvä eri tilanteissa ja eri aikoina. Persoonallisuus heijastaa biologista perimää ja ympäristövaikutuksia. Vaikka persoonallisuus on melko pysyvää, se muuttuu ja kehittyy sekä geneettisen perimän että vuorovaikutuksen seurauksena. Viimeaikaiset psykologiset tutkimukset ovat muuttaneet ennen kaikkea tieteellistä käsitystä siitä, kuinka paljon persoonallisuus muokkaantuu aikuisiässä. Elämänkulkuun liittyvät tapahtumat sysäävät useimmiten muutoksen käyntiin ja ne ajatellaan tapahtuvan ni-

menomaan ihmissuhdekontekstissa, kuten parisuhde, sen päättyminen, vanhemmuus tai läheisen kuolema. Tutkimusten mukaan keskimäärin aikuisiällä persoonallisuuden kehitystä tapahtuu myönteiseen suuntaan. Ihmiset tulevat itsevarmemmiksi, sovinnollisemmiksi ja tunne-elämältään tasapainoisemmiksi, mutta muutokset voivat olla myös kielteisiä. (Metsäpelto ym. 2015.)

Jalovaara (2005, 33–34) huomauttaa, että lasta tulisi jo pienestä pitäen opettaa suhtautumaan ongelmiin myönteisesti. Toki monet seikat vaikuttavat myöhemmin siihen, kuinka hyvin ihminen kestää elämään itsestäänselvyytenä kuuluvaa kärsimystä ja vastoinkäymisiä, mutta lapsuudessa ja nuoruudessa opitut mallit ovat iso tekijä siinä, miten myönteisenä tulevaisuutensa näkee kriisien keskellä. Oman arvontunton vaikuttaa suuresti se, miten yksilö on kokenut häntä arvostettavan. Jalovaara sanoo, että ennen kaikkea lasten ja nuorten kohdalla ennakoiva työ jokaisen yksilön arvostamisessa olisi tärkeää masennusta ja syrjäytymistä ehkäistäessä.

Kuusela (2023) väittää monen sosiaalisen tilanteen vaativan jonkin verran näyttelijäntyön taitoja. Esimerkiksi työhaastattelussa moni kokee, että ottaa ikään kuin roolin, josta käsin itseään ja osaamistaan tuo esille, vaikka olisikin oma itsensä eikä varsinaisesti esittäisi olevansa kukaan muu. Tilanteiden luoma paine kuitenkin vaikuttavaa siihen, että ihmisillä on tarve täyttää (oletetut) odotukset muokkaamalla omaa käyttäytymistään, ilmaisuaan ja eleitään. Ihmiset tunnistavat myös arjessa toimivansa eri rooleissa, kun on ystävien, vanhempien tai esimerkiksi uusien ihmisten seurassa. Oma rooli perustuu siihen, millaisen kuvan haluaa itsestään antaa, mutta se on Kuuselan mukaan todellisuudessa monimutkainen yhdistelmä olosuhteita, odotuksia, ja suhteidemme ja aikaisempien vuorovaikutuskokemusten summa. Vaikka haluaisi antaa itsestämme mahdollisimman hyvän kuvan, yksilö ei välttämättä luota siihen, että riittää tai osaa tarpeeksi hyvin. (Kuusela 2023.)

Skogholm kertoo (2020) tutkimuksesta, joka toteutettiin opiskelijoiden parissa. Opiskelijat jaettiin kahteen satunnaiseen ryhmään. Toiselle ryhmälle kerrottiin heidän tulleen valituksi, koska he ovat erityisen lahjakkaita. Ryhmille annettiin identtiset tehtävät suoritettavaksi, ja tulos osoitti, että ryhmä, joita oli tituleerattu erityisen lahjakkaita, suoriutui tehtävistä paremmin. Yhdysvaltalaisen viestintäasiantuntijoiden, Adrian Gostickin ja Chester Eltonin suorittama laaja tutkimus sen sijaan osoitti, että hyvin tehdystä työstä annettu arvostus merkitsi

keskimäärin 2,4 prosentin kannattavuutta ja niillä työpaikoilla, joilla ihmisiä kannustettiin ja arvostettiin muita avokätisemmin, kannattavuus oli jopa 8,7 prosenttia. Tutkimukseen osallistui 200 000 työntekijää ja johtajaa kymmenen vuoden aikana. (Skogholm 2020, 145, 197.)

Itsetuntemuksen merkitys tulevaisuuden työelämätaidoissa nousi esiin sekä alais- että johtamistaidoista puhuttaessa. Sosiaalipsykologisen ihmisenäkemyksen mukaan yksilön toimintaa ei voi tarkastella ilman suhteita, joissa hän toimii. Itsetuntoon ja itsetuntemukseen liittyen sosiaalisissa suhteissa piilee vaara, koska mitä merkityksellisempi vuorovaikutustilanne, ja etenkin henkilö, jonka kanssa olemme tekemisissä, on, sitä enemmän peilaamme hänen käyttäytymistään ja tunteita. Siksi varhaislapsuuden kokemukset omien vanhempien kanssa ovat meille niin merkityksellisiä ja määrittävät minäkuvaamme pitkälle aikuisuuteen. Itsetuntemuksen merkitys onkin siinä, että osaamme aikuisena mahdollisesti erottaa meidän itsetuntonme kannalta tuhoisat peilisuhteet siitä, mikä on todellinen minämme, ja kykenemme itsetuntemuksen ja itsetuntonme vahvistamisen kautta luomaan itseemme rakkaudellisemman ja arvostavamman suhteen. Yhtä lailla pystymme vahvistamaan luottamustamme toisiin ihmisiin onnistuneiden ja luottamusta vahvistavien suhteiden kautta, mikäli aiemmin luottamuksemme toisiin ihmisiin on epäonnistuneiden sosiaalisten suhteiden vuoksi rikkoutunut. (Kuusela 2023.)

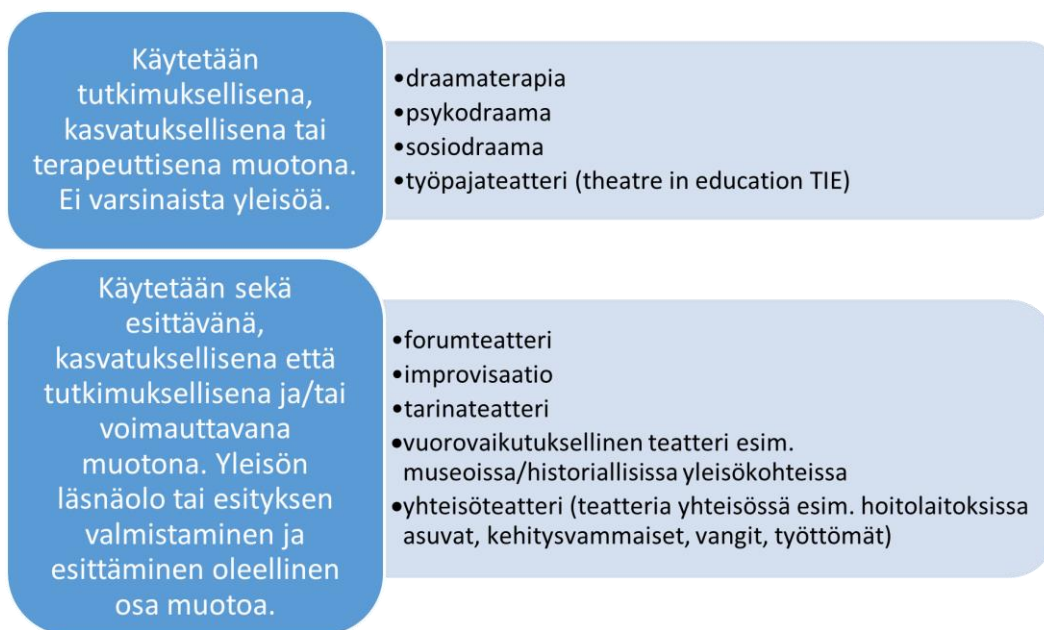
Nuorisopsykiatriaan erikoistuvan lääkärin Hanna Ahrnbergin sosiaalipsykiatrian väitöskirjatutkimuksen aiheena on nuorten positiivinen mielenterveys, luonteen vahvuudet, itsetunto ja osallisuuden kokemus. Duodecimin tutkimuksessa Ahrnberg on tutkinut Gutsy Go -menetelmän vaikuttavuutta nuorten itsetuntoon, osallisuuteen ja positiiviseen mielenterveyteen. Mittarina tutkimuksessa on käytetty THL:n kehittämää osallisuusindikaattoria. Ensimmäiset tutkimustulokset julkaistiin vuonna 2020 ja niiden pohjalta Ahrnberg toteaa, että nuorten positiivista mielenterveyttä vahvimmin selittävä tekijä on itsetunto. Itsetunto ei synny tyhjiössä, vaan erityisesti nuorilla sosiaalinen konteksti on tärkeä. ”Osallisuus ja sosiaalinen ympäristö on merkittävässä roolissa siinä, mihin suuntaan itsetunto lähtee kehittymään. Niiden vaikutus voi olla vahvempi kuin sosioekonominen tausta ja kotiolot.” Tutkimukset ovat Ahrnbergin mukaan antaneet myös kiinnostavia tuloksia siitä, että psykososiaaliset tekijät ovat nuoren positiiviselle mielenterveydelle merkittävämpiä kuin ulkoiset puitteet. Tutkimus on edelleen käynnissä ja sen tuloksia tullaan hyödyntämään

valtakunnallisesti perusopetuksen rakennetta suunnitellessa. Ahrnbergin mukaan nuorten pahoinvointi ei välttämättä ole kasvanut, mutta siitä on aiempaa turvallisempaa puhua ja häpeä mielenterveyden haasteista on hälvenemässä. Nuoret myös kokevat tärkeinä sen, että he voivat kertoa voivansa huonosti. Ahrnbergin mielestä on tärkeää, että jokaisella nuorella on sellainen sosiaalinen ympäristö, johon kokee kuuluvansa, ja jossa kokee voivansa olla oma itsensä. Itsetunnon kannalta on hyvin oleellista, että ihmisellä on joku, ketä kiinnostaa, mitä sinulle kuuluu. (Tutkija Hanna Ahrnberg seuraa...2021).

3 SOVELTAVA TEATTERI ELÄMÄNTAIDOJEN VÄLITTÄJÄNÄ

3.1 Soveltavan teatterin päämäärät ja toimintatavat

Soveltava teatteri on verrattain uusi käsite, ja se pitää sisällään laajan joukkion eritavoin draamaa käyttäviä menetelmiä. Näitä menetelmiä yhdistää pyrkimys käyttää teatterin tekniikoita aikaansaadakseen muutosta yksilössä (esim. draamaterapia), ryhmässä (työpajateatteri) ja/tai yhteiskunnassa (forumteatteri). Perinteisestä, klassisesta esittävästä teatterista se poikkeaa siinä, että kaikki soveltavan teatterin muodot ovat yhteydessä yhteiskuntaan ja sen käytäntöihin, ja sillä on aina erityinen tarkoitus. Esteettinen lopputulos ei ole keskiössä, vaan itse prosessi, joko työryhmän sisällä kokijaosallistujien tai esimerkiksi forumteatterissa yleisöosallistujien kanssa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö esteettisyys ja taiteellisuus voisi olla myös osa kokemusta, mutta soveltavassa teatterimuodossa pyritään aina toiminnallisuuden ja osallisuuden kautta kyseenalaistamaan omia ajatuksia, toimintamalleja, herättämään keskustelua, havainnoimaan ilmiöitä, sekä voimaantumaa yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksen kautta. Soveltavan teatterin lajeiksi yleisesti tunnustetaan muun muassa seuraavassa kaaviossa esitetyt muodot. (Balme 2015, 242–243.)



Kuva 1. Soveltavan teatterin muotoja jaettuna pääsääntöisesti esitettäviin ja ei-esitettäviin. (Balme 2015, 243; Koskenniemi 2007)

Teatterin hyödyntäminen ihmisen kehittämisessä pedagogisesti tai terapeutisesti ei kuitenkaan ole uusi keksintö, vaikka käsitteenä soveltava teatteri edelleenkin hakee vakiintuneita ja yleisesti tunnistettuja käsitteitä. On löydetty viitteitä, että jo antiikin Kreikassa roolileikkejä käytettiin lääkehoitojen rinnalla henkisten häiriöiden parantamiseen. Lisäksi varhaisissa moderneissa teksteissä on näyttöä siitä, että psykologisten hoitojen sekä erilaisten kokemuksellisten riittien raja on ollut monessa ajassa ja yhteisössä häilyvä, ja mm. jesuiittajärjestö 1500-luvulta lähtien käytti teatteria laajasti omiin opetuksellisiin (propaganda) tarkoituksiin. 1900-luvun alusta lähtien heräsi uudelleen laaja kiinnostus teatterin eri keinoihin, ja sen hyödyntämiseen terapeuttisena ja kasvatuksellisenä keinona. Laajasti tunnetun Sigmund Freudin (1856–1939) psykoanalyysin suosio oli oletettavasti tähän suuresti vaikuttanut tekijä, samoin kuin improvisaation ja spontaanisen teatterin lisääntyminen teatterintekijöiden parissa 1900-luvun alkupuolella. Freudin jalanjäljissä psykiatri Jakob Levy Moreno (1889–1974) alkoi spontaanisuutta ja improvisaatiota hyödyntämällä kehittämään psykodraamamenetelmää 1920-luvulta alkaen. Psykodraama on edelleen yksi draamaterapian kulmakivistä, ja monessa maassa se on hyvin suosittu terapian muoto. (Balme 2015, 244–245.)

Kirsti Silvola ja Sirkku Aitolehti kirjoittavat lääketieteellisessä aikakauskirja Duodecimissä vuonna 2006, että psykodraama tarjoaa mahdollisuuden elä-

vyiden ja eheyden lisääntymiseen, ja monipuolisten, joustavien ja tarkoituksenmukaisten roolien kehittymiseen. He huomauttavat myös, että monessa maassa psykodraamaterapia on yksi yhteiskunnan hyväksymistä terapiamuodoista (esim. Britannia ja Itävalta). Suomessa virallista hyväksyntää psykoterapian muotona psykodraamalla ei vielä ole. Kuitenkin Kansaneläkelaitoksen rahoittamassa psyykkisessä kuntoutuksessa psykodraamaa on käytetty pääasiallisena työskentelymuotona jo yli 25 vuotta (vuonna 2006).

(Aitolehti & Silvola 2006;122(6):732–8.)

Psykodraaman lisäksi toinen soveltavan teatterin kehityslinja on erilaiset pedagogiset teatterit, joita syntyi 1900-luvun alussa Neuvostoliitossa, Saksassa ja Yhdysvalloissa. Kohteena oli lapset, ja tarkoituksperät selkeästi poliittiset. Erilaisten leikkien avulla lapsia kasvatettiin uudenlaisiin ajattelumalleihin. Osa näistä kehityshankkeista poliittisuutensa vuoksi lienevät eettisesti kyseenalaisia, mutta myös merkittävää työtä tehtiin mm. vähäosaisten lasten parissa. Näistä tunnetuimmat kehityshankkeet ovat olleet pohjana edelleen tänä päivänä esim. näyttelijäntytön koulutuksessa käytettäville tekniikoille sekä improvisaatioteatterille. (Balme 2015, 245.)

Christopher B. Balme (2015) toteaa, että soveltavan teatterin historiallinen katsoaus osoittaa, että eri muodoilla on välineellisistä tavoitteistaan (kasvatus, terapia, politiikka) huolimatta yhteisiä teoreettisia kiinnostuksen kohteita, jotka liittyvät laajempaan teatterintutkimuksen kenttään. Yhdistäviä teoreettisia paradigmoja ovat Balmen mukaan mm. etiikka, katharsis sekä katsojakokijan asema. Katharsis -käsitteellä tarkoitetaan teatterintutkimuksessa yleisesti teatterin vaikutuksesta ja seurauksena koettua mielihyvää ja puhdistautumista. Käsite juontuu Aristoteleen teoksiin Runousoppi ja Poliitiikka. (Balme 2015, 250–252.)

Aristoteles väittää, että vahingollisia ja sosiaalisesti haitallisia tunteita voidaan lievittää kokemalla ne todellisena, eli puhdistautumisen kautta voimaantumisella. Väite suosii esittäviä taiteita, mutta siinä on itsessään myös vahva terapeutinen sanoma, kuten Balme esittää teoksessaan Johdatus teatteriin. Aristoteleen katharsis -käsitettä ja väitettä puhdistavasta (parantavasta) kokemuksesta käytetään yleisesti esittävien taiteiden hyvää tekevien vaikutusten ydinajatuksena. 1800-luvun alussa saksalainen lääketieteen professori Johann C.

Reil (1759–1813) vaati teatterin perustamista kaikkiin mielisairaaloihin. Myöhemmin 1900-luvulla psykodraamateoriassa Moreno määritteli katharsiksen kokemuksen olevan olemassa sekä yksilö- että ryhmätasolla. Psykodraaman teoriassa katharsis myös ajatellaan saavutettavaksi myös yksilön tai ryhmän ison oivalluksen kautta, ei vain Aristoteleen esittelemänä syvällisenä tunnereaktiona. (Balme 2015, 250–252.)

Aristoteleen filosofia ja erityisesti Katharsis on myös lähtökohta 1960-luvulla forumteatterin kehittäneen brasilialaisen ohjaajan Augusto Boalin (1931–2009) teorioissa ja opeissa. Forumteatterissa katsoja ”pakotetaan” tuntemaan empatiaa tarinan sorrettua päähenkilöä kohtaan luomalla traaginen ja provokatiivinen dramaturgia. Katsoja pääsee esityksen aikana vaikuttamaan ja osallistumaan päähenkilön vapauttamiseen sorrosta, jolloin ”katsojat puhdistautuvat traagisesta erehdyksestään – toisin sanoen jostakin, jolla voidaan muuttaa yhteiskuntaa.” (Balme 2015, 252.)

Keskustelu eettisistä seuraamuksista on Balmen mukaan soveltavan teatterin muotoja tutkiessa toinen keskeinen aihe. Etenkin kasvatuksellisissa yhteyksissä keinojen ja tarkoitusperien eettisyys on äärimmäisen huomioitavaa, edelleen korostuen, jos kohderyhmänä on lapset. Myös erilaisten marginaalisten kohderyhmien parissa sekä sellaisissa instituutioissa, jossa normaalit käytänteet poikkeavat teatterin käytänteistä paljon (vankilat, hoitolaitokset) draamaprosessien toteuttamiseen ja teatterikeinojen käyttämiseen liittyy paljon eettisiä kysymyksiä, ja tämä osittain tekee soveltavan teatterin tutkimuksesta ja hyödyntämisestä kiistanalaista ja jännitteistä. (Balme 2015, 253–254.) Kuten aiheen historiallinenkin tarkastelu osoittaa, on teatterin keinoja hyödynnetty useiden satojen vuosien ajan myös poliittisiin tarkoituksiin, ja käytetty jopa propagandana. Toki myös terapeuttisissa tarkoituksissa ohjaajan ammattitaito ja etiikka korostuu. Kolmas Balmen esittämä tutkimuksellinen paradigma kohdistuu katsojan asemaan. Teatterissa yleisesti oletuksena on sopimus katsojuudesta, ja siitä, että katsoja vapaaehtoisesti uskoo esitettyyn fiktiiviseen todellisuuteen. Soveltavassa teatterissa katsojan asema ei ole näin yksiselitteinen eikä kaikissa soveltavan teatterin menetelmissä yleisöä sellaisena kuin me sen käsitämme yleisesti, edes ole olemassa. Useat soveltavan teatterin muodot häivyttävät fiktion ja todellisuuden rajan, ja kokemusta pyritään luomaan katsojan sijaan prosessin osallistujalle muuttaen osassa menetelmiä myös katsoja aktiiviseksi osallistujaksi. (Balme 2015, 254.)

Vaikka Balme ei teoksessaan tässä yhteydessä huomautakaan soveltavan teatteriin liittyvistä sopimuksista yleisön ja/tai osallistujien kanssa, on nostettava myös esiin sen tärkeys. Draamasopimukseksi kutsuttava, yleisön kanssa tehtävä sopimus on soveltavan teatterin menetelmissä ensiarvoisen tärkeää. Soveltavan teatterin kaikissa muodoissa tapahtuu paljon oppimista eikä katsojakokija tai osallistuja välttämättä aina tiedosta omaa oppimistaan, koska oppiminen draamassa tapahtuu oppimisen omistajuuden kautta. Päivi ja Timo Sinivuoren (2007) mukaan tämä oppiminen muodostuu kontekstuaalisuuden ja ongelmanratkaisun ja -asettelun kautta. Oppimiseen vaikuttajat myös osallistujan tunteet, eläytyminen ja yhdessä tekeminen, sekä yhteisöllisyyden kokemus. Näin ollen osallistujien tulisikin saada useimmissa muodoissa itse olla suunnittelemassa ja tekemässä yhteistä sopimusta siitä, mitä ollaan tekemässä. Osallistujien (myös katsojakokijoiden) on tiedettävä, mihin ovat osallistumassa, ja prosessin (esityksen) onnistumisen edellytyksenä on vapaaehtoisuus osallistumiseen. (Sinivuori P&T 2007, 15.) Toki tästä poikkeuksen soveltavan teatterin muotona tekee katuteatteri ja näkymätön teatteri, jossa yleisö eli ohikulkijat eivät tiedä katsovansa esitystä. ”Sissiteatteriksikin” kutsuttu katu-teatterin muoto onkin kehittynyt diktatuureissa, joissa sananvapautta ja esimerkiksi perinteisten teattereiden toimintaa on voimakkaasti rajattu. (Balme 2015, 247.)

Suomessa teatterin perinteet ovat kulkeneet pitkälti eurooppalaisen teatteriperinteen jalanjäljissä, joskin monet soveltavan teatterin muodot ovat Suomessa edelleen harvinaisempia kuin Euroopassa yleisesti (esimerkiksi forumteatteri). Teatteri on aina ottanut kantaa yhteiskunnallisiin asioihin, ja näytelmissä on Suomessakin rohkeasti otettu kantaa epäkohtiin, kuten köyhien oloihin ja naisten asemaan. Tarve tuoda teatteri laajemmin keinoksi synnyttää yhteiskunnallista muutosta kehittyi Suomessa 1960- ja 1970-luvulla, jolloin taide ja teatteri alettiin nähdä poliittisena näyttämönä. Radikaalein ja tunnetuin muoto lienee vasemmistolainen agit prop -teatteri. Siinä ryhmät työskentelivät demokraattisesti jakaen vastuutta ja tekijyyttä, ja näin ohjaajakeskeinen hierarkia purkaantui. Tämä kehitys eteni lopulta siihen, että teattereissa täytyi palauttaa ja tämentää toimenkuvia, jotta taiteellista kehitystä saatiin aikaiseksi. Demokraattinen perinne ja ensemble-malli ideaalina työtapana kuitenkin juurtui osaksi suomalaista teatterikulttuuria, vaikka perinteinen esittävä teatteri edelleen onkin vanhakantainen hierarkkisuudessaan. (Koskenniemi 2015, 18.)

1980-luvulla teatterikentällä Suomessa aukesi mahdollisuuksien maailma, jolle ominaista oli vapautumisen tunne. Kaikkia teatteriin liittyviä konventioita saatettiin rikkoa, ja leikkiä tutkimalla, kokeilemalla ja keksimällä uusia tekemisen ja esittämisen tapoja. Tässä kehityksessä myös yhteisöteatteri profiloitui hiljalleen omaksi lajikseen harrastaja-/ammattiteatterikenttien väliin. 90-luvulla Suomessa alettiin kouluttaa teatteri-ilmaisun ohjaajia ja draamapedagoogeja, joka toi myös yhteisöteatterikentälle ryhmä- ja teatteripedagogian ammattilaisia. (Koskenniemi 2015, 19–20.)

Suomessa soveltavaa draamaa pitkään tehnyt ja kehittänyt, sekä teatteri-ilmaisun ohjaajia opettanut Pieta Koskenniemi kirjoittaa, että sosiaalisen teatteriajattelun pohjalla on yksittäisen ihmisen äänen kuuluviin saaminen hänen omaa elämäänsä koskevissa asioissa. Ryhmälähtöisyydellä yhteisöteatterissa puretaan myös tekijyyteen liittyvä hierarkia. Kaikki ovat alullepanijoita, luojia ja toteuttajia, kaikilla on oikeus ajatella ja ilmaista mielipiteitään, ja kaikki kantavat vastuun. (Koskenniemi 2015, 20.)

3.2 Soveltava teatteri työpajatoiminnassa

Soveltavan teatterin teoriaa ja sen käyttöä koskevaa tieteellistä kirjallisuutta erilaisten yhteisöjen ja ryhmien kehittämisessä ei ole helppoa löytää. Olen itse ollut kahdessa teatteripainotteisessa työpajatoiminnassa ryhmävalmentajana (2009 ja 2019). Olen myös opettanut draamaa, ilmaisutaitoa, vuorovaikutustaitoja ja ryhmätyötaitoja erilaisille työ- ja vapaa-ajan yhteisöille lähes 20 vuotta. Näen teatterityöpajatoiminnan yhteisöteatterin muotona, jossa draamapedagogiikka on ytimenä. Koska kuitenkin pääosin draamaopetuksen teoriat puhuvat lapsista ja nuorista osallistujina, on toiminnassa eroavaisuuksia sen vuoksi, että osallistujat ovat (nuoria) aikuisia, ja toiminta on heille työtoimintaa vapaa-ajan toiminnan sijaan. Osallistujat työpajoissa ovat yleensä kuntouttavassa työtoiminnassa, ja heidän tukiensa muodot vaihtelevat. Näin ollen työpajaan osallistuminen takaa heidän taloudellisen pärjäämisensä. Osallistujilla on myös usein mielenterveyden ja/tai päihteiden kanssa haasteita. Näin ollen työpajatoiminnan ohjaamiseen sisältyy sekä sosiaalityön, että mielenterveys- ja päihdetyön osa-alueita. Tampereella pitkään toimineen harrastajateatteri Legioonateatterin perustaja Virpi Koskela onkin määritellyt heidän osallistavan

draaman työmuotonsa sosiaaliseksi teatteriksi. Legioonateatteri on toteuttanut sosiaalisesti kuntouttavaa teatteritoimintaa vuodesta 1993 asti ja teatterityöpajatoimintaa työllisyyspalveluille 2000-luvun alusta lähtien. Vuonna 2021 julkaistu Legioonateatterin metodi – sosiaalisen teatterin opas avaa sosiaalisen teatterin ideologiaa ja heidän yhdistyksensä tulokulmaa teatterimenetelmien hyödyntämiseen kuntouttavassa työtoiminnassa. (Järviluoma ym. 2021, 9, 11.)

Suomessa sosiaalinen teatteri ei terminä ole kovin käytetty, mutta esimerkiksi Italiassa ja Espanjassa sitä käytetään yleisesti käsittämään teatteritoimintaa, jolla on sosiaaliset tavoitteet, eikä sitä toteuteta esitysestetiikka tai kaupallisuus edellä. Tässä metodissa Järviluoma, Tuomi ja Koski näkevät myös yhtymäkohtia yhteisöteatterimenetelmään, jossa yksilön ja yhteisön voimaantuminen ovat alisteisia taidetuotteelle, jota mahdollisesti prosessissa syntyy. Kaiken taustalla on aito välittäminen nuorista. (Järviluoma ym. 2021, 11.)

Yhteisöteatteri on kattokäsite yhteisölähtöiselle teatteritoiminnalle, jota harjoitetaan erilaisissa ympäristöissä. Taustalla on ajatus tarjota taiteen avulla keskustelun, sekä yksilön ja yhteisön voimaantumisen ja kehittymisen väline. Yhteisöteatteria voidaan toteuttaa esimerkiksi vankiloissa, maahanmuuttajayhteisöissä tai vaikka kylä- ja asukasyhdistyksien parissa. (Sirén; Lavaste ym. 2015, 118.) Suomalaisena terminä yhteisöteatteri käsittää siis laajemmin monenlaisia toiminnanmuotoja, joille yhteistä on vuorovaikutus, osallisuus sekä kollektiivinen yhteisöajatus (Koskenniemi 2007, 15).

Yhteisötaiteen historia Suomessa nivoutuu myös sosiokulttuuriseen innostamiseen, jossa innostajan (fasilitaattorin) tehtävä on luoda keinoja ja sisältöjä, joiden avulla ihmiset voivat kasvaa aktiivisiksi toimijoiksi ja muutoksentehtäjänsä omassa ja yhteisönsä elämässä (Järviluoma ym. 2021, 11).

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA -MENETELMÄT

4.1 Tutkimusmenetelmät ja tutkimusote

Tutkimus on aineistolähtöinen laadullinen tutkimus, jossa teoreettisena viitekehystenä olen käyttänyt EU:n nuorisostrategiassa esitettyjä päätelmiä elämän-

taidoista sekä teorioita työelämä- ja vuorovaikutustaidoista. Keskeiset laadullisen tutkimuksen menetelmät ovat havainnointi, tekstianalyysi, haastattelu ja litterointi (Metsämuuronen, 2008, 14).

Menetelmistä päädyin tässä tutkimuksessa käyttämään kirjoitustehtävää ja ryhmähaastattelua. Lisäksi havainnoin ryhmähaastattelun aikana tutkimukseen osallistuneiden tapaa olla toistensa kanssa vuorovaikutuksessa, ja analysoida muistojaan ja työpajan jälkeistä elämäänsä. Ryhmähaastattelu tallennettiin ääniraitana ja tämä tallenne myös litteroitiin.

Tutkimukseni aineisto on kerätty vuosina 2009–2010 pitkäaikaistyöttömien nuorten teatterityöpajaan osallistuneilta henkilöiltä. Kyseinen työpaja oli tuolloin yhdeksän kuukauden mittainen kestäen elokuusta 2009 huhtikuuhun 2010. Työpajan toteutti harrastajateatteriyhdistys, ja nuoret osallistuivat paajaan maanantaista perjantaihin kuusi tuntia päivässä. Tutkimukseen osallistuneiden ja työpajatoiminnan toteuttajatahon anonymiteetin vuoksi en mainitse tässä työssä järjestäjätahoa tai toteutuspaikkakuntaa. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat tutkimuksen toteutushetkellä 37–48-vuotiaita. Työpajasta on kulunut tutkimuksen hetkellä siis 14 vuotta. Tutkimuksessani halusin lähteä selvittämään, millaisena teatterityöpajan vaikutukset omaan elämänpolkuun koetaan aikuisena, lähes 15 vuotta työpajan päätyttyä.

Olin itse kyseisessä työpajassa ryhmävalmentajana, ja tiedostan problematiikan liittyen tutkijan rooliini. On mahdollista, että nimenomaan minun toimimiseni tutkimuksen tekijänä ja haastattelijana vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. He saattavat esimerkiksi kokea tarvetta muuttaa kokemuksiaan positiivisemmaksi minun ohjaajuuteni osalta. On myös mahdollista, että heillä on tarve minun vuokseni värittää työpajan vaikutuksia heidän elämänpolkuunsa merkittävämmäksi tuottaakseen minulle sellaista tutkimusaineistoa, jota olettavat minun tavoittelevan. Laadullisen tutkimuksen uskottavuuden kannalta on siis oleellista, että tutkijalla on riittävästi herkkyyttä huomioida oman tutkimuksensa ongelmakohdat (Eskola & Suoranta, 2014, 60).

Tästä syystä erityisesti ryhmähaastattelun alussa pyrin tekemään selväksi, että kaikki muistot ja kokemukset ovat tutkimuksen kannalta yhtä arvokkaita, ja että on täysin mahdollista, että kokemus työpajan vaikutuksista elämänpolkuun on myös vähäinen. Pyrin tekemään haastateltavat myös luottavaiseksi

sen suhteen, että he voisivat halutessaan arvioida kriittisesti sekä työpajaa että minua.

Ryhmähaastattelun tavoitteena on saada enemmän tietoa kuin yksilöhaastattelussa. Kun osallistujat muistelevat yhdessä, he herättävät myös toisissa lisää muistikuvia, ja samalla he tukevat ja rohkaisevat toisiaan keskusteluun. Menetelmä muistuttaa myös nk. kollektiivisen muistelun menetelmää (Middleton & Edwards 1990). Syrjälä & Nurminen (1988) esittävät ryhmähaastattelun tutkimusta puoltavaksi menetelmäksi silloin, kun pyritään ymmärtämään ihmisten vuorovaikutusta. Ryhmähaastattelun tavoitteena on avoin ja vapaa ilmapiiiri, jossa tutkijan tehtävä on varmistaa, ettei kukaan yksittäinen osallistuja liikaa dominoi keskustelua. (Eskola & Suoranta 2014, 95–98.)

Ryhmähaastattelu oli suunnitelman (Liite 1) mukaisesti tarkoitus toteuttaa teemahaastatteluna, joka on puolistrukturoitu haastattelu. Teemahaastattelussa edetään tiettyjen ennalta määriteltyjen teemojen ja tarkentavien kysymysten avulla, mutta keskustelu muutoin pysyy avoimena. Ajatus metodologisesti on, että teemahaastattelussa haastateltavien omat tulkinnat korostuvat, ja että merkitykset asioille syntyvät yhdessä vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2001). (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75–77.)

Ryhmähaastattelun suunnitelmassa hyödynsin osallistavia ja toiminnallisia harjoitteita, jonka kaltaisia teimme myös työpajatoiminnan aikana. Näiden tarkoituksena oli laajentaa keskustelua osallistujien itsetutkiskelun avulla. Aikataulullisista syistä emme kuitenkaan päätyneet toteuttamaan kaikkia suunnittelemani harjoitteita.

Suhteeni tutkittavaan joukkoon, ja tutkimuskohteena olevaan teatterityöpajaan on omakohtainen, koska olin ryhmänohjaajana kyseisessä työpajassa osan ajasta. Tästä syystä huomasin ryhmähaastattelun aikana, että minun oli vaikea olla osallistumasta keskusteluun jo siitäkin syystä, että useissa hetkissä haastateltavat kysyivät minulta asioita verestääkseen muistojaan. Dialogisessa tutkimuksessa Moustakasin (1990) mukaan tutkijalla on tarkasteltavana olevaan ilmiöön aina suora ja henkilökohtainen, ns. omaelämäkerrallinen yhteys. Buberin (1923/1993; 1957/1993b) määrittämä dialoginen tutkimuskäytäntö on osallistava ja kokemuksellinen. Maailma muotoutuu tutkijan ja osallistujan yhteisestä toiminnasta ja merkityksistä. Dialogin luonteeseen näin ollen

kuuluu se, ettei sitä voi etukäteen suunnitella ja sen lopputulos on aina avoin. Dialogin fokus on kohtaamisessa, mukaan ottamisessa, ja se sisältää sekä tutkijan että haastateltavan/haastateltavien kokemukset. Dialogisessa tutkimuskäytännössä tutkija ei ole vain kyselijä, vaan aktiivinen keskusteluun osallistuja. Dialogisessa tutkimuskäytännössä keskustelua ohjaa puhe-kuuntelumalli, kun haastattelussa se on enemmänkin kysymys-vastausmalli. Dialogisissa tutkija voi tehdä keskusteluun aloitteen, mutta se tarkoittaa sitä, ettei tutkija voi piilottaa omia oletuksiaan keskusteltavasta aiheesta, vaan ne toimivat eräänlaisena avauksena dialogiin. Dialogisen tutkimusmenetelmän tulosten analysointi on heuristinen, joka tarkoittaa sitä, että asioiden ja käsitteiden ymmärrys lähtee tutkijan omasta elämismaailmasta ja on sen vuoksi juuri hänelle ominainen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 80–82.)

Huomioitavaa on, että vaikka en ollut suunnitellut ryhmähaastattelua dialogiseksi enkä myöskään ollut tuossa vaiheessa tietoinen dialogisen tutkimuskäytännön olemassaolosta, toimi varsinainen tilanne juuri yllä mainitulla puhe-kuuntelu -mallilla, ja pystyn myös rehellisesti toteamaan, että toin ryhmädialogisissa omia näkemyksiäni muistoista ja omia kokemuksiani tuosta ajasta esiin, monesti juuri keskustelun avauksena.

Haastattelun, tai tässä tapauksessa kenties ryhmädialogina toteutuneen keskustelun aikana havainnoin myös osallistujien tapaa olla tilassa, puhua toisilleen, käydä kunnioittavaa keskustelua ja esimerkiksi antaa palautetta toisilleen, sekä myös vastaanottaa palautetta ja eriäviä mielipiteitä. Haastatteluun osallistuneista kaikista kolmesta henkilöstä minulla itselläni on vahvoja muistikuvia vuodelta 2009, ja siitä millaisia he silloin olivat. Nämä muistot ja kokemukseni heistä silloin, vaikuttivat havainnointiini ja siihen, millaisia merkityksiä annoin heidän tavalleen olla ja keskustella. Havainnoinnin ja haastattelun yhdistäminen on hedelmällistä. Havainnoinnin avulla asiat nähdään oikeissa yhteyksissään. Haastattelu tuo usein esiin ilmiöön liittyvät normit ja haastateltavan käsitykset, vaikka käyttäytyminen olisi ristiriidassa näiden kanssa. Havainnointi paljastaa tämän ristiriidan. Havainnoimalla myös monipuolistetaan haastattelusta saatua tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 83.)

Havainnointi on erinomainen väline muun muassa vuorovaikutuksen tutkimiseen. Havainnointia tyypillisesti käytetään niin, että tutkija on tilanteessa ainoastaan tarkkailijana. Tällaisissa tilanteissa vaarana on, että tutkijan läsnäolo

vaikuttaa tilanteen etenemiseen ja ihmisten tapaan olla vuorovaikutuksessa. Haittana pidetään myös sitä, että havainnoija saattaa sitoutua emotionaalisesti tutkittavaan ryhmään, jolloin objektiivisuus voi kärsiä. (Eskola & Vastamäki 2015, 213.)

Tunnistan hyvin vaikeuden tulkita tuloksia objektiivisesti. Koen osallistujia kohtaan suurta lämpöä, ja myönnän, että olisin halunnut kuulla, kuinka hienosti heidän elämänsä on sujunut teatterityöpajan jälkeen, ja erityisesti sen ansiosta. Tunnistan myös surua tai ehkä harmitusta siitä, että yksi osallistujista kamppailee elämässään osittain samojen asioiden kanssa kuin työpaja-aikana vuosina 2009 ja 2010.

Tunnistan tutkimusotteessani taistelevan tutkimuksen periaatetta. Taisteleva tutkimus tarkoittaa tutkimustapaa, jossa tarkastellaan sosiaalista todellisuutta ja maailmaa pyritään muuttamaan yhdessä paremmaksi (Suoranta & Ryyänen 2014, 16).

4.2 Muistitieto aineistona

Muistoja ja kokemuksia tulkittaessa ongelmallista on se, ettei tutkija voi saavuttaa asiasta absoluuttista totuutta. Sen sijaan tutkija voi tarkastella tarinoita, kuvauksia ja ihmisten tulkintoja muistoistaan. Tämän ajattelun mukaan jokaisen ihmisen oma todellisuus on rakentunut merkitysten tulkinnoista. Todellisuus on olemassa ainoastaan merkitysten kautta. Merkityksillä tarkoitetaan vuorovaikutusta muiden kanssa ja käytettävää kieltä. Ihmisten välinen kielenkäyttö nähdään tuotteena ja tuottajana sosiaalisessa todellisuudessa. (Helsti 2005, 152–154.)

Kuten ryhmähaastattelussa osallistujakin totesi, on jälkeen päin vaikea arvioida, mikä kaikki elämässä on vaikuttanut mihinkin. Lisäksi osallistuja koki, että oma elämäntilanne ja sen aikainen tunne-elämä väritti kokemuksia silloin, ja vaikuttaa muistikuviin edelleen.

Niin näistähän nyt tavallaan, jos rupeis jotenkin yks kerrallaan miettimään, että miten tää (työpaja) on vaikuttanut vaikka arvostelukykyyni tai johonkin, niin se on vähän vaikee määritellä. Ehkä tässä joutuu tosi paljon toistamaan sitä, että näin paljon jälkikäteen se

oma kokemus siitä työpaja-ajasta oli sellanen, että se oli aikamoinen myllerrys ja pyörremyrsky. Poikkeuksellisen intensiivinen ajanjakso mun elämässä, niin siinä on vähän niinku kaikkee noita. Siinä on ehkä enemmän kaikkee kuin sitä ennen ja enimmäkseen koskaan sen jälkeenkään. Mutta niinku tiivistettynä semmoseen ajanjaksoon, että siitä on vaikea erotella. (O2)

Kirjoitettuja muistoja analysoitaessa tutkijan on huomioitava, että muistot voivat olla joko tavallisia, poikkeuksellisia tai vääristyneitä. Oleellista on pohtia, miksi haastateltavat kertovat siten kuin kertovat. Lisäksi erityistä on huomioida tutkijan oma asema. Neutraalia tai objektiivista suhtautumista ei ole mahdollista saavuttaa, vaan tutkijaa ohjaavat myös aina omat henkilökohtaiset ja tieteelliset näkökulmat. Tutkijalla on lähtökohtaisesti omat olettamuksensa tutkittavaa teemaa kohtaan. Nämä olettamukset vaikuttavat tutkimusaiheen valintaan, aineiston käsittelyyn ja tulkintaan. (Helsti 2005, 154.)

Koska toimin työpajassa ryhmävalmentajana, minulla on heistä, heidän ohjauksestaan ja työpajan tapahtumista omat muistoni. Minulla on muistikuvia siitä, millaisena ihmisinä he työpajan aloittivat ja miten he minun kokemukseni mukaan muuttuivat ja kehittyivät sen viiden kuukauden aikana, jonka työpajassa työskentelin. Vaikka en ole ketään osallistujista nähnyt yli kymmeneen vuoteen, on minulla kaikkiin osallistujiin jonkinlainen suhde edelleen olemassa. Luotan siihen tuntemukseen, että he pystyivät puhumaan minulle haastattelutilanteessa avoimesti. Muistitiedollisen aineistonkeruun näkökulmasta koen myös arvokkaaksi sen, että minä, heidän työpajaohjaajanaan, heitä haastattelen, koska on oletettavaa, että pelkästään minun näkemiseni tuo lisää muistoja mieleen työpaja-ajasta ja kokemuksista sekä tunteista sen aikana.

Ryhmähaastattelu toteutettiin samassa paikassa, jossa aikoinaan myös kyseinen teatterityöpaja järjestettiin. Järjestäjätahona toiminut harrastajateatteriyhdistys edelleen toimii samoissa tiloissa kuin vuonna 2009, ja saimme luvan käyttää tilaa haastattelun järjestämiseen. Jo paikalle saapuminen herätti itsensäkin paljon tunteita, ja muistikuvia työpaja-ajoista alkoi tulvia mieleen. Kohtaaminen osallistujien kanssa oli lämmin, ja kaikki halusivat toisiaan välittömästi. Jokainen alkoi myös välittömästi muistella lähes 15 vuoden takaisia ta-

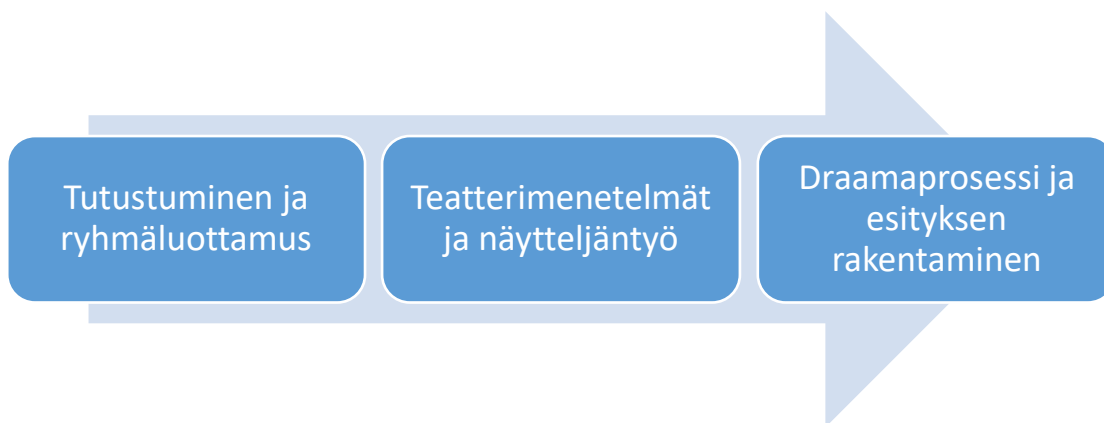
pahtumia, ja hetkiä. Tutkijana jouduin useampaan kertaan jopa toppuuttelemaan osallistujien tarvetta kysellä ja jakaa kuulumisiaan, sekä muistikuviaan työpajasta, koska nauhoitus ei ollut vielä käynnissä. Sisään tilaan astellessaan katselimme osittain muuttunutta tilaa, ja muistelimme missä mitäkin oli tapahtunut ja mitkä asiat olivat eritavoin kuin silloin.

4.3 Tutkimuksen kohde ja kohdejoukko

Koska työpajatoiminta yleisesti laatukriteeristöineen on kehittynyt valtavasti kuluneiden 14 vuoden aikana, avaan tarkemmin juuri kyseisen työpajaprosessin kulkua tuolloin vuosina 2009–2010. Koen sen tärkeäksi myös siitä syystä, että kyseisen työpajan rakenne aiheutti tuolloin työpajaan osallistuneille myös negatiivisia kokemuksia, jotka tutkimusaineistossa nousi myös vahvasti esiin.

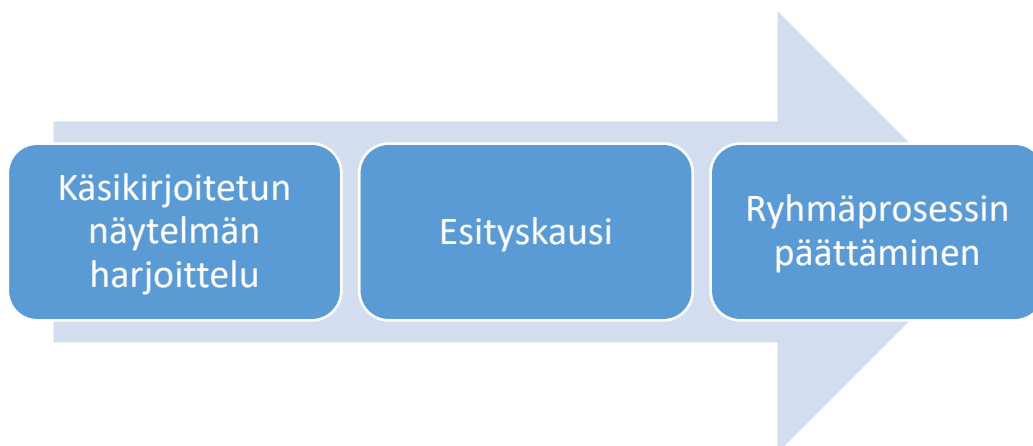
Työpajassa teatterin menetelmiä käytettiin kasvatuksellisena ja terapeuttisena keinona työttömien nuorten elämäntaitojen kehittämiseen ja sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin lisäämiseen. Koska kuntouttavan työtoiminnan piirissä monilla nuorilla on mielenterveys- ja päihdeongelmia, menetelmillä on siis terapeuttisia, tai paremminkin mieltä hoivaavia ja elämönhallintaa parantavia vaikutuksia. Teatteri eikä teatterityöpaja ei kuitenkaan ole terapiaa eikä traumatyöskentelyä. Työpajan aikana useiden eri soveltavan teatterin menetelmien tekniikoita (teatteriileikit, improvisaatio, tunne-, kontakti- ja vuorovaikutusharjoitteet, devising) hyödynnettiin siis laajasti, kuitenkin toteuttamatta tekniikoita sellaisista menetelmistä, jotka vaativat erillisen, syventävän tutkinnon, kuten psykodraama tai draamaterapia.

Teatterityöpajassa ryhmävalmentajia oli ensimmäisen viisi kuukautta kaksi. Itse olin näistä ryhmävalmentajista toinen, ja työskentelin työpajassa elokuusta joulukuuhun. Olin valmistunut kolme vuotta aiemmin teatteri-ilmaisun ohjaajaksi (AMK). Toinen ryhmävalmentaja oli teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelija, joka suoritti tuolloin työpajan yhteydessä taiteellisen opinnäytetyönsä. Ryhmällä oli erikseen myös yksilövalmentaja. Minut oli palkattu työpajaan syyskauden ajaksi suunnittelemaan ja toteuttamaan työpajaa yhdessä työpajani kanssa. Jaoimme suunnitelmassamme työpajan syyskauden kolmeen jaksoon (kuva 2).



Kuva 2. Työpajaprosessin syyskausi. Syksy 2009. Tutkija mukana ryhmävalmentajana.

Suunnitelma oli, että sama työpajaryhmä jatkaa kevätkaudella 2010 vain toisen ryhmävalmentajan johdolla ja he harjoittelevat ryhmävalmentajan valitseman valmiiksi käsikirjoitetun näytelmän, esittävät sitä yleisölle, ja sen jälkeen yhteinen työpajaprosessi päätetään (kuva 3).



Kuva 3. Työpajaprosessin suunniteltu kevätkausi. Kevät 2010. Tutkija ei työskennellyt työpajassa enää ryhmävalmentajana.

Syksyllä ensimmäisen jakson aikana osallistujat tutustuivat toisiinsa erilaisten teatterillisten leikkien sekä laajemmin taidemenetelmiä soveltavien harjoitusten avulla. Ensimmäisen jakson tavoitteena oli luoda ryhmään turvallinen ja luotettava ilmapiiri sekä rohkaista ilmaisemaan itseään ja olemaan kontaktissa muihin ihmisiin. Toisen jakson aikana soveltavan teatterin menetelmiä hyödynnettiin edelleen syventääkseen osallistujien käsitystä mm. draamaprosessista, esityksen rakentamisesta, näyttelijäntyöstä, roolin rakentamisesta ja improvisaatiosta. Toisen jakson tavoitteena oli kehittää teatterillisten harjoitteiden avulla vuorovaikutustaitoja, tunnetaitoja, empatiakykyä, ryhmätyötaitoja,

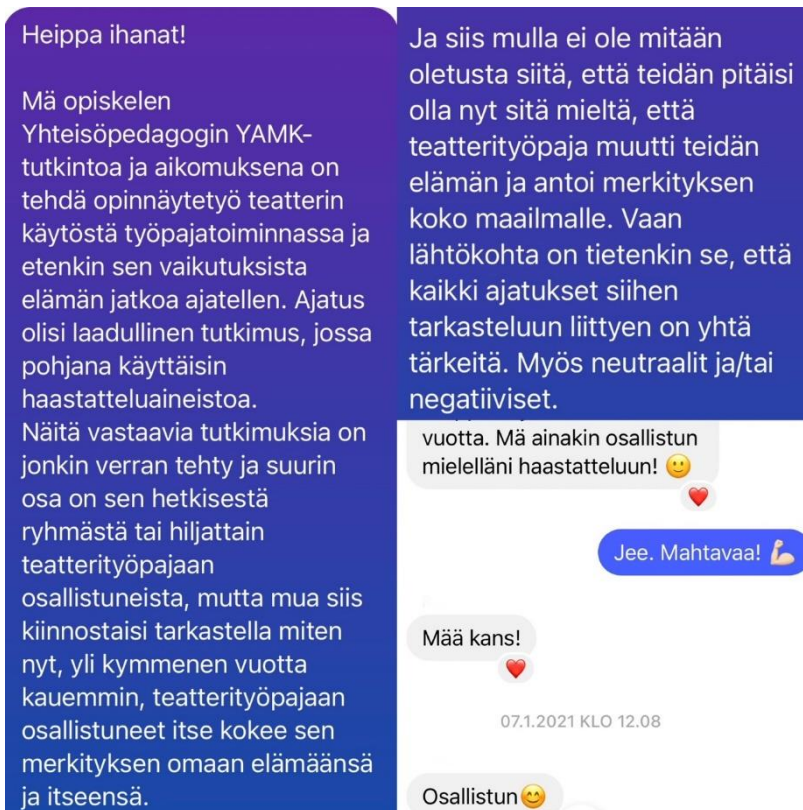
kiitoksen ja palautteen antamista sekä sitoutumista yhteiseen tekemiseen ja tavoitteisiin.

Kolmannessa jaksossa syksyllä osallistujaryhmän kanssa rakennettiin oma esitys. Osallistujat pääsivät luomaan yhteistä teosta ja toteuttamaan omia haaveitaan toimiessaan joko näyttämöllä tai kulisseissa. Kolmannen jakson tavoitteena oli oppia etsimään omia kiinnostuksen kohteita ja kirkastamaan mielipiteitään taiteelliseksi sanomaksi. Tavoitteena oli myös kehittää osallistujien luovuutta sekä kykyä konkretisoida omia ja yhteisiä ideoita kohti toteutusta, oppia tekemään kompromisseja sekä saamaan katharttinen kokemus onnistumisesta sekä yksilönä että ryhmänä. Kokonaisuuden suurimmat tavoitteet olivat kehittää osallistujien vuorovaikutus – ja tunnetaitoja sekä vahvistaa heidän itsetuntoaan. Kolmannen jakson päätteeksi kausi minun ohjauksessani päätettiin seremoniaalisesti, ja työpajalaiset lähtivät viettämään joululomaa. Syksyn aikana myös alun perin noin 20 osallistujaa käsittäneestä ryhmästä, noin neljäsosa oli päätynyt erinäisien syiden takia lopettamaan työpajan.

Työpajan kevätkausi toteutettiin siis ilman minun läsnäoloani, ja kaikki tutkimuksessa tätä ajanjaksoa koskeva tieto pohjautuu haastateltavien kertomukseen tapahtuneesta. Suunnitelmana oli toteuttaa näytelmä, jonka toinen ryhmävalmentaja ohjaisi omana taiteellisena opinnäytetyönään teatteri-ilmaisun ohjaajan AMK-tutkintoaan varten. Suunnitelma ei kuitenkaan toteutunut toivotusti. Työpajaryhmä päättyi jakaantumaa kahden eri esityksen tekemiseen, ja osa päättyi lopettamaan työpajan kesken tästä hajanaisuudesta tai mahdollisesti muista henkilökohtaisista syistä johtuen. Yksilövalmentajana toiminut henkilö lopulta toteutti toisen näytelmän ohjauksen, ja toinen näytelmä toteutettiin ryhmäprosessina, johon tuli lopulta mukaan myös työpajan ulkopuolisiakin harrastajanäyttelijöitä.

Ennen tutkimukseni toteutusta minulla oli siis tiedossa, että kyseinen teatterityöpaja ei ollut päättynyt toivotusti ja, että useammalla osallistujalla oli ollut haasteita suhtautua ”kaoottiseksi” kuvailemaansa vaiheeseen. Minut tutkijana kuitenkin yllätti se, kuinka merkityksellisenä haastateltavat edelleen muistivat ja kokivat tuon kevätkauden, ja tämä havainto myös vaikutti tutkimuksen suuntaan ja sen loppupäätelmiin.

Kun loppuvuodesta 2020 olin valinnut opinnäytetyölleni aiheen ja saanut ensimmäisen tutkimussuunnitelmani tehtyä, päätin lähestyä Facebookin Messenger-sovelluksen kautta niitä työpajaan vuonna 2009 osallistuneita, jotka ovat edelleen minun Facebook-ystävissäni. Tammikuun alussa 2021 lähetin viestin (kuva 4) kuudelle henkilölle, joista kaikki ilmoittautuivat halukkaaksi osallistumaan tutkimukseen. Tuolloin haastattelun ajankohdaksi esitin syksyn 2021.



Kuva 4. Haastattelupyyntö. (2021 Messenger-viestisovellus)

Koronasulkujen ja muiden pandemiaan liittyvien hallitustoimien vuoksi kuitenkin omat työkuvioni menivät edelleen vuonna 2021 täysin uusiksi, ja kalenterimerkinnot töiden suhteen elivät jatkuvasti. Samasta syystä henkinen kapasiteettini syksyllä 2021 ei mitenkään riittänyt opinnäytetyön tekemiseen. Ilmoitin osallistujajoukolle 13.9.2021, että uusi suunnitelma on toteuttaa tutkimushaastattelut alkuvuodesta 2022. Kuitenkin edelleen vuodenvaihteessa 2021–2022 kaikki teatterit vielä kerran suljettiin ja omat työsuunnitelmani menivät jälleen kerran uusiksi. Näin ollen kaikki siirtyneet työt kasautuivat parin vuoden ajalta lähes kokonaan keväälle ja syksylle 2022. Alkusyksystä 2022 ilmoitin osallistujajoukolle vielä kertaalleen uuden suunnitelmani, jossa tutkimustyö vihdoinkin saatettaisiin alulle syksyn 2022 aikana.

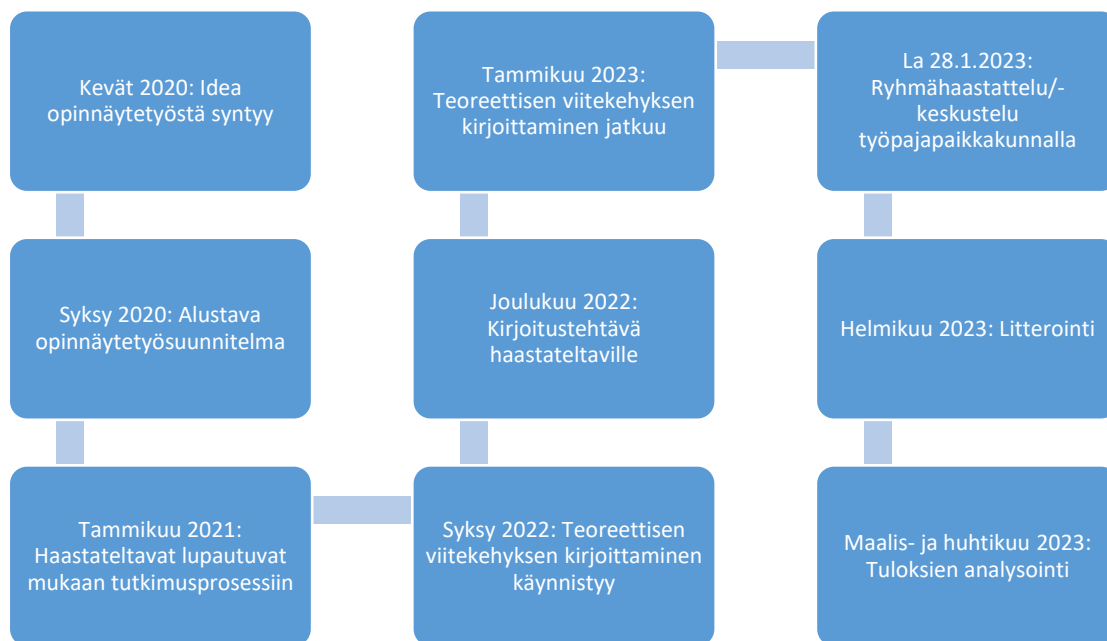
Joulukuussa 2022 lähetin ilmoittautuneelle osallistujajoukolle (6 henkilöä) kirjoitustehtävän (liite 2), jonka tarkoituksena oli herätellä muistoja työpaja-ajasta ennen yhteistä ryhmähaastattelua. Kuudesta henkilöstä sain neljältä kirjoitustehtävän palautettuna. Nämä samat neljä henkilöä olivat myös saapumassa tammikuun lopulla 2023 sovittuun ryhmähaastatteluun. Lopulta ryhmähaastatteluun saapui kolme osallistujaa, koska yksi oli sairaana. Olen merkinnyt nämä neljä lopullista osallistujaa anonymiteetin säilyttämiseksi kirjainnumeryhdistelmillä O1, O2, O3 ja O4. Osallistujat ovat syntyneet vuosien 1974 ja 1985 välillä.

Ryhmähaastatteluun osallistuneiden elämäntilanne nyt (2023):

Osallistuja O1	Vakituinen koulutusta vastaava työ mielen-terveys- ja päihdealalla, kolme lasta. Aktiivisesti harrastaa tanssia ja kuvataidetta. Haaveilee niiden yhdistämisesti työelämään tulevaisuudessa.
Osallistuja O2	Ei selkeästi sanoita tämänhetkistä työtilannetta. Useita määräaikaisia töitä sekä media- että teatterialalla. Jäi työpajan järjestäneeseen harrastajateatteriin useaksi vuodeksi harrastamaan työpajan jälkeen, ja myöhemmin harrastuneisuuden kautta on myös työllistynyt teatterialalla.
Osallistuja O3	Useita eri työvalmennusjaksoja alla. Opiskelee AMK-tutkintoa, vakituinen työ opintoja vastaavalta nuorisokasvatusalalta. Jäi työpajan järjestäneeseen harrastajateatteriin useaksi vuodeksi harrastamaan teatteria työpajan jälkeen. Harrastaa edelleen teatteria, musiikkia sekä kuvataidetta aktiivisesti.
Osallistuja O4	Ei päässyt osallistumaan ryhmähaastatteluun, joten osallistujan tämänhetkinen elä-

mäntilanne ei ole tutkimusaineistoa. Osallistuja vastasi kirjalliseen muistitietotehtävään.

Nauhoitin ryhmähaastattelun ja litteroin sen helmikuun 2023 aikana. Samalla aineistosta jo nousi selkeitä teemoja ja aineistonanalyysi käynnistyi. Koko tutkimusprosessi eri vaiheineen kesti kaikkiaan lopulta kolme vuotta (kuva 5).



Kuva 5. Tutkimusprosessin eteneminen aikatauluineen

Tulosten arviointiprosessissa oli havaittavissa sekä tunnistettavia, odotettuja tuloksia että itseni yllättäneitä havaintoja liittyen ohjaajuuden merkitykseen, merkityksellisen prosessin ohjatun päättämisen tärkeyteen sekä siihen minkälaisia nuoria teatteripainotteiseen työpajatoimintaan oletettavasti ylipäättään hakeutuu.

5 AINEISTOANALYYSI

5.1 Tunnistettavat, positiiviset vaikutukset

Tuomi ja Sarajärvi (2002) toteavat, että laadullisen tutkimuksen aineistoanalyysivaiheessa löytyy aina useita kiinnostavia seikkoja, joita tutkija ei ole osannut ajatellakaan ennen aineistonkeruuta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 94). Näin kävi myös minulle tutkijana. Analysointi käynnistyi jo haastattelun aikana osal-

listujia havainnoidessa. Osallistujat innokkaasti ja toisiensa muistikuvia täydentäen muistelivat työpajan rakennetta ja sen tapahtumia sekä rohkeasti ja avoimesti avasivat elämänpolkunsä vaiheita, vastoinikäymisiä ja onnistumisen kokemuksia sekä tämänhetkistä elämäänsä ja ajatuksiaan. Heitä myös keskenään lämmitti se, kuinka paljon toiset osallistujat muistivat työpaja-ajasta liittyen heihin itseensä.

O2: Me tehtiin kaks tällaista isompaa demonäytelmää, jota tuli - - kattoonkin ihan, ja niitten aiheet oli kohtaaminen ja sit se toinen oli nimeltään Rakkauden talossa.

O3: Sulla oli siinä se runo se... ”on kotini tyhjä talo...”

O2: Ai Uuno Kailasta? Ai jaa?

O3: Joo! Mä muistan sen. Se oli lavalla. Ja sit mä näyttelin sitä kanttoria, jolla oli kauhee kyttyrä...

O2: Mä muistan tän esityksen, mut mä en muista tota runojuttua.

O3: Se on jäänyt jostain syystä hyvin mieleen. Ja se kun mä mietin sillan, että hei sille kanttorille vois sopia sellanen pitkä musta tukka, ja sit mä tajusin, että ai niin mullahan on musta pitkä tukka.

Erityisesti havainnoidessa minua kiinnosti heidän hyvin lämmin, empaattinen ja kunnioittava tapa keskustella keskenään, vaikka he eivät ole toistensa kanssa nykyisin enää tekemisissä, ja elämät ovat vieneet erilaisia polkuja. Muistelu ryöppysi runsaana ja osallistujat innokkaina täydensivät toistensa muistikuvia ja tarkensivat asioiden tapahtumajärjestystä sekä yksityiskohtia. Ryhmäkeskustelussa nousi useita kertoja esiin se, kuinka paljon yhdessä työpajan aikana erilaisista asioista oli keskusteltu, ja kuinka osallistujat kokivat työpajan harjoitteiden ja keskustelujen kehittäneen heidän kykyään ymmärtää erilaisia ihmisiä ja käydä vastapuolta kunnioittavaa keskustelua. Osallistujat muistelivat lämmöllä myös muita työpajaan osallistuneita, ja kyselivät toisiltaan tietoja heidän myöhemmistä elämävaiheistaan.

Useampaan kertaan ryhmäkeskustelun aikana osallistujat nostivat esiin taidekokemusten merkityksen heidän elämässään ylipäättään, ja näiden kokemus-

ten yhteydessä he vetivät säikeitä työpajatoimintaan jonkinlaisen oman isomman prosessin käynnistäjänä, silloisen elämänsä selkiyttäjänä ja itsetuntemuksen kannalta oleellisena oppikokemuksena.

Kaikilla osallistujilla oli ollut positiivisia taidekokemuksia jo aiemmin elämässään, ja työpajatoimintaan osallistuminen oli kolmella neljästä myös johtunut taide- ja etenkin teatterikiinnostuksesta. Teatteripainotteinen työpajatoiminta jäi myös useammalla pysyväksi harrastukseksi, ja vain yksi osallistujista ei ole harrastanut teatteria työpajan jälkeen, mutta työpajatoiminta hänen kokemuksensa mukaan vahvisti tuolloin nuorena henkilönä ymmärrystä siitä, että oma hyvinvointi edellyttää taiteen tekemistä ja kokemista.

Niin tällaiset taidot, niin mä kyl ajattelen, että ne on kehittynyt siellä (pajassa) niiden tunneharjoitteiden kautta. Ja niitähän ei tehty niinku näitten asioiden vuoksi silloin, vaan ihan muiden asioiden vuoksi, mutta että kuinka laajasti ne edelleen vaikuttaa. Niin se on merkittävää. Että taidehan meidät pelastaa tässä maailmassa! (O1)

Haastateltavat pitivät itsestään selvänä, että teatterityöpaja on kehittänyt kaikkia heille esittämiäni EU:n nuorisostrategian päätelmän nimeämiä elämäntaitoja (Taulukko 1, 14). Toisaalta he myös totesivat, että näin monen vuoden jälkeen on myös mahdotonta analysoida, että mikä kaikki elämässä tapahtunut on lopulta vaikuttanut mihinkin. Teatteripainotteisen työpajatoiminnan ja nuorisoteatteritoiminnan vaikutuksista itsetuntoon ja sosiaalisten taitojen kehittämiseen on tehty myös useita YAMK-tutkimuksia, kuten esimerkiksi Anu Utterin Nuorten muistoja teatteritoiminnasta (Xamk 2019) sekä Jenni Hernelahden YAMK-tutkimus työttömien nuorten teatterityöpajan vaikutuksista (Humak 2017). Kuten nämä molemmat tutkimukset osoittavat, on teatteritoiminnalla lukuisia positiivisia vaikutuksia, jotka osallistujat tunnistavat itsessään jo työpajan tai muun teatteritoiminnan aikana, sekä kokevat edelleen itselleen merkittävimpinä ja tärkeinä muutamien vuosien kuluttua työpajan tai teatteritoiminnan päättymisestä.

Edellä mainitun syyn vuoksi lähdin analysoimaan tuloksia siitä näkökulmasta, miten osallistujat nyt 14 vuoden jälkeen näkevät itsensä suhteessa EU:n nuorisostrategian esittämiin elämäntaitoihin, miten he kokevat muuttuneensa ja millaisia säikeitä he puheissaan vetävät työpaja-aikaan puhuessaan itsestään ja tämänhetkisestä elämästään. Koska tutkimusta tehdessä osallistujat eivät

myöskään ole enää nuoria, vaan 37–49-vuotiaita, on mielekästä myös peilata heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan aiemmin tässä tutkimuksessa esittämiini työelämäteorioihin.

5.2 Itsetuntemus

Työelämäkirjallisuutta tutkiessa voidaan todeta, että yksilöltä odotetaan itsetuottamusta ja itsevarmuutta sekä itsenäisyyttä oman uran ja osaamisen kehittämisessä. Toisaalta taas työelämässä vaaditaan yhteistyö- ja verkostoitumistaitoja, henkistä valmiutta häivyttää tarvittaessa oma asiantuntijuus yhteisen vaikuttavuuden synnyttämiseksi ja kykyä hyväksyä tilanne, jossa ”ei tiedä tai osaa”. Itsetuntemuksen vaade siis nousee nykytyöelämässä hyvin tärkeäksi ominaisuudeksi. Goleman arvioi, että kaikki työelämässä tarvittavat taidot voi oppia, ja omia heikkouksiaan voi aina pyrkiä parantamaan. Kaiken muutoksen ehtona kuitenkin on kyky tarkastella ja havainnoida omaa itseä, tunteitaan ja omaa toimintaa, sekä opetella tuntemaan itseään. Itsetuntemus on myös yksi tärkeimmistä stressinhallinnan välineistä. (Goleman 1999, 86, 109.) Itsetuntemuksen ja itsereflektion teemat nousivat esiin sekä haastateltavien kirjoitustehtävistä, että haastattelukeskustelussa useita kertoja.

Mä ajattelen, että se, että me niin paljon kaivettiin materiaalia itsestämme ja oltiin toistemme edessä niinku jotain muuta, kuin mitä tässä normielämässä ihmiset on, niin se jollain tavalla vapautti olemaan enemmän oma itsensä, joka tietysti vaikuttaa itsetuottamukseen ja kykyyn olla oma itsensä. (O1)

Kolme neljästä osallistujasta kirjoittivat muistitietotehtävän (liite 2) vastauksessaan, että olivat jonkinlaisen itsetutkiskelun äärellä jo teatterityöpajalle hakeutuessaan. Vain yksi osallistujista kirjoitti päätyneensä työpajalle ikään kuin ”vahingossa” ystävänsä suosittamana. Syinä hakeutua teatterityöpajaan osallistujat mainitsivat elämäntilanteen, joka mahdollisti taiteen tekemisen ja itsetutkiskelun, tarpeen löytää kanava itseilmaisulle sekä kokea jotain uutta. Kirjoitelmatehtävässä itsetutkiskelun tarve näyttäytyi pohdiskeluna siitä, kuinka paljon osallistujien ajatukset tuolloin ennen työpajaa suuntautuivat tarpeeseen löytää jonkinlaista välinettä tutkia omaa itseään, omia mielenkiinnon kohteita sekä omia ominaisuuksiaan ja lahjojaan tarkemmin.

O1: Toivoin, että pääsisin tekemään töitä taiteen parissa. Olin ymmärtänyt, että minulla oli ”lahjoja” näytelmiseen, mutta en osannut käyttää tilannetta edukseeni. Elämäni oli paljolti ajalehtimistä tilanteesta tilanteeseen. En ehkä uskaltanut myöntää itsellenikään mitä halusin elämältäni. Tunsin myös itseni ”vanhaksi” ikään kuin olisi jo useita vuosia aiemmin pitänyt tietää mitä halusin elämältäni. Ymmärsin, että taiteen (teatteri, kuvataide, elokuva, tanssi) parissa koin jonkinlaista täyttymystä, mitä en muualla kokenut. Halusin sitä ”jotain” kovasti.

O2: Hakeuduin työpajalle koska tahdoin päästä tekemään jotain konkreettista, jossa voisin sekä haastaa itseäni, saada liikuntaa, että palvella jotakin tarkoitusta, johon voisin uskoa. Näyttämötaide ideana, sekä tarinankerronnan muotona kelpasi sellaiseksi. Minulla oli muutenkin määrätietoinen tarve päästä takaisin teatteriharrastuksen pariin (olin ollut pari vuotta aiemmin mukana kahdessa näytelmässä kotikaupunkini harrastajateatterissa. Se oli ollut minulle rohkaiseva ja positiivinen kokemus.). Toivoin löytäväni elämälleni uutta suuntaa.

O4: Tuolloin oli vielä sen verran nuori, että oli varaa sitoutumattomana hippinä ottaa vähän pesäeroa suoritussyhteiskuntaan, joka ei oravanpyörineen tuntunut kovin mielekkäältä. Päätin keskittyä joogaan ja oman itseni syvimmän olemuksen löytämiseen. Kuitenkin tietynlainen tylsistyminen vaivasi ja ajattelin, että jotain uutta voisi kokeilla.

Kaikkia osallistuneita kuitenkin yhdisti jonkinlainen voimakkaaksikin koettu ajalehtimisen tunne syynää hakeutua (tai ajautua) työpajalle. He sanoittivat ajatelleensa tuolloin, että teatteritoiminta voisi auttaa heitä oppimaan itsestään lisää, ja saada elämälleen jonkinlaista uutta suuntaa. Aiempia taidekokemuksia ja taiteen tekemisen taustaa oli kaikilla osallistujilla.

Ryhmähaastattelussa osallistujat sanoittivat kaikki, että vaikka he kokivat työpajaryhmän (n. 20 henkilöä) kaikki hyvin erilaisiksi, jokaista ryhmäläistä yhdisti kuitenkin jonkinlainen tarve ilmaista itseään. Haastateltavat tunnistivat itsessään ulkopuolisuuden kokemuksen suhteessa yhteiskuntaan, ja tunteen siitä, ettei ole sellainen kuin ’pitäisi olla’. Osallistujat kokivat, että tämä sama tunne yhdisti ryhmäläisiä. Kaikki kolme ryhmähaastatteluun osallistunutta kokivat myös, että samankaltainen ’ajalehtiminen’, jota olivat kokeneet ennen työpajakaksoa, myös jatkui työpajan jälkeen useita vuosia. Osallistujista O2 koki edelleen olevansa omien sanojensa mukaan ’jonkinlaisessa loopissa’, jossa samat

tematiikat toistuvat, työpaikat ja mielenkiinnon kohteet vaihtuvat, eikä hän täysin edelleenkään koe täyttävänsä yhteiskunnan asettamia normeja. O2 koki ajalehtimisen jatkuvan edelleen ja hän myös sanoitti kipuilevansa tämän tunteen kanssa edelleen. O3 oli useiden vaiheiden jälkeen pandemiavuosien aikana päätynyt polulle, joka oli johdattanut hänet AMK-tutkintoa suorittamaan. Nyt hän koki olevansa oikealla alalla, ja tunsu intoa työstään, ja siitä, että 'oma juttu' oli vihdoinkin löytynyt.

Henkilö O1 sen sijaan koki vihdoinkin vuosia kestäneen oman alan etsinnän, lasten saamisen ja avioeron jälkeen päässeensä elämäntilanteeseen, jossa koki olevansa 'kunnan aikuinen'. Vakituinen koulutusta vastaava työ ja nykyinen perhetilanne tuntuivat hänen omasta mielestään myös hyvältä, ja tämä tunne oli hänen sanojensa mukaan jopa hänelle itselleen yllättävä. Toisaalta hän sanoitti, että voisi yhtä lailla työskennellä jollain muullakin alalla, ja kokea samanlaista onnea siitä, että arki on tasaantunut.

Itsetuntemukseen ja itsereflektioon liittyen osallistujat sanoittivat sekä kirjoituksissaan että haastattelutilanteessa myös mielenterveyden haasteitaan sekä silloisia päihdeongelmiaan. Myös pelko siitä, että ongelmat uusiutuisivat tai jatkuisivat, oli osallistujilla ollut mielessä työpajalle hakiessaan.

Minulla oli kyllä pelkoja tulevaisuuteni suhteen. Työpajan haastattelussa muistan kertoneeni, että pelkäsin masennukseni uusiutuvan, jollen löytäisi jotain merkityksellistä tekemistä mikä pitäisi minut liikkeessä. Koska olin mielestäni epäonnistunut elämänsäni ja suunta oli epäselvä. Olin valmis omistautumaan jollekin uudelle asialle, ja se olisi tämä työpaja. Olin hyvin motivoitunut, mutta rikkinäinen. (O4)

Kaikki neljä kirjoitustehtävään osallistunutta kokivat jonkinasteista epäonnistumista ja pettymystä itseensä. Muutama sanoitti kokeneensa itsensä tuolloin nuorena aikuisena liian vanhaksi enää etsimään ammatillista suuntaa. Oma tilanne, työttömyys ja opintojen keskenjääminen koettiin häpeälliseksi. Työpajatoimintaan ja etenkin teatterin pariin hakeutuminen koettiin kuitenkin motivoivaksi, koska kaikki tunnistivat itsessään sekä tarpeen ilmaista itseään, mutta myös rikkoo omia rajojaan, tai ylittää itsensä. Aiemmat taidekokemukset (teatteri, musiikki, kuvataide) olivat aiheuttaneet myönteisiä tunteita, ja ne kokemukset ja tunteet houkuttelivat tutkimaan sitä puolta lisää. Myös O3, joka oli

enemmänkin sattuman kautta päätyneet teatterityöpajaan, sanoitti jo kirjoitus-tehtävässään työpajan herättäneen alusta asti tunteen siitä, että näyttämöllä olo tuntui hyvältä, ja tuntui hyvältä myös huomata, että muillakin oli samanlaisia ongelmia, ja että tunteiden käsitteleminen ja ajatusten vaihto samanhenkisten ihmisten kanssa tuntui hyvältä, etenkin kun tuohon aikaan oma henkilökohtainen elämä oli sekaisin. O3 myös kertoi, että vaikka ei ollut ennen työpajaa tehnyt koskaan teatteria, oli hän nopeasti kokenut toiminnan omakseen ja 'rakastunut'. Teatteri oli hänelle myös päihdeongelman keskellä jonkinlainen 'tiellä pitävä asia' työpaja-aikana. O3 myös on edelleen tänä päivänä aktiivinen teatteriharrastaja.

Ryhmäkeskustelussa osallistujat arvioivat työpajassa tehtyjen harjoitteiden ja siellä käytyjen keskustelujen kehittäneen heidän kykyään havainnoida omia tunteitaan, ajatuksiaan ja toimintaansa. Se kuului myös selvästi heidän puheistansa, etenkin koskien kaoottiseksi kuvailemaansa työpajan kevään jaksoa. Yksi haastatelluista (O1) päätyi lopettamaan työpajan suojellakseen omaa mielenterveyttään. Hän myös muisti tuolloin arvioineensa, että oli siinä vaiheessa saanut pajalta sen, mitä oli lähtenyt hakemaan sieltä, eikä hän halunnut menettää tuntemustaan voimaantumisesta. Toinen haastatelluista (O2) taas muisti, että teki tietoisin päätöksen nimenomaan jäädä työpajaan, ja saattaa monivaiheinen ja sotkuinen näytelmäprosessi loppuun siitä syystä, että koki tuolloin tarvitsevänsä sitä kokemusta, että "on edes yhden asian saattanut elämässään loppuun asti". Hän muisteli ajatelleensa, että olisi kokenut suurta epäonnistumisen tunnetta, mikäli olisi lopettanut työpajan kesken, ja silloin tunteneensa, ettei hänen mielenterveytensä olisi kestänyt sitä. Itsetuntemuksen kannalta tulkitsemisen hänen myös myöhemmissä elämänsä vaiheissa useita kertoja ammentaneensa tästä kokemuksesta. Eli kokemuksesta, että vaikka on tuntenut ahdistusta epäselvien ja sotkuisten tilanteiden keskellä, on samalla ymmärtänyt, että asian loppuun saattaminen tuottaa silti hyvänolon tunteen ja onnistumisen kokemuksen.

Näen tässä O2:n ajattelussa paljon yhtäläisyyttä myös työelämäteorioiden muutosajatteluun. Nykyisessä työelämässä eletään jatkuvasti muutoksen tai vähintään muutospaineiden keskellä. Jos yksilöltä puuttuu kyky käsitellä omia tunteita ja muutoksen herättämiä reaktioita, hän kokee pelkoa, ahdistusta ja levottomuutta. Muutosvalmius vaatii tunne-elämän vakautta ja kykyä sietää

epävarmuutta. Nämä vaativat yksilöltä itseluottamusta ja uskoa omiin kykyihin ja tulevaisuuteen. (Goleman 1999, 122–123.)

Osallistuja O3 koki käyneensä pitkän tien löytääkseen oman alansa. Hän sanoitti nykyisen työvoimapolitiittisen aktiivimallin olevan hyvin merkityksellinen sen kannalta, että on päätyntä nykyiseen työhönsä ja opiskelemaan alan AMK-tutkintoa. Hän sanoitti sen olleen ensiarvoisen tärkeää, että hän sai ”harrailta ja harrastaa”, sekä ennen kaikkea olla taidetyöpajalla vielä myöhemmässäkin elämänsä vaiheessa. Tämän taidetyöpajan kautta hän oli päätyntä myös työllistymään nuorisokasvatusalalle. Hän koki myös saaneensa tarvittavaa tukea ja ohjausta useissa elämänsä vaiheissa työttömyyden kanssa painiessa, ja hän sanoitti sen olevan hyvin merkityksellistä sen kannalta, ettei oikeastaan missään vaiheessa ole kokenut kuitenkaan epätoivoa työmarkkinatilanteestaan. Tässä yhteydessä ryhmäkeskustelussa osallistujat keskenään kävivät keskustelua myös siitä, kuinka eritavoin ihmiset kokevat samankaltaiset tilanteet; kuinka mahdollisesti lapsuus, vanhemmat ja opettajat vaikuttavat siihen, millainen usko yksilöllä on itseensä ja omiin taitoihinsa. Osallistuja O2 sanoi, ettei ollut ennen teatterityöpajaa koskaan kokenut pystyvänsä luottamaan yhteenkään auktoriteettiin, tai koskaan saaneensa tukea yhdeltäkään auktoriteetilta. Vaikka teatterityöpaja osittain oli tarjonnut korjaavaa kokemusta hyväksytyksi tulemisen ja luottamuksen suhteen, hän tunnisti itsessään edelleen vahvana elävän auktoriteettivastaisuuden, jonka hän koki myös vaikuttavan ja vaikuttaneen hänen työuraansa. Osallistuja O2 sanoi myös ymmärtäneensä, että vaikka sosiaaliset tilanteet ja esimerkiksi teatteri on vetänyt vahvasti puoleensa, ne myös kuormittavat häntä paljon, ja hän joutuu omien sanojensa mukaan pinnistelemaan sopiakseen siihen rooliin, mitä itse kokee näyttelijäntyötä tekevältä vaadittavan.

Keskustelu rooleista liittyi paljon itsetuntemukseen, ja osallistujat esittivät keskustelussaan toisilleen mielenkiintoisia syventäviä kysymyksiä tarkentaakseen toistensa mielikuvaa rooliajatuksista. O3 kertoi nimenomaan tuntevansa olevan oma itsensä esiintymistilanteessa näyttelijänä tai muusikkona. Toisaalta hän kertoi jossain määrin kipuilleen aiemmin työroolin, ’kunnon ihmisenä’ olemisen kanssa. Hän sanoitti ajatelleensa sen tavallaan myös rooliksi, jota on sitten näytellyt. Nyt kuitenkin oman alan löytyessä hän tunnisti olevansa myös oma itsensä työskennellessään ryhmänohjaajana, ja että hänelle ryhmätilan-

teet tuntuvat omalta. Haastattelussa kysyin O2:lta, miksi hän kokee, että näyttelijän tai media-alan työntekijän pitäisi hänen mielestään olla yltiösosiaalinen, ja hetken pohdittuaan O2 myönsi, että mielikuva perustuu sekä hänen kokemuksiinsa muista näyttelijöistä, että jonkinasteiseen stereotypiaan siitä, mikä mielikuva näyttelijöistä yleisesti on. Toisaalta keskustelussa todettiin teatterintekemisen myös olevan hyvin sosiaalisesti kuormittavaa, ja että introvertin voi olla vaikea pitää huolta omista rajoistaan sosiaalisen kanssakäymisen, ja sitä kautta jaksamisensa suhteen. Osallistuja O1 koki, ettei hänen työyhteisössään monikaan oikeasti edes tiedä kuka on, ja että hän kokee, että suurin osa ihmisistä ylipäättään käyttäytyy vain odotusten mukaisesti. O1 sanoitti, että kokee olevansa etuoikeutettu, että on teatterin avulla saanut etsiä ja toteuttaa itseään, ja että vaikka nyt jokapäiväisessä työelämässään ei pystykään taiteellisesti toteuttamaan itseään, tai toimimaan monessakaan tilanteessa omana itsenään, on tieto siitä, mitä oikeasti on, erityisen tärkeää hyvinvoinnin kannalta. Keskustelusta pystyi tulkitsemaan sen, että kaikki osallistujat ovat tehneet elämässään paljon työtä etsiessään tasapainoa sen välillä, että mitä muut odottavat, ja millainen kokee itse olevansa.

Onnistunut, sosiaalinen vuorovaikutus edellyttää toisten odotusten ymmärtämistä (Kauppila 2005, 20), mutta samalla hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta on tärkeää tiedostaa, mikä toiminta ja mitkä tilanteet ovat itselle kuormittavia, ja vielä: miten kuormittavista tilanteista pystyy palautumaan. Oman osaamisen tunnistaminen on työelämätaito, jonka osaaminen nykyisillä työmarkkinoilla on olennaista. Osaaminen nykyajattelulla ei myöskään ole enää vain substanssiosaamista ja koulutukseen pohjautuvaa ammattitaitoa vaan enemmänkin sopivuuden tunnistamista myös työnantajapuolelta. Oma vahvuus voi olla ryhmätyössä, mutta yhtä hyvin työelämä tarvitsee myös ”sooloartisteja”, henkilöitä, jotka kykenevät itsenäiseen työhön. Myöskään työelämä itsessään ei ole enää lineaarisesti etenevää, jossa työtehtävät ja työntajat ovat koko työuran kestäviä, elinikäisiä pestejä, vaan työelämässä on yhä enenevässä määrin tarvetta erilaisille tehtäville ja ammanteille. (Roos & Mönkkönen 2015, 73–75.)

5.3 Tunnetaidot ja vuorovaikutusosaaminen

Havaintojeni perusteella oli heti haastattelun ensihetkestä alkaen selvää, että tutkimukseen osallistuneilla henkilöillä on voimakas tunneside toisiinsa, vaikka

he eivät olleet useampaan vuoteen toistensa kanssa olleet tekemisissä. Kaikki halusivat toisiaan lämpimästi, kyselivät kuulumisia, katsoivat silmiin, hymyilivät ja nauroivat paljon ja keskustelu pulppusi vuolaana. Koko ryhmähaastattelun ajan he myös kunnioittivat koko ajan toistensa puheenvuoroja, kuuntelivat tarkasti, esittivät hyviä tarkentavia kysymyksiä toisilleen, ja myös useammassa eri kohdassa keskustelua kannustivat, lohduttivat ja kehuivat toisiaan. He myös totesivat työpajatoiminnan kehittäneen heidän keskustelu- ja tunnetaitojaan sekä taitoa keskustella erilasten ihmisten kanssa ja ymmärtää heitä paremmin. Esittelin heille haastattelussa nuorisostrategiassa esitellyt elämäntaidot (Taulukko 1, 14) ja he arvoivat työpajatoiminnan vaikutuksia näiden taitojen kehittymiseen muun muassa seuraavasti:

O3: Niin nyt ku mietin, niin hirveen paljon kehitti semmosia kognitiivisia keskustelutaitoja ja tunnetaitoja niin, että ku silloin oli, niinku O1 sano silloin aiemmin, että meitä oli hirveen erilaisia ihmisiä se iso porukka, että pysty keskusteleen ihan täysin semmosen ihmisen kanssa, jonka kanssa ei ois muuten tullut keskusteltua. Ja nyt kun oon hirveen paljon kaikissa erilaisissa yhteisöissä mukana, soitto ja työn puolesta, ja lentopallo ja noiden näytelmäjuuttujen ja tämmöstä. Niin kyllä se paja kehitti silloin sitä, että pystyy helpommin samaistuun toiseen ihmiseen.

O1: Joo, mä ajattelen kans että toi on isoin ja että se on tota ryhmätyötaitoa. Että jotenkin siellä työpajassa oppi tosi paljon sitä. Me tehtiin niin paljon niitä tunnetyöharjoitteita, että oppi aistimaan toisten tunteita jollain eri tavalla, ku koskaan aikasemmin. Ja ikään kuin resetoimaan itseensä. Ja toisaalta oppi tunnistamaan paremmin itsessä olevia tunteita.

Tunnetaidoista puhuessa osallistujat sanoittivat tarvinneensa tunnetaitoja erityisesti vanhemmuudessa ja työssään. Tunnetaidoista puhuttaessa keskustelu myös kiertyi vahvasti koko ajan itsetuntemukseen. Osallistuja O1 sanoitti tarvitsevänsä mielenterveys- ja päihdealalla ennen kaikkea taitoa erottaa omat tunteet toisen tunteista. Hän sanoitti joutuvansa käyttämään tätä taitoa päivittäin, ja hän myös koki kehittyneensä oleellisesti tässä nimenomaan teatterityöpajassa tehtyjen harjoitteiden avulla. Lisäksi hän koki etenkin työssään tärkeäksi taidon tunnistaa omia tunteitaan, ja sen avulla myös sen, mistä ne kulloinkin johtuvat. Tämä käynnisti muidenkin osallistujien kesken keskustelua tunteiden tunnistamisesta, ja esimerkiksi O2 kävi monivaiheista ja hyvin syvää ana-

lyysia omasta kyvystään tunnistaa etenkin negatiivisia tunteita. Yhteyttä työpajassa tehtyihin ilmaisu-, vuorovaikutus- ja tunneharjoitteisiin vetivät osallistujat useita kertoja. O1 totesi myös, ettei tunnetaitoja opi, ellei synny sellaisille vanhemmille, jotka osaavat niitä opettaa.

Että eihän meille niitä lapsena... Tai aika harvalla on sellainen ihminen siinä, että sen kans oppis jotenkin puhumaan rakentavasti ja oppimaan tunteistaan. Ei kaikki synny sellaisille vanhemmille, jota kiinnostaa tällaisia opettaa lapsilleen. Niin eihän niitä opi. (O1)

Negatiivisten tunteiden kanssa eläminen, niiden säätely, ja keinot irtautua niistä tietoisesti koettiin tärkeäksi taidoksi, jonka koettiin myös oleellisesti kehittyneen sekä työpajan aikana harjoitteiden ja ryhmäprojektien myötä, että myöhemmin työpajan jälkitunnelmien vuoksi. O1 sanoi hävenneensä ja kokeneensa syyllisyyttä voimakkaista tunnereaktioistaan keväällä 2010 työstetyn näytelmän ja sen prosessissa ilmenneiden ongelmien vuoksi. Hän koki silloin vahvasti ”pettäneensä porukan” jättäessään työpajan kesken. Ryhmäkeskustelussa tässä kohtaa toiset osallistujat vakuuttivat, ettei sellaisia ajatuksia muulla porukalla, tai ainakaan heillä silloin ollut, ja he vahvistivat O1:n tehneen itsensä kannalta oikean päätöksen. O1 kuitenkin sanoitti, että se myös opetti häntä ajattelemaan, että hänen on pakko oppia kontrolloimaan tunteitaan paremmin.

Automaattisesti syntyvät tunteet voivat myös olla ristiriidassa sen suhteen, miten haluaisimme kussakin tilanteessa käyttäytyvän. Esimerkiksi jännitämme esiintymistä, vaikka haluaisimme olla rauhallisia ja itsevarmoja. Tunteiden säätelyminen tahdonalaisesti on kuitenkin mahdollista, kunhan tiedostamme omat tunteemme, ja opimme hallitsemaan käyttäytymistämme. Ahdistuksen havaittuamme, kykenemme esimerkiksi hengitystä säätelämällä rauhoittamaan kehoamme, ja havainnoimalla toistuvia kokemuksia, saatamme kyetä ymmärtämään syyn ahdistusreaktiollemme, ja näin voimme mahdollisesti vaikuttamaan siihen. Kyky tunteiden säätelyyn opitaan kuitenkin yksilöllisesti ja kehityksen myötä. (Nummenmaa 2016.)

Harjoitteista ja toistensa edessä esiintymisestä osallistujat sanoittivat oppineensa paljon. O3 sanoitti esiintymisen olleen hänelle hyvin luontevaa, hän sanoitti oppineensa toisten ihmisten kohtaamisesta, ja etenkin heidän ymmärtämisestään sekä kuuntelemisesta. O1 päinvastoin sanoitti kokeneensa aluksi

esiintymiset muiden edessä hyvin vaikeaksi, mutta oppineensa näkemään itsensä hyväksyvämmän sen vuoksi, että sai hyväksyvää, positiivista palautetta itsestään.

Tutkijana havainnoidessa koskettava hetki vuorovaikutuksellisesti oli osallistuja O2:n pohdinnat omasta itsestään osana yhteiskuntaa ja työntekijänä työ- ja opiskeluhistoriansa sirpaleisuuden vuoksi. Tämä herätti muissa osallistujissa valtavan tarpeen luetella O2:n vahvuuksia ja kehua tämän persoonaa ja osaamisalueitaan. O2 sanoi tunnistavansa kyllä oman kompetenssinsa, mutta olevansa henkilö, joka innostuu monista eri asioista, mutta myös kyllästyy nopeasti. Hän sanoitti sen määrittäneen omaa työelämäänsä. Hän kertoi tekevänsä opintoja tai työtehtäviä intensiivisesti jonkin aikaa, mutta sitten aina kyllästyvänsä ja kuormittuvansa suhteellisen nopeasti. Hän koki, että hänen kykenemättömyytensä jatkuvuuteen työtehtävissä on syönyt hänen itsetuntoaan. Tämä aiheutti tarpeen sekä minulle freelancerina toimivana teatterialan työntekijänä että tutkimukseen osallistuneiden kahden muun henkilön vakuuttaa, että projektiluontoinen työ on aivan mahdollinen ja hyvä vaihtoehto, eikä lyhytjänteisyys työn suhteen tee hänestä huonoa ihmistä. Itse totesin tunnistavani itsessäni paljon samaa, ja kerroin, kuinka itsekin kyllästyn helposti, ja oma työni muutaman kuukauden mittaisissa projekteissa on juuri sopiva minulle. Uskon nähneeni, että O2 koki tulleeensa nähdyksi ja kuulluksi tuossa hetkessä, ja näin hänen olemuksensa hieman ryhdistyvän, ja ilmeensä kirkastuvan, vaikka tiedostankin että havaintoni ei ole missään määrin objektiivinen.

Toisaalta osallistuja O2 myös analysoi, että on myöhemmissä vaiheissa työelämässään erilaisissa projekteissa pystynyt sietämään keskeneräisyyttä, ja sitä prosessin vaihetta, missä monesti ihmiset "panikoivat" projektin valmistumista ja onnistumista, paremmin. Syyksi hän epäili kokemustaan työpajassa, ja etenkin osallistujajoukon kaoottiseksi kuvailemaa kevätkaudella toteutettua näytelmäprosessia.

Kaoottiseksi kuvailemastaan kevätkaudesta ja näytelmäprosessista osallistujat sanoittivat ongelmien johtuneen ryhmän jakaantumisen kahteen leiriin, keskusteluyhteyden katkeamisesta, ja sitä myöten syntyneistä riidoista ja pettymyksistä, sekä ohjaajuuden ja strukturoidun suunnitelman puuttumisesta. Osallistuja O1 sanoitti tunteneensa, että hänet jätettiin heitteille, ja yhtäkkiä kukaan ei enää välittänyt, että mitä hän tekee. Näen tässä yhteyden kuulluksi

ja nähdynksi tulemisen tarpeeseen vuorovaikutuksellisenä perusajatuksena, että oppimiseen liittyvän tuen tarpeen näkökulmasta.

5.4 Ohjaajuuden merkitys

Teatterityöpajatoiminnan ohjaaminen ei ole toistaiseksi tieteellisesti tutkittu koviinkaan laaja-alaisesti, ja akateemisesti pätevää teoreettista viitekehystä koskien työpajatoiminnan draamaohjaajuutta on vaikea löytää. Laura Järviluoma, Anne Koski ja Satu Tuomi kirjoittavat, että monella teatterityöpajatoimintaan osallistuvalla on päihde- ja mielenterveysongelmien lisäksi hoitamaton traumausta, ja esimerkiksi lastensuojelun verkosta on onnistuttu pujahtamaan läpi, vaikka tuelle olisi ollut tarvetta lapsuudessa ja/tai nuoruudessa. Tästä syystä kokemus siitä, että joku ensimmäisen kerran kuuntelee, näkee, on kiinnostunut ja osoittaa empatiaa, aiheuttaa hyvin voimakkaita tunnekokemuksia. Näiden tunnekokemusten suhteen Järviluoma ym. painottavat ennen kaikkea yksilöohjaajan tärkeyttä, ja sitä, että pajalaisella on tunne siitä, että hän saa tukea koko työpajaprosessinsa ajan. (Järviluoma ym. 2021, 21–22.)

Jo tammikuun alussa 2023 vastaanottamani kirjoitustehtävät nostivat voimakkaasti esiin jo aiemmin tässä opinnäytetyössä mainitsemani osallistujien itsensä ”kaoottiseksi” kuvailemansa kevätkauden, jonka aikana itse en enää ryhmänohjaajana toiminut. Ymmärsin kirjoitustehtäviä lukiessa, että tämä aihe olisi nostettava esiin myös ryhmähaastattelussa, ja annettava sille keskustelulle tilaa, päätyisi sen tulokset sitten tutkimuksen tarkastelun aiheeksi tai eivät. Ryhmähaastattelun aikana aiheesta käymäni keskustelu nosti kuitenkin sekä työpajaohjaajuuden, että onnistuneen ryhmäprosessin kysymykset niin suuriksi, että koen opinnäytetyöni kannalta niiden tuloksien analysoinnin tärkeäksi. Strukturoitu ja suunnitelmallinen ohjaajuus ja kokemus siitä, että joku pitää huolta koettiin tärkeänä nimenomaan kuntouttavassa toiminnassa oleville ihmisille.

Sillon se oli niinku tosi hyvää se ohjaus ja meitä ei nimenomaan päästetty pöljäileen vaan siinä pidettiin niinku sellasta tiettyä struktuuria, että ”hei me tehdään nyt tälleen” vaikka koko ajanhan me varmaan kaikki niinku levittiin ympäriinsä, ja oltiin tekemässä jotain ihan muuta. (O1)

Työpajaohjaajuuteen ryhmävalmennuksen osalta liitetään luonnollisesti ryhmänohjaajuuden ammattitaito. Teatterimenetelmiä käytettäessä on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää ymmärtää niiden vaikutukset, ja sen vuoksi ymmärtää myös ammattitaitoisen draamaopettajuuden merkitys. Heikkinen (2007) kirjoittaa, että draamaopettajan eri roolien tarkasteluun yksi näkökulma on tarkastella rooleja johtajuuden, pedagogisuuden sekä draaman ja teatterin asiantuntijuuden kautta. Draamaohjaajan tulee draama-asiantuntijana hallita draaman ja teatterin keinot, mutta myös pedagogiikan ja oppimisen teorit. Lisäksi draamaohjaaja on yhteisön johtaja, jonka tulee ymmärtää, miten yhteisö ja ryhmä toimii, ja miten ryhmäprosessit ja sen sisäiset projektit saadaan toimimaan niin, että sekä yksilöt, että ryhmä kokee onnistuneensa, vaikka prosessiin liittyisikin haasteita. Johtajan tehtävänä on luoda ilmapiiri, jossa uskalletaan yrittää ja epäonnistua, kyseenalaistaa vallitsevia normeja ja käytäntöjä sekä kannustetaan ja tuetaan toisia. (Heikkinen 2007, 161–162.)

Neljä keskeisintä ihmisläheisen johtajuuden elementtiä ovat positiivinen ilmapiiri, toimijasuhteet, kommunikaatio ja merkitykset. Ilmapiirin kannalta oleellista on, että positiivisia tunteita on enemmän kuin negatiivisia. Toimijasuhteissa ja kommunikaatiossa pyritään myönteisyyteen ja myönteisiin tapoihin olla, toimia yhdessä, puhua, käyttää kieltä ja viestintää sekä sitä kautta luoda turvallisuutta ja luottamusta. Tämä mahdollistaa paremman kokonaishyvinn, lisääntyneen innovatiivisuuden, ja itsensä ylittämisen, kun kyvyt ja vahvuudet pääsevät esiin, ja kannustamisen kautta uskalletaan olla enemmän. (Syväjärvi & Vakkala 2012, 197, 206, 208, 211.)

Johtamista tulee toteuttaa niin, että myönteiset yksilökokemukset sekä vuorovaikutussuhteet ja -tilanteet mahdollistuvat ja lisääntyvät. Positiivisuudella ei kuitenkaan tarkoiteta, ettei negatiivisuutta olisi olemassa, vaan johtajuuteen kuuluu silloin myös tunnistaa ja havaita konfliktit, epäluottamus, osaamattomuus, tietämättömyys, huono itsetunto, välinpitämättömyys, jännitteisyys jne. Tämä luo edellytyksen ihmisarvoiselle toiminnalle, jossa yksilö huomioidaan, ja yhteisö voi hyvin. (Syväjärvi & Vakkala, 2012, 212–214.)

Draamaohjaajalla on aina valta, halusi hän sitä tai ei, ja ohjaajan tulee tunnustaa tämä valta, ja kantaa sen mukanaan tuoma vastuu. Harjoitteita ja suunnitelmaa laatiessaan ohjaaja on se, joka tekee päätöksen siitä, mitä ryhmäläiset

'joutuvat' tekemään ja ohjaajan on ymmärrettävä, mitä se mahdollisesti saattaa nostaa pintaan. Toisaalta ryhmäläisten kanssa täytyy olla selkeä sopimus, ettei mitään kirjaimellisesti joudu tekemään, ja siitä syystä taas ohjaaja on myös innostaja, kyseenalaistaja ja parhaimmillaan 'taitava terapeutti'. Ohjaaja on työnjohtaja, taiteellinen johtaja, ja vaikka kyseessä olisi prosessissa ryhmälähtöisesti työstettävä esitys, ohjaaja on se, joka kantaa lopullisen vastuun päätöksistä. Parhaimmillaan ohjaaja luovuttaa valtaa ryhmälleen, ja tarvittaessa auttaa kantamaan sen mukanaan tuomaa vastuuta. Vaikka valta olisi jaettu työryhmälle lähes täysin, on ohjaajan vastuu kannatella kokonaisuutta. Tämä valta kokonaisuudesta luo työryhmälle luottamuksen kokemuksen siitä, että heitä kannatellaan. Se vapaus luo myös puitteet luovuudelle, kun pelkoa kokonaisuuden katoamisesta ei ole. (Häkämies 2005; Koskenniemi 2007, 34, 114.)

Osallistujat sanoittivat auktoriteetin ja struktuurin puuttumista, mutta toisaalta kesken prosessin ohjauksen haltuun ottanut äärimmäiseksi auktoriteetiksi kuvailtu henkilö oli myös aiheuttanut hämmennystä ja ahdistusta, kun työtavat olivat menneet täysin uusiksi. Heidän tulkintansa mukaan työpajatoiminnassa oleva ryhmä kaipaa tuekseen ohjaajan, jolla ryhmä on hallinnassa, ja jolla on auktoriteettia suhteessa ryhmään. Liika kaveruus ja ryhmän sisällä oleminen on haitaksi tällaiselle ryhmälle. Toisaalta myös äärimmäinen auktoriteetti koettiin hankalaksi, mutta tulkitsen tämän johtuneen ennen kaikkea yhtäkkisestä työtapojen muutoksesta sekä siitä, ettei ryhmällä ollut selkeää käsitystä siitä, mitä tapahtuu.

O1: Mä ajattelen, että kukaan ei enää... se ei niinku tämmösen ryhmän kans käy, että ollaan niinku kavereita. Kyllä näytelmässä pitää olla ohjaaja. Ja se täytyy ottaa se rooli ja tavallaan ja mä koen, että se oli tosi iso puute silloin keväällä.

O2: Ainakin se kulminoitu just tolla tavalla. Ja se kokemus muodustu just tollaseks sen takia, miten se meni. Että siihen sit loppuvaiheessa tuli hirveellä kii-reellä äärimmäinen auktoriteetti sen jälkeen, kun kaikki oli päässyt jo sellaiseksi. Ja se oli tosi rankka tosi monelle, vaikka mä koin sen helpotuksena.

O1: Joo, mut etenkin meidän tyyppiset ihmiset, kun me silloin oltiin, niin me oltais tarvittu tosi paljon sel-lasta runkoo ja aikataulua ja sitä että näin mennään ja että kaikilla olis ollut selvää että mitä tehdään.

O2: Niin siinä jotenkin oli se että siinä tapahtu niin monta hajoamisen vaihetta siinä kevään prosessissa ja sit se lopputulema olis sit sellanen liian äärimmäinen. Että mennään tekemisen tavoista niinku ääripäästä toiseen.

Ryhmähaastattelussa nousi esiin tuen häviäminen kevätkaudella. Kahden ryhmänohjaajan voimin ryhmällä oli ollut turvallinen olla. Toiminta oli syyskaudella ollut suunniteltua, aikataulutettua ja prosessin sisäisillä projekteilla oli selkeä funktio, ja niitä kohti edettiin tarkoituksenmukaisesti. Kyseisellä työpajalla oli tuolloin myös yksilövalmentaja, mutta haastateltavat sanoittivat kokeneensa hänet etäiseksi, eivätkä olleet täysin hahmottaneet työpaja-aikana hänen tehtävänsä ja roolia ryhmäläisten kannalta. Yksilövalmentaja oli myös se henkilö, joka lopulta tuli ohjaamaan toisen työpajaryhmän näytelmän loppuun, ja johon yllä olevassa litteroidussa dialogissa osallistuja viittaa sanaparilla ”äärimmäinen auktoriteetti”. Ajattelen, että auktoritaarisuuden kokemus syntyi osittain luonnollisesti tuolloisen yksilövalmentajan persoonasta, mutta myös työtapojen yhtäkkisestä muutoksesta. O2 sanoitti itselleen auktoriteetin palautuksen luoneen myös turvallisuuden tunteen siitä, että esitys saadaan valmiiksi, mutta tässäkin kokemuksessa esityksen valmiiksi saattaminen oli tuolloin noussut ryhmä- ja yksilöprosessien edelle, eikä se yhteisölähtöisessä teatterissa voi olla lähtökohtana. Yhtäkkiä ryhmä olikin kokenut olevansa itseisarvoisesti toteuttamassa esitystä yleisöä varten, eikä siis enää yksilö- ja ryhmäprosessina, jossa itsearvoisuus on yksilön sosiaalisessa kuntoutumisessa yhteisen tekemisen kautta. Uuden draamasopimuksen solmiminen yhteisesti ryhmän kesken olisi voinut auttaa tilanteen avaamisessa ja refleктоimisessa yhteisesti, mikäli joka tapauksessa asiat olisivat edenneet tällaiseen pisteeseen.

Osallistujien kokeman problematiikan ohjaajuuden suhteen ja tuntemuksen kaoottisuudesta, tulkitsen siis Heikkisen (2007) ajatuksien pohjalta draamasopimuksen rikkoutumisen kokemukseksi. Johtajuuden ja pedagogisuuden lisäksi draamaopettajan ja tämän tutkimuksen yhteydessä teatteripainotteisen työpajatoiminnan ryhmävalmentajan on kyettävä olemaan myös taiteilija ja tutkija niin, että se aidosti palvelee ryhmää ja sen tarkoitusta. Ryhmä on haastettava dialogiin sekä draaman sisällä, että sen ulkopuolella, eikä tämä tehtävä ole helppo. Parhaassa tapauksessa nämä kolme roolia. Nämä roolit ovat opet-

taja, johtaja ja taiteilija ja ne nivoutuvat yhteen tavalla, jossa ryhmä sekä ryhmänohjaaja itse aina tietävät, missä näistä roolissa ryhmänohjaaja kulloinkin toimii. Jotta tämä on mahdollista, on ryhmällä oltava johdonmukaiset ja selkeät pelisäännöt (draamasopimus), jossa se toimii. (Heikkinen 2007, 162.)

Osallistujat olivat syksyn 2009 aikana suostuneet siihen draamasopimukseen, joka oli tuolloin yhdessä laadittu. He kokivat turvaa ryhmässä, ja he kokivat, että he kehittyivät sosiaalisesti yksilöinä ja heidän itsetuntoaan vahvistettiin sekä ohjaajien että ryhmän toimesta. Kun toinen ryhmänohjaaja lopetti, koki osallistujat, että jokin aikakausi päättyi. Ajattelisin, että tässä kohtaa uuden draamasopimuksen laatiminen, ja yhteisten pelisääntöjen luominen sen suhteen, miten yhdessä näytelmäprosessia lähdetään rakentamaan niin, että kaikkien ääni edelleen kuuluu, ja että kaikki kokevat edelleen olevansa turvassa ja heidän edelleen jatkuvaa prosessia tuetaan, olisi ollut tärkeää. Tällaista sopimusta ei osallistujien muistikuvan mukaan kevätkaudella prosessin muuttuessa laadittu.

Myös Reetta Vehkalahti (2003, 15) kirjoittaa, ettei esityksestä saa draamaopeuksessa tulla itsetarkoitusta. Vehkalahti puhuu tässä yhteydessä lasten kanssa tehtävästä teatterityöstä, mutta ajatus yhteisöteatterin parissa on sama. Esityksen täytyy olla aina alisteinen yhteisön ja sen yksilöiden prosessille. Esityksen täytyy yhteisöteatterissa ja sosiaalisessa teatterissa palvella osallistujia ja heidän lähtökohtiaan, ei ensisijaisesti yleisöä. Yhteisöteatteriohjaaja Kati Sirénin mukaan yhteisölähtöisessä teatterityössä hallinta koostuu menetelmäosaamisen lisäksi eettisestä tietoisuudesta ja yhteiskunnallisesta ymmärryksestä. Hänen mukaansa yhteisöteatterin osaamisessa korostuu kysymisen taito ja kyky rakentaa olosuhteet tasapuolisuudelle, tarkemmin määriteltynä mahdollistaa osallisuuden kokemus. Yhteisöteatteriohjaajan on tiedostettava vastuunsa draamamenetelmien voimasta nostaa tunnetason asioita pintaan. Tämä voima korostuu Sirénin mukaan tavallisten ihmisten, ei-ammattiteatterintekijöiden kanssa työskennellessä. Esitystä rakennettaessa on huolehdittava, että aikaa varataan turvallisuuden rakentamiseen ja ylläpitämiseen. Sirén myös korostaa kykyä erottaa ohjaajana henkilökohtaiset tunteet ja tarpeet sekä oma ammattirooli. (Sirén 2015, 136–138.)

Sirén viittaa viimeisellä lauseellaan ohjaajan jaksamiseen, koska työskentely esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien ja traumataustaisten ihmisten kanssa

nostaa helposti myös omia tunteita pintaan, ja myötäeläminen osallistujien prosesseissa helposti kuormittaa ohjaajaa henkilökohtaisella tasolla. Näen Sirénin ajatuksessa myös toisen tason. Kun yhteisöteatteriohjaaja osaa erottaa ammattiroolin ja henkilökohtaiset tunteet ja tarpeet, hän osaa myös erottaa, missä kohtaa hänen on esimerkiksi luovuttava henkilökohtaisesta taiteellisesta näkemyksestä ryhmän hyväksi. Tämä esimerkiksi työpajateatteritoiminnassa tarkoittaa sitä, että vaikka idea esityksestä olisi alun perin ollut kuinka hyvä, ja ryhmä olisi siitä innostunut aluksi, täytyy suunnitelmaa esityksestä muuttaa, jos idea ei toimi eikä enää palvele ryhmän tarkoitusta. Jos teatteri-työpajaryhmä lähtee toteuttamaan ohjaajan valitsemaan valmista näytelmätekstiä, on asetelmassa lähtökohtaisesti asiat pielessä yhteisöteatterin ja draamaopetuksenkin näkökulmasta. Esitysidea ei ole ollut ryhmä-, yhteisö- ja kontekstilähtöinen. Esitys näin ollen palvelee ensisijaisesti ohjaajaa, ei ryhmää. Kun ryhmän funktio ja toimintatavat muuttuvat, ryhmäläiset ovat helposti hukassa, ja yhteentörmäyksiä syntyy.

Kuten aiemmin kirjoitin, teatteri tai teatterityöpajatoiminta ei ole terapiaa, mutta osallistujien trauma- ja mielenterveys- ja päihdekuntoutujataustan takia, toiminnassa on terapeuttisia piirteitä. Ohjaajalla on siis hyvä olla ymmärrystä erilaisten ongelmien yleisyydestä ja niiden vaikutuksista. Ohjaajan on tärkeä ymmärtää, että monet osallistujien reaktiot johtuvat esimerkiksi traumatausta eikä itse toiminnasta. Ryhmää tulee kuitenkin ohjata kiinnittämättä liikaa huomioita taustoihin tai diagnooseihin. Työpajatoimintaa ohjatessa tulee kiinnittää erityistä huomioita siihen, että toiminta tarjoaa korjaavia kokemuksia eikä missään nimessä traumatisoi osallistujia. Parhaimmillaan työpajaohjaaja oppii koko ajan uutta myös itsestään ja kehittyy sekä ihmisten parissa työskentelevänä että teatterintekijänä. (Järviluoma ym. 2021, 32.)

Vaikka kolme osallistujaa sanoitti kaaoksen draamaprosessissa olleen tuhoisaa, kaaos on myös draamaprosessille hyvin ominaista prosessin yhtenä vaiheena. Aiemmin tässä tutkimuksessa kappaleessa Tulevaisuuden taidot kirjoitin Heikkisen käyttämästä termistä merkityksellinen keskeneräisyys draamaprosessin yhteydessä. Annukka Häkämies ajattelee draamaohjaajan olevan rajojen vartija. Hänen mukaansa draamaohjaaja mahdollistaa luovan leikin tilan, jossa ohjaaja toimii kaaoksen ja kontrollin säätelijänä. Ammattitaitoinen ohjaaja osaa antaa tilan ajoittaiselle kaaokselle, mutta osallistujien täytyy voida luottaa siihen, että ohjaaja kykenee kuljettamaan ryhmän kaaoksesta

kontrolliin, ja ennen kaikkea saa ryhmän ajoissa ulos tuhoisasta kaaoksesta. Häkämies muistuttaa, että draamatyöskentelyn elämyksellisyys ja tunnevaltaisuus tuo aikuistenkin kohdalla mukanaan ison haavoittumisen mahdollisuuden. (Häkämies 2005; Koskenniemi 2007, 50.)

Teatterityöpajaohjaajan tehtävä on haastava. Tehtävän kuvaan kuuluu yhtä aikaa 'sosiaalityöntekijä', 'terapeutti', ryhmänohjaaja, valmentaja, fasilitaattori sekä teatteriohjaaja. Empatiakyky, inhimillisyys ja joustavuus ovat yhtä tärkeitä piirteitä kuin kyky aikatauluttaa, luoda turvallinen toimintaympäristö, organisoida, delegoida ja huolehtia, että yhteisistä asioista sovitaan ja sääntöjä noudatetaan. Hyvä työpajaohjaaja on yhtä aikaa herkkä ja jämäkkä. (Järvi-
luoma ym. 2021, 31–32.)

Tulosten analysoinnin kannalta on tärkeää painottaa, että neljästä kirjoitelma-tehtävän tehneestä, kolme nosti esiin ohjaajuuden, ja etenkin sen ongelmat kevätkauden näytelmäprosessissa. Osallistuja O3 ei nostanut sitä kirjoitelmasaan esiin. Ryhmähaastattelussa aiheen ollessa käsittelyssä, hän koki omittuiseksi sen, miten eri tavoin ihmiset samat asiat kokevat, koska itse muistelee työpaja-aikaa vain hauskana ajanjaksona, jossa maanantaista perjantaihin käytiin ”pöljäilemässä pajalla.” Keskustelun edetessä hän kuitenkin myönsi, että ryhmän hajoaminen oli keväällä harmittanut, ja että oli myös käyttänyt alkoholia kevätkaudella joka päivä, ja käynyt jossain kohti myös katkolla. Hänelle näytelmäprosessi oli kuitenkin vahvistanut päihdeongelman keskellä itsetuntoa, koska harjoituksissa hän oli silti käynyt joka päivä. Se, että esitys lopulta valmistui, oli aikaansaanut tunteen hänelle tärkeäksi kokemansa siitä, että on onnistunut jossain. Teatterista tuli hänelle ”jonkinlainen kiinnekohta ja tarkoitus muuten sekavassa elämässä”.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA LOPPUPOHDINTA

Tutkimusaineistosta nousi useaan kertaan ajalehtimisen kokemus, jonka tunnisti kaikki kolme ryhmähaastatteluun lopulta osallistunutta. He myös tunnisti-
vat edelleen itsessään voimakkaasti jotain samaa kuin tuolloin yli kymmenen vuotta sitten ennen teatterityöpajan alkamista. Keskusteluun nousi yhteiskunnan odotukset haaveammatin löytymisestä ja yhtenäisen työuran luomisesta. Kaikilla oli kokemus, ettei ole koskaan oikein sopinut siihen muottiin, jossa

suoraviivaisesti edetään tutkinnon kautta ammattiin, ja tehdään sen jälkeen kokoaikaisesti työtä samalla alalla. Koin tämän kiinnostavaksi sen vuoksi, että nykyajatus työurista ja tulevaisuuden työtehtävistä on hyvin moninainen, eikä suinkaan enää painota ajatusta elinikäisestä urasta yhden työnantajan palveluksessa, kuten esimerkiksi Aarnikoivu (2010, 40–41) toteaa.

Toisaalta havainto on kiinnostava myös sen vuoksi, että työpajatoiminnan tarkoitus on valmentaa kohti koulutusta ja työtä sen lisäksi, että tavoitteena on tukea hyvinvointia ja vahvistaa osaamista. Ja koska työpajatoiminta tähtää osallisuuden yhteiskunnassa vahvistamiseen, on tärkeääkin, että jatkopolun löytymistä tuetaan. Itselleni heräsi kuitenkin kysymys, että annetaanko työpajavalmennuksissa nykyään tarpeeksi tietoa erilaisista urapolkuvaihtoehdoista, mahdollisesta freelancerina työskentelystä, kevytyrittäjyydestä, omaehtoisesta pätkätyöläisyydestä ja ennen kaikkea annetaanko tukea taidelähtöisille ammattihaaveille tai edes taipumukselle ja sisäsyntyiselle tarpeelle toteuttaa itseään taiteellisin keinoin ja löytää keinoja itseilmaisulle.

Perusopetussuunnitelmaan ei työpajaan osallistuneiden kouluaikana ei teatteri-ilmaisuopetusta kuulunut ja kaikki itseilmaisuun liittyvä on myös tuolloin ollut pitkälti opettajien omien intressien varassa. Nykyään tunne- ja vuorovaikutustaitojen opetusta varhaiskasvatuksessa ja alakoulun perusopetuksessa on lisätty, mutta sen vaikutukset voidaan todentaa työelämässä vasta reilusti yli kymmenen vuoden päästä. Ja kuten johdannossa todettiin, on sen toteuttaminen edelleen lähes kokonaan opettajasta riippuvaista.

Koska syystä tai toisesta osallistujat kokivat tyydytystä työuran lopulta löydyttyä, ja taas esimerkiksi O2 koki epäonnistumisen tunnetta pätkätyöläisyydestään ja ajelehtimisestaan, voidaan todeta, ettei myös itseni edustamalle sukupolvelle ainakaan vielä uudenlainen työelämäajattelu ole kunnolla sisäistynyt. Meille 1970–1990-luvulla syntyneille yhteiskunta on asettanut hyvin voimakkaita odotuksia siitä, että elämässä onnistuminen tarkoittaa peruskoulun (ja lukion) kautta ammatti- tai yliopisto-opintoja, joiden jälkeen tulee työllistyä koulutusta vastaavaan vakituiseen ja kokoaikaiseen työhön. Tähän yhtälöön kuuluu myös puoliso ja lapset, joista myös osallistujat sanoittivat kokeneensa paineita. Tätä analysoidessani en voi olla vahvistamatta näitä odotuksia oman työelämäkokemukseni kautta, etenkin nykyisiä työllisyyspalveluja ajoittain

käyttävänä. Vaikka nykyinen työelämä, ja etenkin tulevaisuuden työelämäteoriat osoittavat määräraikaisten, päällekkäisten työsuhteiden sekä yrittäjyyden eri muotojen lisääntyneen, ei nykyinen työvoimapolitiittinen byrokraatia juurikaan tämän tyyppisiä työmuotoja vielä tunnista, ja pahimmillaan tällaisten töiden tekeminen ja vastaanottaminen ovat työttömyysturvan kannalta haitallisia. Myös vuonna 2019 ohjatessani työttömien nuorten teatterityöpajaa, törmäsin osallistujien samankaltaisiin ajatuksiin siitä, ettei täytä yhteiskunnan normeja ja odotuksia 'kunnon ihmisenä' olemisesta. Myös heissä se ajatus aiheutti ahdistusta ja epätoivoa suhteessa tulevaisuuteen. Jotain siis oppilaanohjauksessa ja työllisyyspalveluissa edelleen tehdään väärin, jos nuoret aikuiset edelleen luulevat kokoaikaisen päivätyön olevan ainoa vaihtoehto 'kunnon ihmisyyteen'. Ehkä ongelma piilee myös siinä, että meidän 1970–1980-luvulla syntyneiden sukupolvi edelleen syöttää tätä pärjäämisen kulttuuria ja 'kunnon ihmisen' normistoa omille lapsilleen.

Jalovaara (2005) kirjoittaa, että tunnekasvatus on informaatioyhteiskunnassa jäänyt vähälle huomiolle ja arvostukselle. Tunnetaitojen ja sosiaalisuuden harjoittaminen turvallisessa ja kannustavassa ilmapiirissä auttaisi jokaista, mutta etenkin ujoimpia, arimpia ja kenties varhaisien kokemustensa myötä epävarmimpia lapsia itseilmaisuuksiin ja vuorovaikutussuhteisiin toisten kanssa. Tunnetaitojen harjoittelu jo varhaisessa lapsuudessa myös opettaa tunteiden säätelyä sekä käyttäytymistä tunnereaktioiden aikana. Jalovaara painottaa myös, että moni murrosikäinen kokee muutoksia sekä kehossaan, että mielessään, ja se vaikuttaa hänen minäkokemukseensa ja persoonan kehitykseen. Tunnetaitojen harjoittaminen ja itseilmaisuharjoitteet estäisivät Jalovaaran mukaan masennusta ja sosiaalista eristäytymistä. (Jalovaara 2005, 27.) Näin ollen voitaisiin arvioida, että teatteri työpajatoiminnassa on arvokas lisä tunnekasvatuksen sekä sosiaalisten taitojen opetteluun etenkin, jos teatteritoiminta on ammattimaisesti ja laadukkaasti toteutettua. Oleellisinta on huolehtia turvallisuudesta harjoitteiden ja työskentelyn suhteen, ja huolehtien, että työpajaan osallistuneet eivät poistu työpajasta entistä rikkiäisempinä.

Luvussa Ohjaajuuden merkitys käsittelin draamaohjaajan monia rooleja, ja ohjaajan vastuuta ryhmästä yhteisölähtöisessä teatterissa, etenkin sosiaalteatterissa. Tämän osallistujien kokeman kaoottisen kevätkauden työpajassa, ja siihen liittyneiden pettymysten, ahdistuneisuuden ja turhautumisen tunteiden

sekä heitteille jättämisen kokemuksesta, vetäisin yhteyden myös teatterin rituaalinomaisuuteen. Teatterin historiasta puhuttaessa, lähdetään usein liikkeelle antiikin teatteriperinteistä ja Aristoteleesta, kuten esimerkiksi Marvin Carlson tekee teoksessaan *Theories of the Theatre* (1993, 9–10). Kuten Carlson teoksen esipuheessa kuitenkin mainitsee, hän puhuu länsimaisen teatterin kirjoituksesta historiasta. Teatterintekijöiden keskuudessa on kuitenkin yleisesti vallalla käsitys, että teatteri yleisesti juontaa juurensa alun perin alkuperäiskansojen rituaaliperinteisiin. Monissa kulttuureissa teatterilla ja rituaalilla on edelleen vahva yhteys (Koskenniemi 2007, 55). Itäinen teatteriperinne nojaa vahvasti rituaalinomaisuuteen, ja esimerkiksi japanilaiset ammattilaistenkin käyttämät teatterimetodit pohjaavat vahvasti rituaaliin ja henkiseen puhdistautumiseen (Oida 2004).

Osallistavan draaman menetelmissä (liite 3) rituaalinomaisuus on vahvemmin läsnä kuin perinteisessä länsimaisessa esittävän teatterin perinteessä. Yksi rituaalinomaisuuden tunnustava menetelmä on tarinateatteri (*playback theatre*), joka teoriassa ohjaajan rooli laajentuu olemaan vielä aiemmin esittämiäni draamaopettajan kolmea roolia huomattavasti laajempi. Rahmel (2021) huomauttaa, että tarinateatterimenetelmän perustajan ja kehittäjän Jonathan Foxin puoliso, Jo Salas määrittelee tarinateatteriohjaajan rooleiksi seremoniamestarin, esiintyjän, viihdyttäjän, terapeutin, diplomaatin, klovnin ja shamaanin. Shamaanin roolin Rahmelin mukaan Salas liittää tarinateatterin rituaaliseen ulottuvuuteen, jossa yhteisö kulkee yhteisen matkan, joka on osallistujilleen merkittävä. Matka on ennalta-arvaamaton, ja se usein sysää heissä liikkeelle tunteita, uusia ajatuksia, ja jopa valtavan muutoksen. Shamaanin tehtävä on olla tietoinen tästä henkisestä matkasta, ja hän on vastuussa kuljettamaan ryhmän sen läpi. (Rahmel 2021, 43, 45.)

Olen opiskellut myös tarinateatteriohjaajaksi, ja vaikka tarinateatterimenetelmä poikkeaa monella tapaa yhteisöteatterin ja sosiaalisen teatterin periaatteista, tunnistan tarinateatteriohjaajuudessa, ja sen roolien moninaisuudessa hyvin paljon samaa kuin työskentelyssä teatteripainotteisen työpajatoiminnan ryhmänohjaajana. Prosessissa osallistujien kanssa on havaittavissa voimakas rituaalinomaisuus, ja kuten myös tässä tutkimuksessa osallistuneille, työpajaprosessi oli iso, ennalta-arvaamaton henkinen matka, jolle he olisivat kaivanneet oppaan saattamaan heitä loppuun asti. Vehkalahti (2001) kirjoittaa, että filosofi Kari E. Turusen mukaan aito tietoisuus perustuu psyykkisten ilmiöiden

elämykselliseen kohtaamiseen. Kokemuksen käsittelemisessä (reflektiossa) ihminen tulee tietoiseksi niistä asioista, jotka aiemmin hallitsivat hänen mieltään. (Vehkalahti 2001, 27.)

Draamaprosessin ja työpajan rituaalinomainen, reflektiivinen päättäminen on tärkeää. Siinä sekä yksilö- että ryhmätason muutoksesta tullaan tietoiseksi, ja matka hyvine ja huonoimpine hetkineen parhaimmassa tapauksessa hyväksytään, ja ymmärretään eri vaiheiden merkitys itselle ja ryhmäprosessille. Ryhmän lopettamiseen liittyy myös aina surua prosessin päättymistä, ja aikaa on varattava tälle luopumistyölle. (Heikkinen 2007; Koskenniemi 2007; Vehkalahti 2001.) Draamaa tehdessä ryhmästä tulee helposti tiivis, ja ryhmän jäsenet saattavat tietää toisistansa sellaisia asioita ja puolia, joita heidän lähipiirinsäkään ei tiedä. Yhdessä koetut tunne-, kontakti- ja vuorovaikutusharjoitteet ovat tehneet haavoittuviksi ja monia tunnepatoja on prosessin aikana saattanut aueta. Ryhmäläiset ovat olleet toistensa edessä paljaina, ja tulleet silti hyväksytyksi. Tämä on epäilemättä monille osallistujille korjaava kokemus, jota he kantavat läpi elämänsä. Siksi teatterityöpajaohjaajan vastuu prosessin loppuun viemisestä ja myös sen (rituaalinomaiseen) päättämiseen panostamisesta on hyvin tärkeää. Pahimmillaan jo alkujaan kuntouttavan toiminnan tarpeessa oleva, on jopa enemmän ahdistunut, hukassa ja yksin, kuin työpajalle tullessa. Teatteripainotteisen työpajaohjaajan strategian täytyy kantaa loppuun asti.

Myös työelämäteorioissa prosessien onnistumisen yhteydessä puhutaan myös kyvystä ymmärtää prosessin päättymisen merkityksellisyys, ja toteutuneiden prosessien kompleksisuus. Strategioilla tähdätään hallittuun rakentamiseen. Todellisuudessa ne eivät rakennu sellaisenaan vaan ihmisten tulkitoina. Kompleksiseen ajatteluun kytkeytyy myös emergenssi eli se, ettei vuorovaikutuksessa prosessin lopputulos koskaan ole vain osiensa summa, vaan myös paljon uutta, moninaista ja ennalta arvaamatonta. Tämä voidaan kuitenkin ajatella myönteisenä asiana, ja johtajan tulisi tukea moninaisuuden mahdollisuutta, koska tämä johtaa kehitykseen. Kompleksisuus näyttäytyy etenkin muutoksissa, joissa ihmisten käyttäytyminen poikkeaa ennakoidusta entistä enemmän ja yksilön käytös muutoksen aikana saattaa muuttua useaan kertaan ja radikaalisti. Johtajana kompleksisuutta ei voi mitenkään siis ennakoida tai hallita. Tutkimuksien mukaan työyhteisön kokonaisvaltaisella luottamuk-

sella, kyvyllä reflektoida ja mukautua sekä toimia yhteistyössä, on paljon tekemistä sen kanssa, miten muutoksia ja ennakoimattomia ilmiöitä, jännitteitä ja tilanteita pystytään käsittelemään. (Laitinen & Stenvall 2012, 92–93, 96–98, 108, 112–113, 117)

Jo teoreettista viitekehystä valitessani, minulla oli selkeä, työkokemukseni myötä rakentunut kuva siitä, kuinka paljon yhteistä nykyisin vallalla olevilla ihmislähtöisellä ja pedagogisella johtajuudella, työelämätaitojen ja tunnetaitojen merkityksen ymmärtämisellä työelämässä on draamamenetelmien kanssa. Opintojaksoilla Pedagoginen johtaminen ja Johtamisen psykologia teki useampaan kertaan huutaa, että ”nytkö nämä business-ihmiset tämän vasta ovat tajunneet!?”. Niin monet uudet työelämäteoriat olivat sitä samaa vuorovaikutukseen, ihmisen psyykkis-fyysis-sosiaaliseen kokonaisuuteen ja empatiaan pohjaavaa perusasiaa, jota itse olin erilaisissa teatteriryhmissä opiskellut jo 10-vuotiaasta lähtien. Koen, että onnistuessaan teatteripainotteiset työpajat kehittävät ihmisiä, jotka vastaavat erinomaisesti nykytyöelämän ja tulevaisuuden työelämän vaatimuksiin. Heille tunne- ja vuorovaikutustaidot, empatia, prosessien kompleksisuus ja keskeneräisyys sekä ongelmanratkaisutaidot, tiimityötaidot sekä itsetuntemuksen kehittäminen ovat itsestäänselvyksiä. Toisaalta he ymmärtävät myös sen tosiasian, että ihminen kehittyy jatkuvasti, ja, että ryhmä on aina enemmän kuin vain osiensa summa. Teatterityöpajoilla on mahdollisuus kasvattaa tulevaisuuden työntekijöitä, joille osallisuus ja erilaisuuden hyväksyminen ja kunnioittaminen ovat tärkeitä arvoja, ja jotka ovat valmiita kehittämään itseään ja panostamaan itsetuntemukseen. Heille aktiivinen ote omasta elämästään ja yhteiskunnasta sen poliittisesti osallisena jäsenenä, on itsestään selvää, ja laajan dialogissa jatkuvasti kehittyvän ymmärryksensä vuoksi, he ovat myös tasa-arvoa kannattavia, empaattisia demokratian kehittäjiä.

Toisaalta, kuten jo aiemmin tässä työssä on tullut ilmi, on monet kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevat myös tuen tarpeessa trauma-, päihde- tai mielen-terveystaustaisuutensa puolesta. Sen erilaisuuden ymmärtämisen sekä tuen tarpeen erilaisine muotoineen on työelämäpuolella edelleen vielä kehityttävä. Byrokratian ja asenteiden on muututtava, ja suorittavuudesta työ- ja opiskeluelämässä voisi tähdätä eheyttävään luovuuteen, jotta 'ajelehtijat' saataisiin osallistettua osaksi yhteiskuntaa ja työelämää.

Jos yhteiskuntamme ja etenkin byrokratiamme tukiviidakkoineen ja oppilaan-ohjauksineen siirtyisi vastaamaan työelämäteorioissa esitettyjä visioita tulevaisuuden työelämästä, ehkä niin moni nuori ei kokisi olevansa sopimaton yhteiskuntaamme ja sen normistoon. Koska, jos itse en aikoinani olisi ollut niin määrätietoinen ja päättäväinen teatteriurani suhteen, olisi unelma saattanut kaatua lukuisiin lähisukulaisten ja opinto-ohjaajien kehoituksiin hankkia oikea ammatti. Näitä samoja tarinoita kuulee taiteen parissa työskentelevänä surullisen paljon. Ja valitettavasti kysyessäni peruskoulua tänä keväänä päättävältä esikoiseltani, että onko heidän opinto-ohjauksissaan ja jatko-opintoesittelyissään nostettu esiin taidealojen opiskelua, vastaus oli ”ei”. Siitä huolimatta, että hän ei vielä tiedä, mitä haluaa isona tehdä, ei opinto-ohjaaja yksilökeskustelussa ollut nostanut esiin esikoiseni teatteriharrastuneisuutta, eikä ole kuulemma kertaakaan kysynyt, voisiko siinä olla hänelle urapolku.

Taidetta ei oman kokemukseni ja havaintojeni mukaan pidetä järkevänä ja kannattavana opintoalana, vaikka samaan aikaan sekä työelämässä että esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla enenevissä määrin tunnustetaan taiteen avulla positiivisten tuloksien saaminen. Taidetyötä tekevät ovat monesti innovatiivisia ja liikkuvat sujuvasti liike-elämän, yhteisötyön, yksin tehtävän työn, ja kaikkien niiden prosessien ja projektien välillä, mitä näiden sisälle mahtuu. Moni taidealalla itsensä työllistävä on keskiluokkainen veronmaksaja, jonka peruspäivätyöläisestä erottaa ennen kaikkea sinnikkyys sekä erinomainen epävarmuuden ja muutosten sietokyky, minkä koronapandemiakin todisti luokkineen ja tarinoineen.

Se, että teatterityöpajaan osallistuneet olivat nuorena kokeneet, että taide ja teatteri voisi olla jotain, joka mahdollistaisi heille tavan tulla itsekseen tai kehittyä ihmisenä, on jotain, mitä yhteiskunnan pitää tunnustaa. Kuinka paljon koulupudokkaista ja syrjäytymisvaarassa olevista nuorista ovat sellaisia, jotka kokevat, ettei heille ole paikkaa yhteiskunnassa? Kuinka moni heistä voisi löytää kanavan ilmaista itseään jonkun taidemuodon kautta, mutta yhteiskunta ei sitä tunnusta ’oikeaksi työksi’.

Koska useissa laadullisissa tutkimuksissa on todettu teatterin kehittävän itsetuntoa, vuorovaikutustaitoja ja itsetuntemusta, on vähintään hämmentävää, ettei tämä tieto aiheuta draamamenetelmien sisällyttämistä perusopetussuun-

nitelmaan. Toisaalta voisin johtopäätöksenä tehdä myös sen, että koska draamamenetelmät selvästi toimivat myös työpajatoiminnan tavoitteiden saavuttamisessa, voisi ajatella draamamenetelmien jonkinasteista sisällyttämistä yleisesti kuntouttavaan työtoimintaan.

LÄHTEET

Aaltola, E. & Keto, S. 2017. Empatia: myötäelämisen tiede, Helsinki: Into Kustannus.

Aarvikoivu, H. 2010. Työelämätaidot: Menesty & voi hyvin. Helsinki: WSOYpro.

Ahrnberg, H. & Aktan-Collan, K. 2020. Nuorten positiivinen mielenterveys ja siihen vaikuttavat tekijät – itsetunto, luontevahvuudet ja osallisuuden kokemus. Nuorisotutkimusseura ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/nuorisotutkimuspaivat2020-tyoryhmat-nuorisotyön-muuttuvat-toimintaymparistot> [viitattu 20.3.2023].

Aitolehti, S. & Silvola, K. 2006. Psykodraama psykoterapiana. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 6, 732–738. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo95609> [viitattu 13.12.2022].

Balme C. B. 2015. Johdatus teatteriin. Helsinki: Like Kustannus.

Carlson, M. 1993. Theories of the Theatre. A Historical and Critical Survey, from Creeks to the Present. Expanded edition. 2nd pr. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Eskola J. & Suoranta J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin I, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloitteleville tutkijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Euroopan unioni. 2018. EU:n nuorisostrategia. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://youth.europa.eu/strategy_fi [viitattu 12.9.2022].

Euroopan unionin neuvoston ja neuvostossa kokoontuneiden jäsenvaltioiden hallitusten edustajien päätöslauselma nuorisualan eurooppalaisen yhteistyön puitteista: Euroopan unionin nuorisostrategia 2019–2027. 2018. *Euroopan unionin virallinen lehti C* 456. 18.12.2018, 1–22. Saatavissa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2018:456:FULL&from=DE> [viitattu 20.9.2022].

Fowler, S. 2014. What Maslow's Hierarchy Won't Tell You About Motivation. Harvard Business Review. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://hbr.org/2014/11/what-maslows-hierarchy-wont-tell-you-about-motivation> [viitattu 20.9.2022].

Goleman D. 1999. Tunneäly työelämässä. Helsinki: Otava.

Hari, R. 2007. Ihmisaivojen peilautumisjärjestelmät. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 13, 1565–1573. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo96592> [viitattu 14.12.2022].

- Haslam, A., Reicher, S. D. & Platow, M. J. 2012. Uusi johtamisen psykologia. Tallinna: Gaudeamus.
- Heikkinen, Hannu. 2004. Vakava leikillisuus. Draamakasvatusta opettajille. Helsinki: Kansanvalistusseura
- Helkama, K., Myllyniemi, R. Liebking, K. Lönnqvist, J-E., Hankonen, N. Mähönen, T.A., Jasinkaja-Lahti, I. Lipponen, J. 2015. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.
- Helsti, H. 2005. Hedelmällisen tiedon jäljillä – teemakirjoitukset tutkimuksen lähteinä. Teoksessa Korhonen, P., Olsson, P. & Ruotsala, H. Polkuja etnologian menetelmiin. Helsinki: Ethnos.
- Hirvihuhta, H. & Litovaara, A. 2003. Ratkaisun taito. Helsinki: Tammi.
- Häkämies, A. 2005. Tunteet – portti arvomaailmaamme draamatyöskentelyssä. Teoksessa Ventola, M.-R. & Renlund, M. (toim.) Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja, Sarja B 5. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu.
- Into = Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. s.a. Mitä on työpajatoiminta? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/mita-on-tyopajatoiminta/> [viitattu 23.9.2022].
- Isokorpi, T. 2004. Tunneoppia: parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jalovaara, E. 2005. Tunnetaidot tiedon rinnalle kasvatuksessa. Tampere: Pilot-kustannus.
- Juuti, P. 2012. Johtamispuhe. Aavaranta-sarja. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Järviluoma, L. Koski, A. & Tuomi, S. 2021. Legioonateatterin metodi. Sosiaalisen teatterin opas. Tampere: Legioonateatteri ry.
- Kauppila, Reijo A. 2005. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2000. Tunne itsesi, suomalainen. Helsinki: WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2010. Hyvä itsetunto. Helsinki: WSOY.
- Kinnunen, R. 2022, Uskon siihen, että pystyn ja pärjään. Työpajatoiminnan valtakunnalliset Sovari 2021 -tulokset. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.intory.fi/materiaali-pankki/uskon-siihen-etta-pystyn-ja-parjaan-tyopajatoiminnan-valtakunnalliset-sovari-2021-tulokset/> [viitattu 27.3.2023].
- Kinnunen, R. Asiantuntija & Palo, S. Kouluttaja 2023. Sähköpostikeskustelu 4.4.-5.4.2023. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry.
- Koskenniemi, P. 2007. Osallistava teatteri Devising ja muita merkittäviä. Vantaa: Opintokeskus Kansalaisfoorumi.

Kuusela, S. 2023. Vaikutuksen alaisena: eli kuinka ihmiset ympärillämme vaikuttavat kaikkeen, mitä teemme. E-kirja. Helsinki: Into. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 5.1.2023].

Laitinen, I. & Stenvall, J. 2012. Ihminen ja vuorovaikutus muutoksessa – kompleksisuus ja muutosten hallinta. Teoksessa J. Perttula, A. Syväjärvi (toim.) Johtamisen psykologia: ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 3. uudistettu painos. Helsinki: International Methelp.

Metsäpelto, R., Feldt, T., Vierikko, E., Keltikangas-Järvinen, L., Rantanen, J., Mäkikangas, A., Nurmi J., Salmela-Aro, K., Kokkonen, M., Kinnunen, M., Kokko, K., Fadjukoff, P., Perttula, J., Räikkönen, K., Pesonen, A., Honkaniemi, L., Vuori, J., Mauno, S., Kinnunen, U., Ruoppila, I.: Pulkkinen, L. 2015. Meitä on moneksi: Persoonallisuuden psykologiset perusteet. E-kirja. Jyväskylä: PS-Kustannus. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 5.1.2023].

Mönkkönen, K & Roos, S. 2015. Ihmisiksi työssä – työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. Tallinna: UNIPress.

Neuvoston päätelmät nuorisotyön roolista sellaisten keskeisten elämäntaitojen kehittämisen tukemisessa, jotka helpottavat nuorten onnistunutta siirtymistä aikuisuuteen, aktiiviseen kansalaisuuteen ja työelämään. 2017. *Euroopan unionin virallinen lehti* C 189/06. 15.6.2017, 30–34. Saatavissa: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XG0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XG0615(01)&from=EN) [viitattu 12.9.2022].

Nummenmaa, L. 2016. Tunteiden neurobiologia. *Suomen lääkirlehti* 10/2016. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www2.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/nummenmaa_2016_tunteiden_neurobiologia.pdf [viitattu 2.1.2023].

Nummenmaa, L. 2017. Mistä puhumme kun puhumme tunteista? *Tieteessä tapahtuu* 2/2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/tt/article/view/61791/23399> [viitattu 2.1.2023].

Oida, Y. 2004. Näkymätön näyttelijä. Helsinki: Like.

Osaaminen 2035. Osaamisen ennakoitifoorumien ensimmäisiä ennakoititulosia. 2019. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2019:3. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaaminen-2035> [viitattu 7.12.2022].

Rahmel, P. 2021. Kerro, katsotaan! Opas tarinateatteriin ja narratiiviseen pedagogiikkaan. OIVA-sarja 23. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Saha, E. 2022. Draaman avulla tunne- ja vuorovaikutustaitoja peruskouluun. *Fidea-lehti*. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://fidealehti.fi/draaman-avulla-tunne-ja-vuorovaikutustaitoja-peruskouluun/> [viitattu 20.3.2023].

Sinivuori P&T. 2007. Esiripusta arvoihin. Toiminnallinen draamakasvatuskirja. Jyväskylä: Atena.

Sirén, K. Teatteri-ilmaisun ohjaajan puheenvuoro. 2015. Teoksessa Lavaste, S., Rautavuoma, S. & Sirén. Avoin näyttämö – Käsikirja teatterin uudistajille. Tampere: Teatteri 2.0. Kulttuuri- ja teatteriyhdistys Kaksikko ry. Sivut 116–159. Saatavissa: https://asiakas.kotisivukone.com/files/teatteri2.0.ota.fi/Julkaaisu/teatteri2.0_avoin-nayttamo_lowres-sivuittain.pdf [viitattu 29.3.2023].

Skogholm, L. 2021. Kohtaamisen koodit. Stockholm: HarperCollins.

Suoranta, Juha & Ryyänen Sanna 2014. Taisteleva tutkimus. Helsinki: Into Kustannus.

Syväjärvi, A., & Vakkala, H. 2012. Psykologinen johtamisorientaatio: positiivisuuden merkitys ihmisten johtamisessa. julkaisussa J Perttula & A Syväjärvi (toim), *Johtamisen psykologia: ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä* Jyväskylä: PS-kustannus, Sivut 195–225.

Tunne- ja vuorovaikutustaidot -oppiaineen kirjaaminen perusopetuslakiin. 2021. Kansalaisaloite. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kansalaisaloite.fi/fi/aloite/8354>. [viitattu 20.3.2023].

Tuomi J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkija Hanna Ahrnberg seuraa Gutsy Go -menetelmän vaikutuksia nuorten osallisuuteen ja itsetuntoon Duodecimin jatkotutkimuksessa Sipoon Hubissa. 2021. Gutsy go ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://gutsygo.fi/nuorten-positiivista-mielenterveytta-vahvimmin-selittava-tekija-on-itsetunto-se-ei-synny-tyhjiassa/> [viitattu 20.3.2023].

Vehkalahti, R. 2003. Omin ehdoin. teatteri-ilmaisun ohjaajaopas. Pori: Satokunnan taidetoimikunta.

LIITE 1. Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelusuunnitelma

Haluan, että osallistujat tuntevat olonsa turvalliseksi, ja että heillä on mahdollisuus puhua muistoistaan juuri sellaiseen sävyyn kuin haluavat, ja että mitä tahansa voi sanoa.

Opinnäytetyö toteutetaan anonymisti, joten paikkakuntaa tai työpajan toteuttanut tahoa ei tulla opinnäytetyössä mainitsemaan. Näin ollen osallistujat voivat puhua muistoistaan ja kokemuksistaan vapaasti.

Haastatteluun liittyy problematiikkaa sen vuoksi, että olen itse ollut kyseisessä työpajassa ohjaajana. Pyrin korostamaan, että keskustelua voidaan käydä vapaasti. Minulla on kokemusta arvioitavana ja kritisoitavana olemisesta, joten myös negatiiviset muistot voi tuoda esiin, vaikka ne liittyisivät minun ohjaajuu-teeni millään tavalla.

Tutkimus on laadullinen. Minkäänlaista tarkkaa tieteellistä mittaustulosta emme voi saada siitä, mikä kaikki on vaikuttanut siihen, missä olemme juuri nyt elämässämme. Tarkoituksena on pohtia ja arvioida, millaisia kokemuksia teatterityöpaja tuolloin antoi, ja mitä se opetti, joko välittömästi tai välillisesti, joko tietoisesti tai tahattomasti.

Ryhmähaastattelua edeltävänä tehtävänä annoin osallistujille tehtäväksi kirjallisen muistitietotehtävän, jolla halusin ennakkoon siirtää ajatuksia kohti haastattelua, ja herättää muistoja kolmentoista vuoden takaisesta teatterityöpajasta.

1. Seitsemän minuutin hiljaisuus

- Hengitä, tutki kehosi tuntemuksia
- Anna ajatusten tulla ja mennä
- Ole kiinnostunut sekä kehon, että mielen liikkeistä, mutta koita olla jäämättä kiinni ajatuksiin. Hengitä mahdollisiin kipukohtiin.

2. Mitä kuuluu? Missä olet nyt?

-

- Jokainen vuorollaan saa jakaa omia kuulumisiaan, ja sitä missä tällä hetkellä elämässä on?

3. Kulje tilassa ja muistele

- 10 minuuttia aikaa kulkea tilassa ja pysähdellä muistelemaan

4. Mitä muistoja nousi mieleen?

- Jokainen vuorollaan jakaa ajatuksiaan ja muistoja, mitä heräsi tilassa liikkumisesta

5. Työpaja-aika

- Kirjallisessa muistitietotehtävässä nousi vahvasti 9 kk kestäneen työpajan jakautuminen muistoiltaan ja kokemuksilta kahteen hyvin erityyppiseen osaan.
- Mitä tapahtui? Jokainen voi vuorollaan avata kokemustaan sekä syksyn että kevään työpajajaksojen muistoista.
- Mitä kokemus opetti?
- Koetko, että kokemuksella on ollut myöhemmin jotain merkitystä.
- Nyt kun muistelet "kaaokseksi" useamman nimeämää työpajan loppujaksoa:
 - o Mitkä tekijät aiheuttivat sen?
 - o Minkälaisia keskusteluja osallistujat kävivät aiheesta?
- Yhtenä merkittävänä psykologisen itsetunnon määritelmänä on tutkijoiden mukaan se, että sietää vaikeuksia, henkisesti haastavaa ajanjaksoa, ja osaa nähdä toivoa tai osaa erottaa itsensä ja oman hyvinvointinsa negatiivisesta tilanteesta?
 - o Minkälaisia valmiuksia teillä oli itsetunnon suhteen tuolloin kokea "kaaoksen" aika?
 - o Onko teillä ollut myöhemmin elämässänne vastaavia tilanteita työ-/ opiskeluelämässä?
 - o Mitä haittaa kokemuksesta oli?
 - o mitä hyötyä kokemuksesta oli?

(Tauko)

6. Elämän jana

- Jokainen laatii paperille jonkinlaisen visuaalisen janan elämästään, johon merkitsee merkittäviä kiinnekohtia.
- Merkitse työpaja janalle.

7. Pohdi, kiinnittykö työpajakokemus elämäsi myöhempiin kokemuksiin, ja jos kiinnittyy niin miten?

- Minkälaisia taitoja olet elämäsi kiinnekohdissa tarvinnut?
- Arvioi, mitkä tekijät ovat vieneet sinua tähän elämäntilanteeseen, missä olet nyt?

8. EU:n nuorisostrategiassa nuoren elämän kannalta tärkeiksi taidoiksi (elämäntaidot) määritellään:

Neuvosto korostaa edelleen päätelmässään, että nuorisotyöttömyyden ja siitä seuraavan yhteiskunnallisen murrokseen ja poliittisen vieraantumiseen liittyy useita eri näkökohtia, mutta tehokkaan nuorisotyön ansiosta nuorisola omalta osaltaan on mahdollistamassa sitä, että nuoret voivat hankkia ja kehittää elämäntaitoja, jotka auttavat heitä maksimoimaan potentiaalinsa ja tukevat heitä palkitsevan ja tuottavan henkilökohtaisen, sosiaalisen ja työelämän saavuttamisessa ja ylläpitämisessä. Tämänkaltaiset elämäntaidot voivat myös auttaa ehkäisemään syrjäytymistä ja torjumaan joskus väkivaltaisiin ääriliikkeisiin johtavaan radikalisoitumiseen liittyvää propagandaa, retoriikkaa ja käyttäytymistä.

Määritellyt elämäntaidot ovat:

1. Ihmissuhdetaidot

- a. Konfliktinratkaisu
- b. ryhmätyö
- c. suunnittelu ja organisointi
- d. Neuvottelu
- e. Johtajuus
 - i. (Alaistaidot)

f. Tietoisuus eri kulttuureista (erilaisuudesta)

2. Viestintätaidot (Vuorovaikutustaidot)

- a. Näkemysten ja mielipiteiden ilmaisu
- b. Kuunteleminen ja keskustelu
- c. Asian esittäminen
- d. Näkökannan puolustaminen
- e. Väittely-, digi- ja medialukutaito

3. Kognitiiviset taidot

- a. Kriittinen ajattelu
- b. Analysointi
- c. Luova ajattelu
- d. Päätöksen teko
- e. Tulkitseminen
- f. Arvostelukyky
- g. Ongelman ratkaisu

4. Henkilökohtaiset taidot

- a. Itseluottamus (Itsetunto)
- b. Omanarvontunto
- c. Empatia
- d. Peräänantamattomuus
- e. Itsenäisyys
- f. Aloitteellisuus

Tunnetaidot on tunnistettu ja tunnustettu osaamisena, jota tarvitaan yhteiskunnassa nyt ja tulevaisuudessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä opetushallituksen yhteisen asiantuntijaelimen, OEF:n vuonna 2019 julkaisemassa 'Osaaminen 2035' -raportissa (OEF 2019, 31-33) kymmenen tärkeimmän osaamiseen joukkoon kuuluvat vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatiotaidot, joihin raportin mukaan kytkeytyy tunneälykkyyden tarve.

- Tunteiden tunnistaminen ja säätely
- Toisen tunteiden tunnistaminen, validointi ja itsensä erottaminen toisen tunteista

- Käydään läpi jokainen kohta.
 1. Ihmissuhdetaidot (konfliktin ratkaisu, ryhmätyö)
 2. Vuorovaikutustaidot (itseilmaisu, kuunteleminen)
 3. Kognitiiviset taidot (luova ajattelu, analysointi, kriittinen ajattelu)
 4. Henkilökohtaiset taidot (itseluottamus, omanarvontunto, empatia, tunnetaidot)
 - Koetko, että työpaja kehitti tätä taitoa. Jos niin, niin miten?
 - Jos heikensi, niin miten?
9. Mitä haluaisit sanoa nuorelle itsellesi nyt?
- a. Ennen työpajaa
 - b. Työpajan jälkeen

LIITE 2. Muistitietotietokirjoitelma

Kirsi Sulonen

Yhteisöpedagogi YAMK

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK

Laadullinen tutkimus: Teatterityöpajan vaikutus elämänpolkuun

MUISTITIETOTUTKIMUSTEHTÄVÄ

Kirjoita alla oleviin kolmeen kohtaan vapaasti muistojesi perusteella. Voit halutessasi käyttää annettuja apukysymyksiä vastaamiseen. Muistot ja itsereflektionit voivat olla sekä positiivisia, negatiivisia, että neutraaleja. Kirjoituksen pituus on vapaa.

VASTAUKSET PALAUTETAAN ANONYYMISTI. Vastaamalla annat oikeuden käyttää niitä laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistona. Kaikki tutkimukseen päätyvä aineisto julkaistaan anonymisti. Vastauksista hävytetään tunnistettavuus ja esimerkiksi nimet, vaikka ne sinun kirjoittamassasi tekstissä kävisivätkin tutkijalle ilmi. Tutkimuksessa hävytetään myös teatterityöpajan järjestäjätaho sekä kaupunki. Sinun ei tarvitse kuitenkaan kirjoituksessasi kiinnittää tähän anonymiteettiin huomiota, vaan voit kirjoittaa täysin vapaasti.

Elokuussa 2009 alkoi (nimi ja paikkakunta poistettu) pitkäaikaistyöttömille nuorille teatterityöpaja, johon osallistuit.

1. Muistele itseäsi ennen työpajan alkamista.
 - Millainen olit?
 - Oliko sinulla haaveita elämäsi suhteen? Mitä ne olivat?
 - Oliko sinulla pelkoja tulevaisuutta kohtaan? Mitä ne olivat?
 - Oliko sinulla ennakkokäsityksiä ja/tai toiveita työpajan varalle? Mitä ne olivat?

2. Muistele työpaja-aikaa ja itseäsi osallistuja-kokijana.
 - Millaisia ajatuksia ja/ tai havaintoja/oivalluksia sinulla syntyi työpajan aikana?
 - Millaisia tunteita ja/tai tuntemuksia koit?
 - Koitko kehittyväsi jossain asiassa tai oppivasi jotain uutta? Mitä ne olivat?

3. Muistele teatterityöpajan loppumista ja itseäsi työpajan päättymisen hetkellä?
- Millainen olit? Oliko jokin muuttunut työpajan aikana?
 - Oliko sinulla haaveita elämäsi suhteen? Mitä ne olivat? Olivatko ne muuttuneet työpajan aikana?
 - Oliko sinulla pelkoja tulevaisuutta kohtaan? Mitä ne olivat? Olivatko ne muuttuneet työpajan aikana?
 - Koitko tuolloin, että työpaja-ajalla ja -kokemuksilla oli sinulle merkitystä?
 - Antoiko työpaja valmiuksia tai taitoja, joita tuolloin työpajan päättymisen hetkellä arvioit merkityksellisiksi? Jos niin, niin mitä ne olivat?

Palauta vastaus tekstitiedostona 15.1.2023 mennessä osoitteeseen (sähköpostiosoite poistettu)

Voit halutessasi ladata tämän tiedoston. Lisätä oman vastauksesi ja tallentaa muokattuna, ja palauttaa vastaus sen jälkeen.

LIITE 3: Soveltavan teatterin menetelmiä

YHTEISÖTEATTERI on kattokäsite erilaisille soveltavan teatterin muodoille, jossa teatteria tehdään jonkun yhteisön parissa, ja joissa mahdollinen teatteri-esitys perustuu yhteisöstä nouseviin aiheisiin. Se toimii yhteisöjä ja sitä kautta yhteiskuntaa kehittävänä taidemuotona (Theatre for development). Yhteisöteatteri on myös itsenäinen taiteenlaji. Yhteisöteatteria voidaan tehdä valitussa yhteisössä sen jäsenten kanssa yhdessä tai teatterin ammattilaisten toteuttamina esityksinä.

DEVISING on menetelmä, jota usein käytetään yhteisöteatterimuodossa esityksen rakentamiseen. Termiä käytetään yleisesti kuvaamaan erilaisia harjoitteita ja työtapoja, jolla tuotetaan materiaalia yhteiseen esitykseen, ja rakennetaan lopullista esitystä ilman ennaltalaadittua käsikirjoitusta.

FORUM-TEATTERI on yksi yhteisöllisistä teatterimuodoista. Forumteatterin oppi-isä on brasilialainen Augusto Boal (1931–2009). Forum-teatteri tutkii yhteisöissä ilmeneviä ongelmia ja kysymyksiä työpajoissa tai esityksenä. Forumteatteriesitys on kaksiosainen. Aluksi yleisö viritellään aiheeseen ja sen jälkeen heille esitetään teeman pohjalta pienoishäytelmä, joka kärjistää esittämänsä kysymykset. Näytelmän jälkeen käynnistyy nähdyn tarinan ja teeman käsittely. Yleisön ehdotusten ja mielipiteiden pohjalta näyttämölle rakennetaan uusia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoisia tarinankulkuja ja todellisuuksia. Forum-teatteri on yhtä aikaa ryhmälähtöinen ongelmanratkaisumenetelmä ja yleisön voimakkaasti mukaansa tempaava teatterileikki, jossa fakta ja fiktio ratkovat rinnakkain arjen ongelmia. Forumteatterin tarkoitus on voimaannuttaa yksilöä ja yhteisöä oman toiminnan merkityksestä ja vaikuttavuudesta.

YLEISÖTYÖ on taidetoimintaa yleisön ja palveluntarjoajan välillä. Yleensä palvelun tarjoaa taidelaitos, kuten teatteri tai museo. Yleisötyö luo esitysten ja työpajojen välityksellä katsojalle syvemmän taidekokemukseen. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi teemaa avaavia esityksiä ja tempauksia taidenäyttelyiden, kirjaston teemapäivien tai teatteriesitysten yhteydessä.

ESITYKSELLISET ALUSTUKSET ovat teatterin keinoin herätettyjä alustuksia valittuun aiheeseen. Teatterin avulla avataan uusia näkökulmia, haastetaan ajatusmalleja ja lämmitetään osallistujia esimerkiksi seminaarin tai koulutustilaisuuden aiheeseen.

TIE (THEATRE IN EDUCATION) termistä käytetään Suomessa usein termiä työpajateatteri, ja menetelmää käytetään mm. työyhteisöissä koulutuksellisesti käytössä. Esitykseen liittyy yleisöä aktivoiva toiminnallinen osuus joko esityksen sisällä tai sen jälkeen. Samaan pedagogiseen lajiperheeseen kuuluvat esimerkiksi prosessidraama, jossa yhdessä osallistujien kanssa eletään järjestäjien strukturoima draamallinen kehys. Osallistujat vaikuttavat paljolti lopulliseen sisältöön.

TEATTERIN TERAPEUTTISET MENETELMÄT ovat joukko menetelmiä, joissa painottuu ryhmäkeskeinen ja terapeuttinen lähestymistapa. Näihin menetelmiin kuuluvat tarinateatteri (Playback theatre), sosio- ja psykodraama sekä meillä Suomessa harvinaisempi draamaterapia. Näistä tarinateatteri on kuitenkin esityksellinen menetelmä, jossa yleisön tarinoita esitetään kuviksi, tunnelmiksi ja tarinoiksi näyttämölle. Sosio- ja psykodraamaa harjoitetaan suljetuissa ryhmissä.

Lähteet:

Lavaste, S., Rautavuoma, S. & Sirén, K. 2015. Avoin näyttämö – Käsikirja teatterin uudistajille. Teatteri 2.0. Kulttuuri- ja teatteriyhdistys Kaksikko ry. Tampere: Eräsalon kirjapaino Oy.

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