

Opinnäytetyö (YAMK)

Kulttuurihyvinvointi

2024

Kerttu Hanhela

Tarinateatterilla työhyvinvointia



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosionomi, Kulttuurihyvinvointi

Huhtikuu 2024 | 67 sivua

Kerttu Hanhela

Tarinateatterilla työhyvinvointia

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tarinateatterin käytön hyötyjä työhyvinvoinnin tukemisessa. Tutkimuskysymykseni on: mitä sellaista uutta tietoa tarinateatteriesitykseen osallistunut työntekijä sai itsestään ja työyhteisöstään, jota hän voisi käyttää myöhemmin hyödyksi työhyvinvointinsa tukemiseksi.

Opinnäytetyössä toteutettiin tarinateatteriesitys työyhteisöön, minkä jälkeen osallistujia haastateltiin kokemuksesta. Esitys toteutettiin yhteistyössä Tarinateatteri Tarjan kädet ry:n kanssa. Esityksen havainnoinnin ja haastatteluista saadun aineiston avulla tarkastelin, soveltuuko tarinateatteri työhyvinvoinnin tukemiseen, ja saako osallistujia samankaltaisia kokemuksia, mitä muilla teatterilähtöisillä menetelmillä on saatu työhyvinvoinnin tukemisessa. Aineistoni perusteella tarinateatteri tietyin reunaehdoin soveltuu työhyvinvoinnin tukemiseen hyvin. Osallistujat saivat itsestään ja työyhteisöstään sellaista uutta tietoa, jota he pystyvät soveltamaan työhyvinvoinnin tukemiseen. Lisäksi menetelmä koettiin helpoksi lähestyä, sillä se ei vaadi osallistujalta muuta kuin läsnäoloa. Erityisesti hyöty nähtiin erilaisten nivelvaiheiden sekä muutoskohtien käsittelyssä, sekä uusien työntekijöiden tullessa työyhteisöön. Aineistossa kävi ilmi, että pelkkä tarinateatteriesitys ei kuitenkaan riitä, vaan työnantajalta vaaditaan myös jatkotoimenpiteitä, jotta esityksessä esille nousseet työyhteisöä koskettavat teemat tulevat käsitellyksi.

Asiasanat:

Tarinateatteri, työhyvinvointi, teatterilähtöiset menetelmät, kulttuurihyvinvointi

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Master's degree programme of social work, Creative well-being

2024 | 67 pages

Kerttu Hanhela

Playback theatre supporting well-being at work

The aim of the thesis was to explore the benefits of using playback theatre in supporting workplace well-being. My research question was: what new insights did employees participating in the playback theatre performance gain about themselves and their work community, which they could later use to support their well-being at work?

The thesis included a playback theatre performance in the workplace, followed by interviews with the participants about their experience. The performance was carried out in collaboration with Playback Theatre Tarjan Kädet ry. Using observations of the performance and the data from the interviews, I examined whether playback theatre is suitable for supporting well-being at work and whether participants have similar experiences to those obtained with other theatre-based methods in supporting well-being.

Based on my data, playback theatre, under certain conditions, is well-suited for supporting well-being at work. Participants gained new insights about themselves and their work community, which they can apply to support well-being. Additionally, the method was perceived as easy to approach, as it only requires participants to be present. However, the data revealed that the playback theatre performance alone is not sufficient; follow-up measures are also needed from the employer to address the themes relevant to the work community that emerged during the performance.

Keywords:

Playback theatre, work well-being, theatre-based methods, creative well-being

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus	9
3 Teatterilähtöiset menetelmät työhyvinvoinnissa	11
4 Tietoperusta	14
4.1 Kulttuurihyvinvointi	14
4.2 Työhyvinvointi	16
4.3 Liminaalisuus	20
4.4 Draama ja teatteri	22
4.5 Tarinateatteri	24
4.6 Tarinateatterin etiikasta	27
5 Opinnäytetyön toteutus	30
5.1 Tarinateatteriesitys	33
5.1.1 Ennen esitystä	33
5.1.2 Tarinateatteriesitys	35
5.1.3 Esityksen jälkeen	38
5.2 Haastattelut	41
5.3 Aineiston analysointi	42
6 Tulokset	44
6.1 Työyhteisöön liittyvät oivallukset	44
6.2 Itseensä liittyvät oivallukset	46
6.3 Menetelmään liittyvät asiat	47
7 Johtopäätökset	50
8 Eettinen pohdinta	56
9 Lopuksi	58

Liitteet

Liite 1. Esite

Liite 2. Havainnointisuunnitelma

Liite 3. Suostumuslomake

Liite 4. Haastattelurunko

1 Johdanto

Taide haastaa käsityksiämme ympäröivästä todellisuudesta, sekä virittää ajattelua, keskustelua ja mahdollistaa erilaisten työtapojen syntymisen. Se törmäyttää erilaiset ajattelutavat ja käsitykset, ohjaa yksilön valppauden tilaan ja pakottaa synnyttämään uutta. Lisäksi taide puhuttelee aisteja, kehoa ja mieltä - antamatta ratkaisuja. Taide koskettaa, ja tuloksena on mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemus, joka synnyttää pakottomasti ajattelua, tahtoa, aktiivisuutta, sitoutumista ja toimintaa. (Purokuru 2016.) Jokaisella on oikeus kokea, nähdä tai tehdä taidetta, eli oikeus kulttuurihyvinvointiin olosuhteista tai omista rajoitteista huolimatta. Kulttuurihyvinvointia voi kokea rajoitteistaan huolimatta, kuten Lilja-Viherlampi asian muotoilee:

"Kulttuurihyvinvointia voi kokea niiden ohi tai ne syliinsä ottaen; taiteen kautta elämänsä kanssa vuoropuhellen.. Taide on tapa ajatella ja olla maailmassa: vuorovaikutuksessa sekä sisimpänsä että muiden ihmisten kanssa." (Lilja-Viherlampi 2021, 75.)

Kulttuurihyvinvointi kytkee taiteen ja ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin toisiinsa. Yksi merkittävä hyvinvoinnin osa-alue on työhyvinvointi. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia taiteen, tarkemmin teatterilähtöisten menetelmien käyttöä työhyvinvoinnin tukemisen välineenä tarinateatterin näkökulmasta. Menetelmäksi valikoitui tarinateatteri, sillä se on itselleni teatterilähtöisistä menetelmistä tutuin. Tarinateatteri on improvisoidun draaman muoto, jossa yleisön jäseniä kutsutaan kertomaan henkilökohtaisia tarinoitaan tarinateatteriohjaajalle, jonka jälkeen näyttelijä- ja muusikkoryhmä esittää ne improvisoiden (Rowe 2007, 12).

Olen toiminut eri tarinateatteriryhmissä näyttelijä-muusikkona vuodesta 2016 alkaen. Tarinateatterin yhdistäminen työyhteisöön ja työhyvinvointiin on kuitenkin itsellenikin uusi asia. Keskustelimme opinnäytetyön aiheesta yhdessä tarinateatteriohjaajani kanssa, ja innostuimme tarinateatterin mahdollisuuksista avata uusia näkökulmia itsestä ja toisista osana työhyvinvoinnin tukemista. Opinnäytetyö syntyi ideasta tutkia, onko tässä ajatuksessamme mitään perää.

Kyseessä on mikrotutkielma, jossa tutkitaan yksittäisten osallistujien kokemuksia tarinateatterista osana työhyvinvointia. Opinnäytetyöni vastaa yhteiskunnalliseen tarpeeseen löytää uusia keinoja edistää työhyvinvointia ja tutkia työyhteisöjen dynamiikkaa. Erityisesti koronan jälkeen työhyvinvointi on noussut otsikoihin, kun työntekijöiden uupumus ja siitä johtuvat sairauspoissaolot ovat kasvaneet. Työelämässä on havahduttu haasteeseen, jossa työnkuormitus ja työntekijöiden palautumiskyky eivät enää kohtaa. (Työterveyslaitos 2023a.)

Opinnäytetyön tavoitteet voidaan jakaa kolmeen kategoriaan. Ensisijaisesti opinnäytetyön avulla on tarkoitus saada tietoa tarinateatterin tuottamasta informaatiosta ihmisestä itsestään, jolla on hyötyä työhyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyön tarkoituksena on kysyä voiko tarinateatterin avulla henkilö havaita itsessään sellaista uutta tietoa, mitä hän voisi hyödyntää oman työhyvinvointinsa tukena jatkossa. Samalla tutkitaan uuden tiedon saamista myös työyhteisön tasolta. Nouseeko tarinateatterin avulla jotain sellaista tietoa koko työyhteisöstä, jota voidaan jatkossa käyttää työyhteisön hyvinvoinnin tukena. Kolmantena tarkoituksena on ylipäätään saada kirjoitettua tietoa tarinateatterin käytöstä, sekä sen soveltuvuudesta tämän kaltaiseen toimintaan. Akaan tavoitteita tarkemmin seuraavassa luvussa.

Opinnäytetyötä ei tehty kohteena olevan työyhteisön tilaamana, vaan tavoite työhyvinvoinnin tutkimisesta tarinateatterin keinoin on minun ja tarinateatteriohjaajani mielenkiinnoista kumpuava. Taiteellisten interventioiden käyttö työelämässä ei ole mikään uusi ilmiö. Niitä puoltaa poikkeuksellisen laaja käytettävyys. Esimerkiksi Ariane Berthoin Antal (2019, 149) kirjoittaa taiteellisten interventioiden käytöstä organisaatioiden tarpeisiin. Hänen mukaansa taiteellisilla interventioilla tarkoitetaan ”prosesseja, joissa ihmiset, käytännöt ja/tai tuotteet, jotka tulevat taidemaailmasta astuvat organisaatioiden maailmaan”. Hänen mukaansa työpaikalla tapahtuva vuorovaikutus työntekijöiden ja taiteilijoiden välillä voi vaikuttaa identiteetin kehitykseen sekä yksilö- että työyhteisötasolla. Halusimme tuoda tarinateatterin osaksi näitä interventioprosesseja.

Tarinateatterista on kirjoitettu jonkin verran tieteellisiä tekstejä Suomessa, ja siitä on tehty tutkimuksiakin. Tarinateatterin ja työhyvinvoinnin yhdistämisestä tutkimuksia on kuitenkin vain vähän – ja nekin yleensä yli 10 vuoden takaa. Muiden teatterilähtöisten menetelmien käytöstä työhyvinvointiin on paljon enemmän tutkimuksia, ja vaikka niitä voi johonkin pisteeseen asti soveltaa myös tarinateatterin kannalta, on tarinateatteri kuitenkin sen verran poikkeava menetelmä, että omaakin tutkimusta tarvitaan. Löysin myös jonkin verran tutkimuksia, joissa tarinateatteria esitellään, tai tarinateatteriohjaajia haastatellaan työhyvinvointiin liittyvien teemojen saralta, mutta itse toiminnassa on kuitenkin päädytty toteuttamaan muita menetelmiä. Siksi toivonkin, että tällä opinnäytetyöllä pystyn tuomaan piirun verran lisätietoa aiheesta.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä tarinateatteriryhmä Tarjan Kädet ry:n kanssa. Tarjan kädet on vuodesta 2017 kokoontunut tarinateatteriryhmä, joka toimii ja harjoittelee Helsingissä. Tarjan käsien alkuaskeleet otettiin ohjaaja Leni Grünbaumin tarinateatteriohjaajakoulutuksen harjoitusryhmänä. Myöhemmin harjoitusryhmä päätettiin vakinaistaa esiintyväksi ja säännöllisesti harjoittelevaksi tarinateatteriryhmäksi, jolloin päätös yhdistyksen perustamisesta syntyi. Yhdistys perustettiin Lapinlahden lähteellä vuonna 2019. Toimin itse yhdistyksen perustajajäsenenä, sekä hallituksen puheenjohtaja ensimmäiset vuodet. Nykyään toimin ensisijaisesti näyttelijänä, ja tarvittaessa muusikkona, sekä hallituksen rivijäsenenä. Ryhmään kuuluu ohjaaja Leni Grünbaumin lisäksi 10 näyttelijää ja yksi muusikko. Ryhmän sisäisesti on sovittu kohderyhmämme olevan erityisesti erilaiset sosiaalialan toimintaympäristöt, kuten palvelutalot ja niiden asukkaat ja työntekijät. Kohderyhmän vuoksi opinnäytetyön toteutuspaikaksi valikoitui sosiaalialalla toimiva työympäristö, Kinaporin palvelukeskus. Esitys toteutettiin palvelukeskuksen henkilökunnalle, sekä heidän esihenkilöilleen.

2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteet voidaan jakaa siis kolmeen kategoriaan. Ensisijaisesti opinnäytetyön avulla on tarkoitus tarkastella, nouseeko tarinateatterin avulla ihmisestä itsestään sellaista tietoa, jolla olisi merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyöllä kysytään, voiko tarinateatterin avulla henkilö havaita itsessään sellaista uutta tietoa, mitä hän voisi hyödyntää oman työhyvinvointinsa tukena jatkossa. Herääkö hänessä uusia oivalluksia tai nouseeko häneltä sellaisia ajatuksia, joiden avulla hän pystyy työstämään omaa työhyvinvointiaan. Samalla tutkitaan uuden tiedon saamista myös työyhteisön tasolta. Jokainen yksilö on myös osa työyhteisöä ja täten laajempaa kokonaisuutta. Siksi on tärkeää myös tutkia nouseeko tarinateatterin avulla jotain sellaista tietoa koko työyhteisöstä, jota voidaan jatkossa käyttää työyhteisön hyvinvoinnin tukena. Näiden työhyvinvointia koskevien tavoitteiden lisäksi kolmantena tarkoituksena on saada kirjoitettua tietoa tarinateatterin käytöstä sekä sen soveltuvuudesta tämän kaltaiseen toimintaan.

Tutkimuksista tiedetään tarinateatterin monista positiivisista vaikutuksista sen tekijöihin. On pystytty toteamaan, että esimerkiksi riskienotto ja luottamus kasvoivat tarinateatterinäyttelijöiden välillä. Lisäksi opittiin vuorovaikutustaitoja sekä aktiivista kuuntelua. Näyttelijät löysivät paremmin yhteyksiä sanojen ja niiden takana olevien tunteiden välillä. On tutkittu, että kyky tunnistaa toisen kokemus, ja hyvät vuorovaikutustaidot lisäävät yksilön empatiaa ja halukkuutta kannustamiseen. Tarinateatteriryhmä taas muodostui tutkitusti vahvaksi yhteisöksi, jossa koettiin voimakkaita liittymistä toisiin. Tutkimuksessa tämän todettiin olevan tärkeää, sillä vahva yhteisö kannattelee yksilön oppimista, ja oppimisen kautta voidaan luoda uusia merkityssuhteita. Tämä piirre lienee läsnä lähes kaikissa teatterimenetelmissä, mutta tarinateatterin erikoisuutena on sen mahdollistama fokuksen säilyminen ryhmän jäsenissä, menetelmien mahdollistama rohkeampi riskienotto sekä tärkeimpänä rakentavan palautteen antaminen muille jäsenille. (Kingley 1998, 69–72.) Tarinateatteria tehdäänkin usein pyyteettömistä lähtökohdista - tarinoiden henkiin saattamiseksi, lahjan

antamisen ilosta (Salas 2013, 1). Koska tarinateatterilla on todennettu olevan niin paljon yhteisöön kiinnittäviä positiivisia vaikutuksia tekijöiden keskuudessa, on mielenkiintoista nähdä, miten nämä myönteiset tekijät siirtyvät myös katsojiin, ja nouseeko katsojissa samankaltaisia tunteita empatista ja toisen kokemusten tunnistamisesta.

Myös tarinateatterin käyttö työyhteisössä oppimisen kannalta on mielenkiintoinen. Organisaatioissa tapahtuu oppimista, ja työyhteisön jäsenen saama oppi voi virtautua ulospäin ja vaikuttaa myös kollektiivisesti työyhteisön identiteetin osa-alueisiin. Esimerkiksi organisaation jäsenet voivat vahvistaa niitä piirteitä organisaation identiteetissä, joita he pitävät tärkeinä ja joihin he samaistuvat, tai he voivat havaita tarpeen muutokselle organisaation identiteetissä oman identiteetin kehittymisen seurauksena. (Antal 2019, 150.) Onkin tarkoitus kartuttaa, pystytäänkö tarinateatterin avulla nostamaan uutta tietoa itsestä, mitä voi käyttää työhyvinvoinnin tukemiseen jatkossa, sekä nouseeko tarinateatterin avulla jotain uutta tietoa työyhteisöstä, joka jatkossa tukee työyhteisön oppimista ja kehittymistä.

3 Teatterilähtöiset menetelmät työhyvinvoinnissa

Valikoin opinnäytetyön menetelmäksi teatterilähtöisten menetelmien käytön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Teatterin menetelmäksi valikoitui tarinateatteri. Teatterilähtöisillä menetelmillä on saatu hyviä tuloksia erilaisten interventioiden parissa, esimerkiksi vuonna 2021 päättyneessä Arts Equal -hankkeessa. Hypoteesinani onkin, että tarinateatterin tulokset ovat samansuuntaisia kuin teatterilähtöisillä menetelmillä yleisesti.

Osallistavia teatterimuotoja käytetään tänä päivänä yhä enemmän useammilla työelämän alueilla. Näistä monilla toiminnan keskiössä on pyrkimys luoda hyvää elämää, lisätä sivistystä sekä tuottaa oppimista - niin itsestä kuin ympäristöstäkin. Sosiaalialalla menetelmiä on käytetty jo pitkään. Siellä menetelmien käyttöä fokusoidaan erityisesti kuntoutumisessa, omien voimavarojen löytymisessä, sosiokulttuurisessa työssä sekä syrjäytymisen ehkäisyssä. Osallistavien teatterimuotojen keinoin saadaan väline, jolla ihmistä voi lähestyä uudella tavalla. Teatterilähtöisiä menetelmiä on käytetty sekä yksilötyössä, että ryhmässä. (Ventola ym. 2013, 11–13.)

Jansson käyttää artikkelissaan ”Muutosjohtajia valmentamassa taiteen keinoin” (2013) termiä pehmeät taidot. Termi on peräisin Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun nykyiseltä vararehtorilta Paula Tuoviselta. Jansson kertoo taidelähtöisten menetelmien tutkitusti tukevan ihmisten ”pehmeitä taitoja”, josta hän käyttää esimerkkinä luovaa johtamista. Jansson siteeraa Giovanni Schiumanin tekemää havaintoa, jonka mukaan taidelähtöiset menetelmät kehittävät osallistujien luovuutta, mielikuvitusta, havainnointikykyä, kriittisyyttä ja tietoisuutta. Hän kertoo niiden lisäävän riskinottoa sekä kehittävän emootioita. Lisäksi taidelähtöisillä menetelmillä voidaan tuoda energiaa osallistujan päiviin. (Jansson 2013, 42.)

Työhyvinvoinnin kannalta taidelähtöisten menetelmien vahvuus on siinä, että ne tekevät näkymättömän näkyväksi, sekä tarjoavat peilin, millä osallistujat voivat turvallisesti peilata työyhteisössä tapahtuvia asioita. Lisäksi taidelähtöisten menetelmien hyvänä puolena erityisesti luovaa työtä tekevien keskuudessa on

osallistujien saaminen luovaan tilaan. Usein taidelähtöisistä menetelmistä kuitenkin näyttää puuttuvan ratkaisukeskeisyys. Menetelmillä saadaan kyllä epäkohtia nostettua esille, mutta ei ratkaistua niitä tarpeeksi tehokkaasti. (Jansson 2013, 45.)

Taidelähtöisten menetelmien, ja Janssonin mukaan erityisesti teatteri-intervention, hyvänä puolena voidaan nähdä niiden rajattomat mahdollisuudet. Menetelmillä voidaan kehittää sekä henkilöstön osaamista ja osallisuutta, itse työyhteisön toimintaa, että työpaikan infrastruktuuria. Tuloksien esittelyn kannalta ongelmallista on toteutuksien projektiluontoisuus. Vaikutukset näkyvät paremmin pitkäkestoisissa toteutuksissa, ja siksi parasta olisikin saada menetelmät osaksi esimerkiksi kehityspäiviä. (Jansson 2013, 69.)

Vaikutusten mittaamisessa haastetta tuo yksilöiden oppimisen tuloksien vaikea ennakoitavuus, sekä työntekijöiden erilaiset ammatilliset kehitysvaiheet. Myös henkilöiden työhyvinvoinnin tila vaikuttaa tuloksiin. Henkilöillä, joilla oli positiivinen kriisi omasta työstä, saivat toteutuksesta enemmän irti. Sen sijaan ne, joilla oli pitkään jatkunutta tyytymättömyyttä oman työyhteisön toimintaa kohtaan, kokivat uskaltamattomuutta heittäytyä mukaan toimintaan tai haluttomuutta puhua asiasta koko ryhmälle. Menetelmien käytössä tuleekin olla sensitiivinen, negatiivisten asioiden purkaminen saattaa ainakin hetkellisesti lisätä työyhteisön pahoinvointia, kun ryhmän jäseniä ja heidän keskinäistä dynamiikkaansa käydään yhteisesti läpi. Kuitenkin asioista vaikeneminen ei välttämättä ole oikea ratkaisu, sillä muutos ei ole mahdollinen ilman tunteiden liikkeelle lähtöä. (Jansson 2013, 70.)

Taidelähtöisellä toiminnalla voikin tehdä näkyväksi työyhteisössä rutinoituneita käytäntöjä, joita ei arjessa huomaa: vakiintuneita rooleja, haitallisia keskustelutapoja, tai omia ja muiden käyttäytymisen malleja. Taidelähtöisillä menetelmillä voidaan esittää kysymys: Miksi työyhteisössä toimitaan kuten toimitaan? Menetelmien avulla voidaan haastaa työyhteisön käsitys siitä, mistä jokin toimintamalli tai ajattelutapa on lähtöisin. Lisäksi voidaan pohtia, onko eri ikäisillä työntekijöillä erilainen tapa suhtautua työhön? Toisaalta näkyväksi voi

tulla myös se, mitä ajatellaan työnä: onko kaikki työ saman arvoista? (Rantala 2013, 74.)

Jussi Onnismaa näkee taidelähtöisten menetelmien käytön suoraviivaisemmin. Hänen mukaansa taiteen tehtävä ei ole ”hyvinvointi tai pahoinvointi, vaan todellisuudentaju”. Onnismaan mukaan hyvinvointi ei ole pahoinvoinnin ja ikävien asioiden torjuntaa, eikä taiteen tai taidelähtöisten menetelmien tarkoituksena ole negatiivisten tunteiden poisselittämistä mielenrauhan nimissä. Onnismaa viittaa tekstissään Helena Ihalan kysymykseen, voisiko hyvinvointia ollakin itse asiassa se, ettei kaikkea tarvitsisi perustella hyvinvoinnilla. Tässä taidelähtöiset menetelmät tarjoavat hyvän tutkimustavan. Onnismaa huomauttaa, että uutta on vaikea kuvitella, jollei näe, missä nyt ollaan, eikä olemassa olevia rakenteita näe, ennen kuin ne tehdään näkyviksi. Näin ollen taiteen käyttö työhyvinvoinnissa on perusteltua. Kuten Onnismaa (2018, 140) asian muotoilee:

”taiteen voima on rakenteiden kuvittelemisessa uudella tavalla, ei niiden pukemisessa inhimillisempään asuun.”

4 Tietoperusta

Avaan seuraavassa opinnäytetyöhön liittyvää tietoperustaa. Pyrin avaamaan tarkasti työhyvinvoinnin ja tarinateatterin käsitteitä. Koska tarinateatterissa käsitellään yleisön henkilökohtaisia tarinoita, koin eettisen näkökulman vaativan kokonaan oman lukunsa. Kytken tietoperustaan myös käsitteen liminaalisuudesta. Lisäksi avaan yleisesti teatterin ja draaman käsitteitä, jotta menetelmää nimeltä tarinateatteri on helpompi ymmärtää. Ensin haluan kuitenkin avata kulttuurihyvinvoinnin käsitettä, sillä opinnäytetyöni on syntynyt kulttuurihyvinvoinnin opinnoistani.

4.1 Kulttuurihyvinvointi

Liisa-Maria Lilja-Viherlampi määrittelee kulttuurihyvinvoinnin termillä tarkoitettavan kulttuurin ja taiteen yhteyttä hyvinvointiin ja hyvään elämänlaatuun. Kulttuurihyvinvoinnin ytimessä on jokaisen ihmisen oma taidesuhde. Voidaan sanoa, että jokaisella ihmisellä on kyky olla luova toimija ja kokija, ja jokaisella meistä on kulttuurisia tarpeita. Kulttuurihyvinvoinnilla on monta ulottuvuutta. Kulttuurin hyvinvointivaikutukset tulevat todeksi yhtä lailla taidetoiminnan parissa tai teatterin katsomossa, urbaanissa ympäristössä, esimerkiksi julkisien taideteoksien äärellä, kuin vaikka kaikkien arjessa äänikirjaa kuunnellen. Kulttuurihyvinvointi toteutuu kohtaamisissa ja yhteydessä muiden ihmisten kanssa. Joillekin kulttuurihyvinvointia tuo esimerkiksi taideharrastus, jonka kautta voi löytää omat vahvuutensa ja tavan tulla näkyväksi. Hyvin usein kulttuurihyvinvointia ihmiselle tuottavat arjen mielekkäät ja merkitykselliset asiat, jotka ovat hyväksi mielelle. (Lilja-Viherlampi 2021, 74.)

Kulttuurihyvinvoinnin määrittelyn ytimessä on siis Lilja-Viherlammen & Rosenlöfin (2019, 21-22) mukaan eletty ja koettu kulttuurihyvinvointi, jokaisen ihmisen oma, henkilökohtainen kokemus siitä, että kulttuuri ja taide edistävät hänen hyvinvointiaan. Kulttuurihyvinvointia ei siis voi heidän mukaansa ”tuoda” tai ”antaa” ulkopuolelta, vaan se perustuu yksilön omaan kulttuurisuuteen,

taidesuhteeseen ja kulttuuriosallisuuteen. Keskiössä on kysymys siitä, millaisia merkityksiä ihminen kokemuksilleen antaa sekä millaisia elämyksiä ja oivalluksia hänelle taiteen kokemisesta syntyy. Kyseessä on henkilökohtaisiin kulttuuriin tarpeisiin kytkeytyvä asia. Tällöin korostetaan YK:n ihmisoikeuksien julistuksestakin tuttuja kulttuurisia oikeuksia, jotka jokaisella on elämäntilanteestaan, iästään tai pystyvyydestään riippumatta (YK-liitto 2019).

Toisaalta Lilja-Viherlampi & Rosenlöf (2019, 21-22) pohtivat kulttuurihyvinvointia ilmiönä, jossa kulttuuri ja taide tuottavat erilaisia hyvinvointiin liittyviä merkityksiä ja vaikutuksia sekä yksilölle, että yhteisölle. Näitä merkityksiä voidaan havaita, tutkia sekä tarkastella erilaisista näkökulmista. Mahdollistamalla taiteen ja kulttuurin saavutettavuus kaikille, voidaan myös tietoisesti luoda merkityksiä yksilön elämään. Hyvinvointiin ja hyvään elämään liittyviä merkityksiä ja vaikutuksia voidaan pitää myös terapeuttisina, ja niitä voidaankin tarvittaessa hyödyntää tavoitteellisen hoidon ja terapian välineinä.

Kolmanneksi Lilja-Viherlampi & Rosenlöf viittaavat kulttuurihyvinvoinnin termillä kulttuurihyvinvointialaan. Tällä he tarkoittavat

”toiminnan, kehittämisen, koulutuksen ja tutkimuksen kenttää, jossa rakennetaan ja sovelletaan eri taiteenalojen sekä terveys- ja hyvinvointialojen yhteistyöstä syntyviä sisältöjä ja menetelmiä sekä näihin kytkeytyvää tietoa.”

Esimerkkinä he mainitsevat Taikusydän-yhteistyöverkoston, jossa ”kytketään, kootaan ja koordinoidaan kulttuurihyvinvoinnin kentän kokonaisuutta Suomessa.” Kulttuurihyvinvoinnin voidaankin todeta olevan hyvinvointia kulttuurissa, kulttuurista ja kulttuurilla – yksittäisille ihmisille, ryhmille ja yhteisöille. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 21-22.)

Kulttuurihyvinvoinnin kontekstissa hyvän elämän laatuun kytkeytyy vahvasti luovuus ja mahdollisuus olla luova. Luovuus on merkityksellinen osa jokaista ihmistä. Luovuuden avulla ihminen voi kasvaa ja käsitellä muutosta, järjestää olemassa olevaa ja ennen kaikkea oppia uutta. (Lilja-Viherlampi 2021, 77.)

4.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin käsite on maailmanlaajuisesti tarkasteltuna melko hajanainen. Sillä tarkoitetaan useasti hyvin lavasti kaikkia työterveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita. Pohjoismaissa käsite sisältää myös arjessa toimimisen ja on siten varsin laaja-alainen. Työhyvinvointiin voidaan katsoa kuuluvan terveyden ja työkyvyn lisäksi esimerkiksi organisaation toimintatapa ja johtaminen, työpaikalla vallitseva ilmapiiri, itse työ ja siihen kuuluvat työtehtävät sekä luonnollisesti työntekijä, jolla itsellään on omia tulkintoja tilanteista ja tapahtumista. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on jokapäiväisen työn sujuminen, mutta esimerkiksi virkistyspäivien tarvetta ei tulisi vähätellä. Laajempi työhyvinvoinnin käsite ei olekaan siis universaali, vaan jokainen työyhteisö määrittelee sen itse. Esimerkiksi Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen (Siun sote) edeltäjän Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän työhyvinvoinnin kehittämishankkeessa kehiteltiin työhyvinvoinnin määritelmä, joka kattaa niin itse työn, kuin työssä tapahtuneet aikaansaamiset, mutta myös henkilökunnan vapaa-ajan. (Manka & Manka 2016, 75.)

Vallin (2020, 14-15) käyttää työhyvinvoinnin perustana voimavaralähtöistä mallia, jossa perustan muodostavat organisaation kulttuuri ja toimintatavat. Mallissa huomioidaan kattavasti myös itse työ: sen sisällöt sekä työntekijän vaikutusmahdollisuudet. Vallinin mukaan työn tulisi olla mahdollisimman monipuolista ja siinä pitäisi voida oppia uutta. Työntekijän pitäisi pystyä myös vaikuttaa työn tavoitteisiin sekä työpaikan yhteisiin pelisääntöihin.

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on myös ns. sosiaalinen pääoma, yhteisön henkinen tila, jonka Manka & Manka määrittelee olevan sekä johtamisen laatua, että työkavereiden kanssa toimeen tulemistä. Tätä työilmapiiriä jokainen työntekijä tulkitsee omista lähtökohdistaan ja asenteistaan. Tällöin myös työyhteisö, jossa kaikki näyttää paperilla olevan kunnossa, voi työntekijästä tuntua huonolta ja kuormittavalta. Työhyvinvointiin liittyy siis paljon sellaisia tekijöitä, jotka ovat riippuvaisia yksilöstä itsestään. Edellä mainittujen työntekijän omien asenteiden lisäksi hänen oma psykologinen pääoma, psyykkinen kunto

sekä fyysinen terveys ja -kuntokin tuovat oman lisänsä siihen miten työhyvinvointia koetaan. Myös fyysinen työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin. Työskentelytilojen tulee olla työhön sopivat. Kaikki tekijät eivät kuitenkaan ole työpaikan sisäisiä, vaan tulee muistaa, että ulkopuolisetkin tekijät kuten asiakkaat voivat lisätä tai vähentää hyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 76-77.)

Perinteisesti työhyvinvointia on Suomessa tarkasteltu 1990-luvulla käyttöön otetulla niin sanotulla kolmiomallilla. Siinä työhyvinvointi määritellään suppeasti työkyynä, joka jaetaan kolmeen kategoriaan. Näitä kolmea kategoriaa kehitetään samanaikaisesti ja koordinoitusti. Ensimmäisessä kategoriassa on työkykyä ylläpitävä toiminta (ns. tykytoiminta) jossa kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä. Toisessa kategoriassa tarkastellaan työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta ja kolmannessa kategoriassa työyhteisöä. Laajasti tarkasteltuna malliin on kuulunut myös osaamisen kehittäminen. Työhyvinvoinnin kehittäminen näillä kolmella osa-alueella vaatii aktiivista, koko työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten yhteistyöhön perustuvaa sitoutumista ja osallistumista. Myös työterveyshuollolla on lainsäädännössä osoitettu vastuu organisaatioiden työkykytoiminnasta, ja työhyvinvointiin vaikuttamisessa. Nykyään työkykytoiminta ymmärretään usein virkistys- ja liikuntapainotteiseksi toiminnaksi. (Manka & Manka 2016, 66.) Osittain työkyvyn suppean määritelmän takia sen kehittämisestä on viime vuosina siirrytty kokonaisvaltaisemman työhyvinvoinnin kehittämiseen ja erityisesti myönteisten voimavarojen korostamiseen. Voidaankin todeta, että työhyvinvointi on laajempi kokonaisuus, kuin pelkkiin oireisiin puuttumista. (Manka & Manka 2016, 68.)

Työterveyslaitoksen emeritusprofessori Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkykyä kuvaavan talomallin. Siinä Ilmarinen nostaa esiin yksilön oman vastuun ”työkyvyn talonsa” huoltamisessa. Ilmarisen hahmottelemassa työkykytalossa on neljä kerrosta. Talon kolme alimmaista kerrosta kuvastaa yksilön henkilökohtaisia voimavaroja (terveyttä, arvoja sekä ammatillista osaamista) ja ylin, neljäs kerros itse työtä ja työoloja. Työkyvyn talon tarkoituksena on mahdollistaa pysähtyminen jokaisen kerroksen kohdalle, ja arvioida niiden

kuntoa ja sitä, mitä kukin henkilö voi itse tehdä työkykynsä ylläpitämisen eteen. (Työterveyslaitos 2023b.)

Työhyvinvoinnin määrittelyssä painotetaan nykyään niin sanottuja myönteisiä voimavaroja. Myönteiset voimavarat on positiivisesta psykologista työmaailmaan lainattu määritelmä. Positiivisella psykologialla tarkoitetaan tieteellisesti muotoiltuja näkökulmia, jotka tekevät elämästä elämisen arvoista. Positiivisessa psykologiassa keskiössä on tutkia henkilön onnellisuutta, täytytyksen tunnetta ja kukoistukseen johtavien inhimillisten olosuhteiden piirteitä. Työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön ovat olleet keskeisiä tutkimuksen kohteita, koska pelkällä ahkeruudella ja kuuliaisuudella ei tulevaisuudessa pärjätä, tulee ratkaisevia tekijöitä olemaan innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus. Positiivisessa psykologiassa ajatellaan työn voimavarjojen kehittyvän, kun toimenpiteitä hyvinvoinnin edistämiseksi lisätään, ja toisaalta pitämällä työn vaatimukset maltillisena, ehkäistään työntekijän pahoinvointia. Työntekijän voimavarat voidaan luokitella kolmeen kategoriaan: yksilölliset, yhteisölliset (vuorovaikutuksellisia) ja rakenteelliset (organisatorisia) tekijät. Voimavaratekijät ovat tilanneriippuvaisia ja niitä on mahdollista muuttaa. (Manka & Manka 2023, 96-97.)

Tarkasteltaessa yksilön voimavaroja, esille nousi erilaiset voimaannuttavat piirteet: esimiehen antama sosiaalinen tuki, innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta ja aktiivinen työ, johon sisältyivät vaikuttamisen mahdollisuus, kehittymisen mahdollisuus, ennustettavuus ja roolin selkeys. Ryhmän voimavaroja taas lisäsivät keskinäinen yhtenäisyys ja autonomia. Yksilöllisiä voimavaroja tarkasteltaessa voimavaroiksi nousivat myös yksilön henkilökohtaisten piirteiden kaltaiset ominaisuudet kuten tehokkuususkomukset, optimismi ja toiveikkuus. Manka & Mankan (2016, 70-71) mukaan tutkimuksissa myönteisillä voimavaroilla on todettu olevan seuraavanlaisia vaikutuksia:

laajentaa ja palauttaa ihmisen kognitiivista, psykologista, sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä,

laajentaa ihmisten havaintokenttää

lisää sosiaalisesti suotuisia käyttäytymisvaihtoehtoja, luovuutta ja avoimuutta uusille kokemuksille

lisää ihmisten yhteisyyden kokemusta, luottamusta yhteistyökumppaneihin ja kykyä lukea tarkemmin toisten tunneilmaisuja, näin mahdollistuu myös dialoginen vuorovaikutusyhteys

on yhteydessä psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin ja yksilöiden pitkäikäisyyteen ja terveyteenkin.

Tutkimuksissa on havaittu kielteisten tunteiden olevan moninkertaisesti voimakkaampia kuin myönteisten, jonka vuoksi myönteisiä tunteita tarvitaan määrällisesti enemmän. Kuinka paljon enemmän, on edelleen kiistelyn kohteena. Tutkimuksista tiedetään, että positiivisten tunteiden ylijäämä rakentaa voimavaroja elämän kaikilla osa-alueilla, ja suojelee mieltä muun muassa stressaavien tilanteiden kokemisessa. Henkilöt, joilla on paljon positiivista ylijäämää pystyvät arvioimaan stressitilanteita joustavammin, myönteisemmin ja rauhallisemmin. Nämä ominaisuudet taas palauttavat kehon toimintakykyisyyttä nopeammin, joka taas puolestaan vaikuttaa myönteisesti havaintoihin. Ja näin myönteinen positiivinen kehä syntyy nopeammin uudelleen. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että kielteisilläkin tunteilla on paikkansa. Työyhteisössä ei tulisikaan tähdätä kielteisten tunteiden täydelliseen puuttumiseen, vaan tärkeämpää on se, että myönteisiä tunteita koetaan enemmän kuin kielteisiä. Työyhteisön velvollisuudeksi jää siten kielteisten tunteiden rakentava käsittely. (Manka & Manka 2016, 70–71.)

Ryhmän voimavaroja tarkastellessa tärkeimpänä nousi esille sosiaalinen pääoma, mikä on sekä yksilön, että yhteisön voimavara. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yhteisöllisyyttä ja yhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta. Nämä voidaan ymmärtää sellaisiksi yhteisöllisiksi piirteiksi, jotka vahvistavat ja edistävät yhteisön toimintaa, luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Positiivinen sosiaalinen pääoma tehostaa tavoitteiden saavuttamista. Se on myös kasaantuvaa: pääoma kasvaa, kun sitä käytetään. Kuten muissakin voimavaroissa, sosiaalisella pääomalla voi kuitenkin olla myös kielteisiä vaikutuksia. Mikäli yhteisöllisyydessä ei ole tilaa erilaisuudelle, voi se olla myös sulkevaa ja työhyvinvointia kaventavaa. Liian tiiviit sosiaaliset suhteet voivat saada aikaan negatiivisia lieveilmiöitä, kuten kiusaamista, kateutta ja

kuppikuntaisuutta. Sosiaalisen pääoman määrän ja laadun on huomattu tutkimuksissa vaikuttavat myös työntekijöiden terveyteen. Työyhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoma on vähäistä, terveyden heikkenemisen riski oli kohonnut huomattavasti ja masennusoireiden riski peräti 30-50 prosenttia suurempi kuin verrokeilla. Tämän vuoksi sosiaalisen pääoman positiiviseen toteutumiseen on alettu kiinnittää enevässä määrin huomiota. (Manka & Manka 2016, 132.)

4.3 Liminaalisuus

Latinankielinen termi limen tarkoittaa kynnystä tai sisäänkäyntiä. Siitä on erityisesti Victor Turnerin johdolla johdettu käyttöön termi liminaalisuus, jolla tarkoitetaan erilaisissa välitiloissa olemista. Victor Turnerin liminaliteettiteoriassa liminaalisuus on käsite, jonka hän kehitti kuvaamaan rituaalin tai siirtymäriitin välivaihetta, jossa yksilöt tai ryhmät kokevat epämääräisen tai ”välitilaisen” tilan. Turnerin kehikossa siirtymäriitti koostuu yleensä kolmesta vaiheesta: erottautumisesta, liminaliteetista ja inkorporaatiosta, tai sisällyttämisestä. Liminaalivaihe on hänen teoriansa keskeinen kohde. Liminaalisuuden aikana yksilöt tai ryhmät käyvät läpi syvällisen muutoksen, kun he jättävät taakseen aiemman sosiaalisen asemansa, roolinsa ja norminsa, mutta eivät ole vielä täysin astuneet uuteen asemaan tai sosiaaliseen rakenteeseen. Tätä liminaalisuuden tilaa leimaa epämääräisyys, epävarmuus ja avoimuus muutokselle. Liminaliteetin vaiheessa yksilöt tai ryhmät usein kokevat sosiaalisten erojen, hierarkioiden ja normien hajoamisen, mikä johtaa tasa-arvon ja solidaarisuuden tunteeseen osallistujien keskuudessa. Tämä ajanjakso saattaa myös sisältää erilaisia rituaaleja, symboleja ja käytäntöjä, jotka auttavat siirtymää ja edistävät yhteisöllisyyden tunnetta eli communitasta, jaettua identiteettiä ja kuulumisen tunnetta. (Turner 1969, 94-97.) Turner väittää, että liminaliteetti on ratkaiseva ja muuntautumisen aika sosiaalisessa ja kulttuurisessa muutoksessa, koska se mahdollistaa yksilöiden tai ryhmien väliaikaisen askeleen pois olemassa olevasta sosiaalisesta rakenteesta ja normeista, kyseenalaistaa vakiintuneita arvoja ja tutkia uusia mahdollisuuksia. Sitä pidetään luovuuden, pohdinnan ja henkilökohtaisen kasvun aikana, mutta

myös testin ja haasteen aikana. (Turner 1969, 129.) Turnerin mielestä lopulta liminaliteetin vaihe toimii sillanrakentajana vanhan ja uuden välillä, valmistaen yksilöitä tai ryhmiä uudelleenintegraatiota varten yhteiskuntaan, jossa on muuttunut identiteetin, tarkoituksen ja kuulumisen tunne. (Turner 1969, 130.)

Jussi Onnismaa (2018, 133) kuvaa liminaalisuutta työelämässä tapahtuvan muutoksen kautta. Se sisältää esimerkiksi tehtävien uusiutumista ja työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Onnismaa tarkoittaa liminaalisuudella uusien ja vanhojen sosiaalisten rakenteiden siirtymätilaa, myöskin siis eräänlaista oven kynnyksellä oloa.

Liminaalisuudella yritetään myös kuvata työn ja työelämän monia prosesseja ja konteksteja. Liminaalisuutta ja ”kynnyksellä” olemista ei tarvitse kuvata vain negatioiden kautta, se ei tarkoita pelkästään varmuuden puuttumista.

Onnismaa (2018, 142) viittaa Donald Winnicottin määritelmään potentiaalisesta tilasta, jossa koemme olevamme elossa. Määritelmän mukaisesti ”emme silloin ole kokonaan unen ja mielikuvituksen maailmassa tai ulkoisessa maailmassa, vaan molemmissa”. Voidaan siis sanoa, että olemme oven kynnyksellä eli liminaalitulassa. Tässä tilassa symbolit saavat merkityksiä ja käyttäytyminen näkyy tekoina. Liminaalitulo voi auttaa kurottautumisessa kohti uutta. Onnismaa (2018, 142) viittaa myös Martin Heideggerin ajatukseen, jossa kahden tilan välissä oleminen ei muodosta estettä, johon jokin loppuisi, vaan kyseinen tila on se mistä jokin ilmenee, missä asiat näyttävät läsnäolonsa ja niitä voi tutkia.

Jonathan Fox (1999, 3) käsittelee liminaalituloa tarinateatterin näkökulmasta. Hänen mielestään tarinateatterin kolme ulottuvuutta taiteellisuus, ritualistisuus ja vuorovaikutuksellisuus synnyttävät spontaaniuden ja luovuuden kautta ”transsia muistuttavan luovan läsnäolon tilan”, jota voidaan kutsua liminaalitulaksi. Tälle tilalle on tunnusomaista muuttunut tietoisuus sekä tila, jota voisi kutsua eräänlaiseksi lumoukseksi. Foxin mielestä tässä muutoksen tilassa ”asioita ei tarvitse heti ratkaista, vaan kaiken muutokseen liittyvän hämmennyksen kanssa voi viivähtää hetken. –Siinä uusi alkaa vähitellen vahvistua ja saada muotoa”. Fox viittaa tällä Turnerin teoriaan normaaliuden ovenkynnyksellä olemisesta – ja sen yli astumisesta. Hän viittaa siirtymäriitteihin,

joissa riitin kohteena olevat henkilöt aluksi ”irrotetaan” vanhasta sosiaalisesta asemastaan ja normaaleista kulttuurisista olosuhteista. Riitin välivaiheessa, liminaalitulassa, henkilöt ovat erityisessä tilassa, jota ei määrittele mitkään rituaalia edeltävän kulttuurisen tilan ominaispiirteistä. Kolmannessa vaiheessa henkilö liitetään takaisin yhteisöön, ja rituaali on valmis. Fox viittaa liminaalisuuden merkitsevän tämän siirtymäriiteissä havaitun välivaiheen ominaispiirteiden näkymistä myös riittien ulkopuolella. Myöskin Turner on laajentanut käsitettä jokapäiväiseen elämään ulottuvana. (Fox 1999, 9.)

4.4 Draama ja teatteri

Teatteri on monimerkityksellinen taiteenlaji. Se mahdollistaa niin puheen, musiikin, tanssin kuin sirkuksen käytön yhdessä tai erikseen. Kyseessä on luova toiminta, jossa niin tekijät, kuin osallistujat ovat läsnä koko kehollaan. Teatteri mahdollistaa hetkellisen irrottautumisen arkirooleista, ja voi tuoda esille täysin uuden persoonan. Niin teatterin tekeminen, kuin katsominenkin vaatii rohkeutta ja kykyä heittäytyä tilanteisiin ja tapahtumiin. Draamalla taas arkikielessä tarkoitetaan yleensä näytelmää, jota esitetään teatterissa. (Korhonen & Østern 2001, 79–80.) Draamateatteri-termi yleisemmin rajataan koskemaan teatterimuotoja, joissa puhuttu kieli on pääosassa. Osallistavat ja ryhmälähtöiset teatterit sekä improvisaatioteatteri lasketaan kuuluvaksi tämän teatterilajin piiriin. (Balme 2012, 20–21.) Draamalla työskentelytapana tarkoitetaan kuitenkin myös laajasti monenlaista terapian, teatterin, hoidon, kuntoutuksen kuin pedagogiikankin alueilla käytettäviä teatterinomaisia työmuotoja. Jollakin tavalla draama on aina sidoksissa teatteritaiteisiin. (Korhonen & Østern 2001, 79–80.)

Uusiseelantilainen teatterintutkimuksen professori Christopher Balme (2012, 31–34) määrittelee teatterin esiintyjien ja katsojien väliseksi harmoniaksi, mikä syntyy tekemisen kautta. Harmonian luo esittäjät esiintyessään ja katsojat katsoessaan. Balmen mukaan vuorovaikutuksessa on omat erityishaasteensa. Esiintyjien haasteena on ottaa haltuunsa uusi rooli ja samaan aikaisesti säädettävä omia tunteitaan ja ajatuksiaan. Haasteena onkin miten välittää

tarinan merkitys katsojille. Riku J. Korhonen (2013, 30-31) puhuu hic en nunc -ilimiöstä, tässä ja nyt -tilasta, jossa näyttämöreaktio on todellinen tila, jossa näyttelijän sisäinen minä paljastuu yleisölle. Yleisön haasteena on puolestaan ymmärtää esittäjien kertoma sanoma, sillä jokainen katsoja tulkitsee näkemäänsä puhtaasti omista lähtökohdistaan. Teatterin luomaa vuorovaikutusta ja sen eri puolia onkin tutkittu paljon, kukin tieteenala eri näkökulmia painottaen. Esimerkiksi antropologia ja sosiologia näkevät teatterin vahvasti leikkillisenä ilmiönä, jossa rooleja kokeilemalla voi syntyä uutta ymmärrystä, siinä missä filosofia näkee teatterin kommunikaatiotapana ja energioiden siirtona esittäjien ja yleisön välillä.

Vuorovaikutuksen lisäksi teatteria on tutkittu sen merkityksestä taiteena ja yhteiskunnan osana. Eri alojen tueksi kehitellään jatkuvasti uusia menetelmiä ja hyödyntämismahdollisuuksia (Lavaste ym. 2015, 19–20). Yleisesti teatterilähtöisten menetelmien tavoitteena on saada aikaan kehitystä osallistujien ajatuksissa, käytännöissä ja asenteissa. Harjoitteiden avulla on mahdollista tutkia uusia, omista näkökulmista poikkeavia ratkaisuja ja ajatuksia. Näiden ajatusten ilmaisu voi myös olla helpompaa draamamenetelmien avulla. Tarkoituksena ei ole löytää valmiita vastauksia, vaan laajentaa näkökulmia. (Heikkinen 2004, 23–25). Esimerkiksi J.L. Morenon kehittämässä psykodraamassa hallitsevana perusajatuksena on, ettei elämää haittaavasta aiheesta pelkästään keskusteltaisi, vaan se tuodaan esille näyttelemällä, jolloin aihetta voidaan käsitellä ikään kuin ulkopuolelta käsin, ja tutkia irrallisena omasta itsestä. Näin vaikeatkin aiheet voidaan käsitellä ilman, että ihminen tästä ahdistuu. (Moreno 1952, 81-89.)

Teatterilähtöisten menetelmien avulla mahdollistetaan oppimisen kokemus yksilöllisesti ja yhteisöllisesti. Oppimisen mahdollistaa kokemusten konkretisointi tavalla, joka on sekä tilannesidonnainen, että siirrettävissä toiseen tilanteeseen. Tällaisen siirron kokemuksen mahdollistaa ennen kaikkea toiminnallisiin osuuksiin liitetty keskustelu, jossa yhdessä ohjaajan kanssa käydään keskustellen läpi tilanteet ja siellä esille nousseet asiat. (Karkkulainen 2011, 17.)

Oppimista tapahtuu myös teatterille ominaisten roolien omaksumisen kautta. Puhutaan esteettisestä kahdentumisesta. Esteettinen kahdentuminen mahdollistaa tietoisuuden siitä, että vaikka olen roolissa, rooli ei ole minä. (Heikkinen 2004, 102–105). Draaman avulla tilanteet etäännytetään itsestään ottamalla ulkopuolisen roolin, ja tästä roolista käsin voidaan turvallisesti kokeilla erilaisia tunnetiloja ja toimintatapoja. Tällä tavoin voidaan avata uusia näkökulmia niin itseensä, toisiin kuin koko yhteiskuntaankin. (Häkämies 2007, 62.)

Esteettisen kahdentumisen mahdollistaman kokemustilan lisäksi teatterilähtöisissä menetelmissä voidaan puhua katarsiksesta. Katarsiksen juuret ovat kreikkalaisessa draamassa. Katarsiksella tässä yhteydessä tarkoitetaan yksilölle merkittävää kokemusta, joka auttaa yhdistämään psyyken erilliset, osin tiedostamattomat osat, tietoiseen minään, ja näin mahdollistaa ihmisen pääsyn (mielen) tasapainoon. Katarsis voi toteutua toiminnan, eleiden ja puheen tasolla. Yleensä se tapahtuu yksilön sisimmässä, mutta voi tapahtua myös kahden, kolmen tai useamman ihmisen välillä. Useimmiten toiminta synnyttää katarsista, mutta myös katsojan positiossa voi saada saman tunteen. Katarsiksen suuria hyötyjä onkin, ettei todellisuuden muuttamiseen vaadita suuria energiapanostuksia, vaan kokemus voi muuttua, vaikka ulkoinen todellisuus säilyy samana. Katarsis siis luo tilaa uudelle toiminnalle - uudelle tasapainolle, kunnes tasapaino jälleen tulee kyseenalaistetuksi ja pyörä pyörähtää uudelleen, ja kaikki alkaa alusta. (Fox 1999, 9 & 12–13.)

4.5 Tarinateatteri

Tarinateatterin (engl. playback theatre) juuret ulottuvat vuoteen 1975 jolloin yhdysvaltalainen Jonathan Fox perusti ensimmäisen tarinateatteriryhmän. (Salas 2013, 129). Se syntyi aikakaudella, jolloin kansalaisaktivismiin asema yhteiskunnassa oli huipussaan. Amerikkalaisessa yhteiskunnassa liikehti usea ihmisoikeusaktivismi samaan aikaan ja ihmiset kaipasivat keinoja saada erilaisten sorrettujen yhteisöjen ääniä kuuluville. Tarvittiin tapa, jolla jokainen sai kertoa tarinansa riippumatta omasta taustastaan. (Fox & Salas, 2021.)

Tarinateatteri yhdistää keskenään niin yhteisöllisiä rituaaleja, teatteria kuin suullista tarinankerrontaa. Se lainaa aiemmin mainitusta Morenon kehittelemästä psykodraamasta spontaanuutta, hetkellisyyttä ja luovuutta, sekä osallisuutta: jokaisella yksilöllä on oma paikkansa yhteisössä. Tarinateatteri perustuu ihmisen perustarpeeseen kertoa omaa tarinaansa, ja tarjoaa siihen esityslavan. Tarinateatterissa tavalliset, epätavalliset, vaikeat ja jopa piilotetut kokemukset muutetaan kerrotuiksi tarinoiksi ja niistä tehdään improvisaatioteatteria. Sen vahvuus onkin kahdessa asiassa: samalla kun yksilö tulee kuulluksi, arvostetuksi ja vahvistetuksi, myös keskinäiset suhteet yhteisön kesken syvenee ja lujittuu jakamisen ja liittymisen kautta. (Salas 2013, 129.)

Suomeen tarinateatteri rantautui 1990. Suomalaiset innostuivat tarinateatterista teatterimuotona, ja usein sanotaan, että Suomessa on yksi tiheimmistä tarinateatteriryhmien verkostoista. Tarinateatteria on ammattimaistettu Suomessa viemällä se osaksi näyttelijätyön opetussuunnitelmia. Tarinateatteria opetettiin Ammattikorkeakoulu Stadiassa (myöh. Metropolia) ja nykyäänkin Tampereen yliopiston teatteritaiteen tutkinto-ohjelmassa (Näty). (Rahmel 2021, 19-24.) Kirjoittamishetkellä Suomessa on kaksi ammattilaisnäyttelijöistä koostuvaa tarinateatteriryhmää – Vox sekä Hyvä Kätilö (Vox 2024, Hyvä Kätilö 2024). Yleisesti tarinateatteriryhmät koostuvat siis kuitenkin harrastelijänäyttelijöistä ja -muusikoista, vaikka toki ammattilaisiakin joukosta varmasti löytyy. Tarkkaa lukumäärää Suomessa toimivista tarinateatteriryhmistä en löytänyt, mutta niitä on arvioitu olevan parisenkymmentä. Tarinateatteriohjaajat ovat käyneet erillisen ohjaajakoulutuksen, jonka kesto on noin vuosi. (Tarinainstituutti 2024.)

Tarinateatteriesityksessä neljä näyttelijää, ohjaaja ja muusikko esittävät yleisöstä, eli katsojilta, tulevia tarinoita erilaisilla ennalta harjoitelluilla tekniikoilla. Tarinateatteri on siis improvisaatioteatterin muoto, sillä vaikka tekniikkoja harjoitellaan tarinateatteriryhmän kesken, kerrotut tarinat ovat aina yllätyksellisiä. Tarinateatterin yksi tunnusomaisuus onkin sen hetkessä tapahtuminen – vaikka saman tarinan toistaisi uudelleen samalla tekniikalla, tulee siitä silti erilainen. (Rahmel 2021, 64-65.)

Tarinateatteriesitys noudattaa yleensä tiettyä, ennalta määrättyä kaavaa. Esitykselle on usein etukäteen määritelty jokin teema. Se voi olla joko esityksen yhteistyötahon kanssa yhdessä mietitty, tai tarinateatteriryhmän (ohjaajan) asettama. Itse esityksen rakenne noudattaa draaman kaarta: siinä on alku, keskikohta ja loppu. Alussa katsojaa pehmitetään tarinateatteriesityksen maailmaan. Näyttelijät kertovat pieniä alkutarinoita, joiden tarkoituksena on tutustuttaa katsoja tarinateatteriesityksen maailmaan, sekä antaa esimerkkiä yhteisen kerronnan ja henkilökohtaisen jakamisen merkityksestä. Alkutarinoiden jälkeen myös yleisöltä kysytään pieniä tarinoita käsiteltävästä teemasta. Esityksen keskivaiheessa siirrytään pitkiin tarinoihin, syvennetään käsiteltävissä olevaa teemaa. Katsojat kertovat tarinoita pidemmin, ohjaaja saattaa haastatella heitä enemmän, ja näyttelijöiden käyttämät tekniikat ovat pidempiä. Tarinan äärellä viivytään siis pidempään, kuin esityksen alkupuolella. Ohjaaja ja yleisö saattaa myös keskustella näyttämöllä nähdyistä asioista. Tarinan kertojalta kysytään aina mielipidettä nähtyyn. Esitys päätetään kokoamalla koettu yhteen. Ohjaaja ja näyttelijät kokoavat nähdyt ja koetut asiat ensin osana esitystä, minkä jälkeen tilanne päätetään, ja katsojille annetaan mahdollisuus purkaa kokemansa. Useimmiten tarinateatteriryhmä jää keskustelemaan halukkaiden katsojien kanssa omina itsinään - poissa näyttelijän roolista. Jonathan Fox kutsuu tätä esityksen kaavaa rituaaliksi. (Rahmel 2021, 143-146.)

Tarinateatterille ominaista on hyväntahtoisuuden, kunnioituksen ja anteliaisuuden ilmapiiri. Tämä on tärkeää, jotta kertoja uskaltaa jakaa tarinansa, ja jotta muut läsnäolijat eli katsojat voivat hyväksyä tarinan ja liittyä siihen. Ajatuksena on, että kun ihminen näkee oman (tai toisen) ihmisen tarinan esitettynä näyttämöllä, hän saa kosketuksen omaan kokemukseensa. Jaettu tarina ja sen lukuisat merkitykset saavat näkyvän, arvoisensa muodon näyttämöllä. Edellä mainitun lisäksi Jo Salas (2013, 65) ilmaisee tarinateatterin olevan yhdessä luomisen prosessi. Siinä kertoja, ulkopuoliset katsojat, tarinateatterin ohjaajat, näyttelijät sekä muusikko, eli kaikki tilassa olevat, pyrkivät yhteisvastuullisesti ymmärtämään jaettujen asioiden merkityksiä. Tämä edellyttää katsojilta yllättävän paljon, pelkän katsomisen lisäksi he joutuvat kytkeytymään ja liittymään kerrottuihin tarinoihin, ja tämä taas vahvistaa

katsojien keskinäisiä suhteita. Tarinateatterissa käytetyt tekniikat, liike, äänen ja ylipäättään taiteen yhdistelmä pyrkii laajentamaan osallistujien tietoisuutta. Parhaimmillaan tarinateatteri vie kokijat symboliseen prosessiin, jossa he ikään kuin kutsuvat toisiaan eheytymään ja vastaavat näihin kutsuihin. Tässä prosessissa osallistujat luovat yhdessä omaa sekä yhteistä menneisyyttään ja tulevaisuuttaan.

Jonathan Foxin (1999, 7–8) mukaan tarinateatterissa on nähtävillä kolme osaluuetta: taide, vuorovaikutus ja rituaali. Silloin kun kaikki nämä kolme aluetta ovat keskenään tasapainossa, syntyy niiden leikkauskohdassa hyvä tarinateatteriesitys. Foxin mukaan tarinateatterissa rituaalit ovat yhtä tärkeässä osassa, kuin taiteellinen tuotos ja hyvä vuorovaikutus. Hän esittää kolme syytä tähän: Ensinnäkin tilanne on katsojalle ja kertojalle aina yllättävä ja ennakoimaton. Tarkat rituaalit auttavat siis lieventämään sitä aivoissamme aktivoituvaa varauksellisuutta, jonka tuntemattoman kohtaaminen meihin luo. Toiseksi tarinateatteri on henkilökohtaista ja avointa, ja sitä voi olla vaikea ottaa vastaan sellaisenaan. Tällöin rituaalit luovat turvallisuutta ja luottamusta. Kolmanneksi tarinateatteri saattaa synnyttää voimakkaita tunnekokemuksia ja transsinomaisen liminaalitilan (kts. edellä), joka voi muuttaa suhdettamme tapahtumiin, itseemme ja jopa kanssaihmiisiin. Rituaalit mahdollistavat tämän prosessin ja kannattelevat sitä, tehden liminaalitilasta turvallisen kokemuksen.

4.6 Tarinateatterin etiikasta

Tarinateatterin mahdollistaman kokemuksellisen muutoksen ja voimakkaan samaistumisinnan vuoksi koen, että on tärkeää nostaa esille omassa luvussaan tarinateatterin eettisiä haasteita.

Nick Rowe (2007) käsittelee kirjassaan *Playing the other* tarinateatterin eettisiä dilemmoja usealta kantilta. Hänen mukaansa onnistunut tarinateatteriesitys vaatii erityistä avoimuutta niin katsojalta kuin näyttelijältä. Tämä avoimuus herättää taas huolen ihmisen liiallisesta heittäytymisestä hetkeen, jolloin kertoja tulee ehkä kertoneeksi enemmän kuin mitä olisi halunnut. Lisäksi avoimuus voi

aiheuttaa myös hyväksikäyttöä, ja jopa kertojan manipulointia, joko kertojan, ohjaajan tai näyttelijöiden toimesta. (Rowe 2007, 40.)

Salas (2013, 116) arvelee etäännyttämisen suojelevan kertojan mieltä silloin kun hän näkee oman tarinansa kerrottuna lavalla. Rankatkin kokemukset saavat suojamuurin silloin, kun esittäjänä onkin jokin toinen henkilö. Tällöin kokemus tapahtumasta ulkoistetaan, ja sitä voi tarkistella etäältä.

Rowen (2007, 123) mielestä liminaalisuus tai liminaaltilassa oleminen aiheuttaa erityistä haastetta näyttelijöille. Heidän pitää pystyä olemaan avoinna kerrotulle tarinalle, avoinna suhteessa toisiinsa näyttelijöinä ja avoinna esityksen hetkellisyydestä. Kerrotun tarinan improvisointi aiheuttaa epävarmuutta – et tiedä mitä muut näyttelijät seuraavaksi tekevät, etkä tiedä, mitä itse seuraavaksi teet (Rowe 2007, 137). Kaikki nämä elementit aiheuttavat näyttelijöille haavoittuvaisuutta, he ovat hyvin paljaana julkisessa esityksessä, ja tämän vuoksi voivat kokea tilanteen erityisen haastavaksi. Rowe muistuttaakin, että näyttelijöiden täytyy tuntea toisensa hyvin, jotta voivat luottaa toisiinsa näyttämöllä. Myös tarinateatterin rituaalit suojaavat näyttelijöitä. (Rowe 2007, 123, 136.) Näyttelijän pitää olla myös tarkkana siitä, miten hän kerrottua tarinaa käsittelee. Joskus esimerkiksi yliempaattinen ote voi näyttäytyä vähättelevänä katsojalle (Rowe 2007, 150). Näyttelijöiltä vaaditaan emotionaalista- ja taiteellista joustavuutta, sekä erittäin hyvää itsetuntoa – jotta pystyy toimimaan paineiden alla (Salas 2006, 47). Näyttelijät esittävät tarinoita aina omasta itsestään käsin. Kerrottuja tarinoita esitetään aina siitä kontekstista mikä näyttelijällä on, ja tarinoita katsotaan aina siitä kontekstista, mikä katsojalla on. Kyseessä onkin jatkuva kulttuurinen ja kontekstuaalinen vuoropuhelu näyttelijän ja katsojan välillä (Rowe 2007, 38–39 & 54).

Erityinen rooli eettiseltä kannalta on ryhmän ohjaajalla, joka on tarinateatteriesityksissä myös kertojien haastattelija. Englanninkielinen termi conductor – (kuoron)johtaja onkin mielestäni kuvaavampi termi kuin suomenkielinen ohjaaja. Ohjaajalla on tarinateatterissa kaksoisrooli. Toisaalta hän on tarinateatteriryhmän vetäjä, ohjaaja, joka harjoittaa näyttelijöitä ja muusikkoa toimimaan yhdessä tarinateatteritekniikoissa. Toisaalta hän on

esityksissä haastattelija, uskottu, kenelle yleisö kertoo tarinansa. Hänen pitää pystyä löytämään tarinasta oleellinen, samaistumispiintoja ja tarkennettavia asioita ilman, että kertoja tulee kertoneeksi liikaa. Kertoja on haavoittuvaisessa asemassa kertoessaan tarinaansa, ja ohjaajan on huolehdittava siitä, ettei tätä haavoittavuutta käytetä hyväksi. (Salas 2013, 71–74.)

Eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna on myös hyvin tärkeää, että yleisö tietää mihin on tulossa. Tarinateatteriesitys ei saisi olla yleisölle yllätys. Tarinateatteria esitetään joskus esimerkiksi seminaaritilaisuuksissa tai työpaikkojen työpäivissä. Näissäkin tapauksissa esityksen tulosta pitäisi olla osallistujilla tieto. Tämä on myös esityksen onnistumisen kannalta oleellista, halutaanhan tarinateatteriesityksissä kertomuksia katsojilta, ja niitä on helpompi saada silloin kun katsoja on valmiiksi virittyneessä tilassa – ja tietää mitä on luvassa. (Rowe 2007, 51.)

5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena. Toiminnallisella opinnäytetyöllä tarkoitetaan esimerkiksi käytännön toiminnan ohjaamista. Toteuttamistapana voi olla esimerkiksi yhteistyökumppanille järjestetty tapahtuma (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9). Tässä opinnäytetyössä se tarkoitti tarinateatteriesityksen järjestämistä ja esityksen työhyvinvointiin liittyvän hyödyllisyyden tutkimista. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitusperät vastasivat tarpeitani.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tarkoitus edetä dialogisessa suhteessa eri toimijoiden kanssa parhaan lopputuloksen saamiseksi. Tämä vaatii niin avointa keskustelua kuin kriittistä arviointiakin, jonka pohjalta toimintaa uudelleen suunnataan tarvittaessa. Lisäksi vaaditaan vertaistukea yhteistyökumppanilta, sekä palautteen antoa ja vastaanottoa. Prosessi vaatii avointa sosiaalista vuorovaikutusta toiminnan keskellä. (Salonen 2013, 5–6.) Prosessissa oli vahvasti mukana refleктоiva dialogi itseni ja yhteistyökumppanin kesken. Pyrimme yhdessä keskustellen varmistamaan toiminnan etenemisen oikeaan suuntaan, niin toiminnan suunnitteluvaiheessa, kehittämisessä, toteuttamisessa kuin lopullisessa arvioinnissakin.

Toiminnallinen opinnäytetyö vastasi tarkoitukseni myös monipuolisten aineiston arvioinnin keinojen vuoksi. Tavoitteena on tutkia toiminnan hyötyä, jolloin arvioinnin lähtökohtana ei voi olla eri vastausten vertailukelpoisuus, vaan se, miten ne suuntaavat tämän kaltaisen toiminnan sisältöä tulevaisuudessa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 60.)

Toiminnallisena osuutena toteutettiin yksi tarinateatteriesitys valittuun työympäristöön. Tarinateatteria menetelmänä avaan tarkemmin yllä. Työympäristöksi valikoitui Helsingin kaupungin Kinaporin palvelukeskus, sillä sen toiminta kohtasi tarinateatteriesityksen toteuttavan yhdistyksen kohderyhmän vaateet (kts. Johdanto).

Kinaporin palvelukeskus on yhdenvertainen kohtaamiskeskus eläkeläisille ja työttömille. Kinaporissa painotetaan luovia toimintoja, niin asiakasryhmien toteutuksessa, kuin päivittäisessä työssä (Hedman 2023). Tarinateatteriesitys

järjestettiin palvelukeskuksen henkilökunnalle, joista toteutukseen osallistui 15. Osallistujat edustivat erilaisia työrooleja. Heidän työnkuvansa vaihteli aina digiohjaajasta talonmieheen. Työnantajan toive olikin, että tarinateatterin avulla näitä työpaikan erilaisia työrooleja pystyttäisiin avamaan, joka voisi auttaa työyhteisön jäseniä hahmottamaan paremmin toisten työnkuvaa.

Tarinateatteriesityksessä pyrkimys on tuoda esille oleelliset asiat. Esitys keskitetään yleensä ennalta määritellyn teeman ympärille (Kasslin-Pottier 2012, 28). Opinnäytetyöni onnistumisen kannalta oli tärkeää valikoida teema yhdessä organisaation kanssa. Keskustelimme työyhteisön tilanteesta yhdessä lähiesimiehen ja seniorikeskuksen johtajan kanssa, ja teemaksi valikoitui työhyvinvointi. Työhyvinvointi teemana on hyvin laaja (kts. luku 4.2), mutta teimme tietoisesti valinnan valita teema, joka koskettaa kaikkia, eikä ole liian spesifi – liian tarkka teema voi joskus tuntua uhkaavalta, kun menetelmä ei ole entuudestaan tuttu.

Käytin opinnäytetyön puitteissa toteutetussa tarinateatteriesityksessä laadulliselle tutkimukselle tavanomaisinta aineistonkeruumenetelmää, havainnointia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83). Toteutusta on tärkeä havainnoida ja reflektoida toiminnan aikana, jotta kehittäminen onnistuu (Heikkinen 2008, 53). Tämän lisäksi opinnäytetyön tutkimusosuus toteutettiin haastattelututkimuksena (kts. luku 5.2). Tarinateatteriesitykseen osallistuneilta tiedusteltiin halukkuutta osallistua haastatteluun esityksen tiimoilta. Esitykseen osallistuneista kahdeksan myöntyi haastatteluun. Näistä seitsemän kanssa haastattelu toteutui. Haastattelut toteutettiin joko kasvotusten Kinaporin palvelukeskuksen tiloissa, tai teamsin välityksellä etänä. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin.

Tehty tutkimus on siis luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullisen tutkimusmenetelmän avulla tutkitaan ihmisten välisen, sosiaalisen maailman merkityksiä. Lisäksi on mahdollista tavoittaa ihmisen merkitykselliseksi kokemaa elämänkulkua (Vilkkä 2021a, 104.) Vilkkä muistuttaa, ettei laadullisen tutkimuksen tarkoitus ole totuuden löytäminen. Sen sijaan tavoitteena on tutkimuksen aikana esille tulleiden ilmiöiden, asioiden ja ajatelmien kuvaus. (Vilkkä 2021a, 105.)

Tarkoituksena oli haastatteluiden avulla saada kerättyä tietoa siitä, minkälaista uutta tietoa itsestään, toisistaan tai työstään osallistujat saivat. Lisäksi tarkoituksena oli virittää keskustelua siitä, miten tätä uutta tietoa voisi käyttää hyödyksi oman työhyvinvoinnin tukena.

Haastatteluiden ja havainnoinnin avulla saatu data siirrettiin excel-taulukkoon. Aineisto teemoitettiin ala- ja yläteemoihin, ja näin saatiin aikaiseksi pääteemoja, jotka esiintyvät useammassa haastatteluaineistossa. Ideana on löytää näkemyksiä, jotka edustavat tiettyä teemaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105-107.) Analysoin datasta kokemuksiin ja kokemuksellisuuteen liittyviä teemoja, joiden avulla pystyin tekemään johtopäätelmiä esityksen vaikuttavuudesta.

Opinnäytetyö pohjautuu täysin taiteelliseen interventioon. Jansson (2013, 40-41) viittaa taiteellisten interventioiden eroavan useilla tavoin toisistaan, kuten ajan, tavoitteen ja organisaation prosesseihin liittymisen osalta. Ariane Berthoin Antal taas kiteyttää kolme eri tapaa, joilla taiteelliset interventiot eroavat toisistaan. Nämä kolme eri interventiota syntyy tekijöidensä näkökulmaeroista. Ensimmäisenä tapana mainitaan taiteelliset interventiot, joissa taiteilijat suhtautuvat organisaatioiden maailmaan mahdollisuutena kerätä taiteellista materiaalia ja tilana toteuttaa taidettaan. Toisena tapana Atalin mukaan ovat taiteilijat, jotka näkevät taiteelliset interventiot elinkeinona, ja sitä myöten taiteen tekemisen mahdollistajana. Taiteilijat tekevät näitä interventioita rahoittaakseen omaa taidetyöskentelyään. Kolmantena intervention tapana ovat toteutukset, joiden tehtävänä on muuttaa kohdeorganisaatiota tavalla tai toisella. Usein muutos kohdistuu henkilöstöön, mutta joskus myös itse toimintaan. (Antal 2019, 162-163.) Oma tavoitteeni liittyy kolmanteen kategoriaan. Vaikka tavoitteena ei niinkään ole suoranaisesti muuttaa kohdeorganisaatiota, tavoitteena on nostattaa uusia näkökulmia, uutta tietoa, joka hyödyntää työyhteisöä ja yksilöä työhyvinvoinnin tukemisessa jatkossa.

5.1 Tarinateatteriesitys

Tässä luvussa avaan toteutetun tarinateatteriesityksen kulkua. Jaan esityksen kulun kolmeen vaiheeseen: ennen esitystä, esityksen aikana sekä esityksen jälkeen. Nostan esiin tekemiäni havaintoja. Tarinateatteriesityksestä kerron yleisesti esille tulleita teemoja, mutta tarinateatterin hyvien tapojen mukaisesti kerron niistä yksityiskohtia häivyttämällä, jotta tarinan kertojaa ei voida kuvauksesta tunnistaa (Salas 2013, 71–74).

5.1.1 Ennen esitystä

Esityskohteeksi valikoitui siis Kinaporin palvelukeskuksen henkilökunta. Esityksestä sovittaessa oli mielestäni tärkeää mennä paikan päälle kertomaan tarinateatterista palvelukeskuksen esihenkilöille, jotta he pystyvät arvioimaan esityksen soveltuvuutta työyhteisöön. Samalla sovittiin päivämäärä, jolloin esitys toteutetaan, sekä siitä miten työntekijöitä informoidaan tulevasta esityksestä.

Rowe (2007, 48) puhuu teeman valikoimisesta yhdessä tapahtuman järjestäjän kanssa. Yleensä tarinateatterin tilaajalla on jokin olemassa oleva agenda, ajatus siitä, mihin tarpeeseen tarinateatteriesitys tilataan. Kuten mainittu, keskusteluiden pohjalta esityksen teemaksi valikoitui työhyvinvointi. Lisäksi työnantaja kertoi toiveesta saada erilaisia ääniä kuuluville - myös heiltä, jotka eivät yleensä ääneen ajatuksistaan puhu.

Sovimme, että laadin esitteen (liite 1), jossa kerron hieman tarinateatterista. Esihenkilön toiveena oli, että esitteeseen kirjattaisiin ylös, ettei esityksessä tarvitse itse esiintyä lavalla. Tämä madaltaa kynnystä osallistua toimintaan, kun pelkoa siitä, että itse joutuu esiintymään, ei ole.

Kuten luvussa Tarinateatterin etiikasta (kts. luku 4.6) mainitsin, eettiseltä kantilta on myös hyvin tärkeää, että yleisö tietää mihin on tulossa. Tarinateatteriesitys ei saisi olla yleisölle yllätys (Rowe 2007, 51). Tämän vuoksi koin tärkeäksi kirjoittaa esitteeseen myös hieman auki sitä, mitä tarinateatteri

on. Kuitenkaan kovin kattavasti tarinateatterista ei esitteessä pysty kertomaan. Tästä johtuen laadin myös pienen esittelytekstin sähköpostiin, jonka esihenkilö saisi tarvittaessa jakaa henkilökunnalle. Lupauduin myös tarvittaessa tulla esittelemään tarinateatteria henkilökunnan kokoukseen, mutta tällaista tarvetta ei noussut esille.

Esitys järjestettiin henkilökunnan työajalla. Ajankohdaksi valikoitui iltapäivä 2.5.2023. Esitykselle varattiin aikaa 1h30min sekä 10-15min loppuun yleiselle palautteen annolle ja reflektoinnille. Koska esitys järjestettiin työajalla ei esitykseen osallistuminen ollut vapaaehtoista, jos sinä päivänä töissä sattui olemaan. Tämä aiheutti ristiriitaa, sillä yleensä tarinateatteriesitykseen osallistuminen on vapaaehtoista. Vapaaehtoisuudella varmistetaan esityksen onnistumista, kun yleisö jo lähtökohtaisesti on virittäytynyt positiivisesti esitykseen (Rowe 2007, 51). Kuitenkin tehtäessä esitystä esimerkiksi työyhteisöön, tietty ”pakottaminen” läsnäoloon voi olla tarpeellista.

Tarinateatterin avulla työyhteisön jäsenet kuulevat toistensa tarinoita, kokevat yhteisesti asioita, ja saavat yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Rowe 2007, 29.) Tämän vuoksi koko työyhteisön läsnäolo oli mielestäni perusteltua. Eettiseltä kannalta on kuitenkin tärkeää antaa jokaisen osallistua itselleen merkityksellisellä tavalla, olipa se sitten katsojan roolissa, tai katsoja-kertojan roolissa (Sajani & Johnson 2011, 6-7).

Fox (2003, 51) mainitsee neljä tyypillistä haastetta tarinateatteriesityksessä. Näitä ovat yleisön vähäinen määrä, jolloin yleisölle voi tulla tunne, että esitys ei ole oman ajan arvoinen, tai toisaalta tilanne voi tuntua liian intiimiltä. Toisena Fox mainitsee katsojissa tiettyjen henkilöiden dominanssin, he voivat häiritä katsojien kokemusta olemalla koko ajan äänessä. Kolmas uhka on katsojan sisäänpäin kääntyneisyys; ei suostuta osallistumaan esitykseen kertomalla tarinoita, tai ei kerrota tarinaa kokonaisvaltaisesti, sekä neljäntenä uhkana itsensä irtauttaminen tilanteesta; katsoja kokee, että ei kuulu tilanteeseen, kyseessä on ”sisäpiirin tapahtuma”, tai esitys ei kiinnosta. Silloin kun katsoja on velvoitettu osallistumaan tapahtumaan erityisesti nämä kaksi viimeistä uhkaa voivat realisoitua, ja siihen tuleekin ohjaajan kiinnittää huomiota. Näitä uhkia

pyrin mahdollisuuksieni mukaan ehkäisemään kattavalla tietopakettilla, hyvällä ja kannustavalla mainoksella, sekä tarjoamalla mahdollisuuden tulla kertomaan esityksestä osallistuvalla henkilökunnalle vielä ennen esitystä. Lisäksi koin, että opinnäytetyön kannalta on tärkeää, että haastatteluun oli vapaa osallistumisen mahdollisuus - niin eettisistä kuin tuloksellisista syistä. Toki vaarana tällöin on saada haastatteluun vain henkilöitä, jotka kokivat esityksen hyväksi, jolloin esityksestä saadut tulokset vääristyvät. Tätä vinoumaa voi kuitenkin korjata esityksen aikana tehdyllä havainnoinnilla.

5.1.2 Tarinateatteriesitys

Valikoin tarinateatteriesityksen seurantatavaksi havainnoinnin. Laadin havainnointisuunnitelman (liite 2), jota käyttäen havainnoin esitystä, ja kirjasin siitä ylös muistiinpanoja. Pyrin toimimaan mahdollisimman huomaamattomasti niin, ettei havainnointini häiritse itse esitystä. En myöskään osallistunut esityksen aikana tapahtuneisiin keskusteluihin, vaan havainnoin niitäkin. Kiinnitin erityisesti huomiota osallistujien välisiin suhteisiin, katsojan ja esiintyjän väliseen suhteeseen, kertojan ja ohjaajan väliseen suhteeseen, sekä esityksen edistymiseen. Pyrin havainnoimaan erityisesti kehonkieltä, katsetta, tapaa puhua sekä mahdollisia merkitseviä hiljaisuuksia.

Tarinateatteria esitetään usein tilassa, jota ei ole tarkoitettu teatteriesityksiin. Sen vuoksi tilan asetteluun on kiinnitettävä erityistä huomiota. (Salas 2013, 100.) Rowe (2007, 51) korostaa, että silloin kun tarinateatteri on katsojalle vieras, auttaa valmiiksi järjestelty huone orientoitumaan tapahtumaan. Yleisölle tarjotaan valmis tila, mihin saapua. Jokaisella tarinateatteriryhmällä on hieman erilainen tapa järjestellä tila (mm. Salas 2013, 100; Rowe 2007, 52-53), mutta tärkeintä olisi saada luotua tila niin, että se kutsuu osallistumaan esityksiin, eli on tarpeeksi intiimi. Tässä tarinateatteriesityksessäkin oli toimittu näin. Tila oli valmiina yleisön saapuessa, jolloin valmistautuminen tarinateatteriesitykseen alkoi jo ovelta.

Rowe (2007, 52-53) mainitsee tärkeäksi osaksi tarinateatteriesitystä yleisön tervehtimisen heidän tullessa sisälle esitystilaan. Tällä tavoin toimimalla lasketaan kynnystä osallistumiseen, ja katsojalle tulee tervetullut ja turvallinen olo. Tervehtimisellä valmistetaan yleisöä siihen osallistumisen tasoon, mikä heiltä vaaditaan tarinateatteriesityksessä. Rowe mainitsee, että usein tervehtijänä on tarinateatteriesiintyjät, mutta joskus vain ohjaaja. Tässä esityksessä ohjaaja otti yleisön vastaan kättelemällä kaikki, ja samalla esittäytymällä.

Ohjaajan merkitys tarinateatteriesityksessä onkin suuri. Hän johtaa esitystä, pitää huolta siitä, että asiat etenevät, ja varmistaa, että tilanne pysyy hallussa. (Salas 2013, 67.) Esityksen alussa ohjaaja kertasi esityksen teeman, ja valmisteli yleisöä esitykseen. Koska työhyvinvointi on laaja käsite (kts. luku 4.2), esitti ohjaaja ensin laajempia kysymyksiä aiheeseen liittyen, pikkuhiljaa aihetta syventäen. Tarinateatteriesitys aloitettiin kevyemmin kyselemällä mitä työhyvinvointi osallistujille tarkoittaa. Tätä kautta luontevasti saatiin esitys käyntiin, osallistujat pääsivät hieman kokemaan, mitä tarinateatteriesitys konkreettisesti tarkoittaa, ja samalla saatiin lämmitettyä osallistujia kertomusten maailmaan. Tämä kevyt laskeutuminen tarinateatteriesitykseen on osa sen rituaalia (Fox 1999, 8).

Tehtäessä tarinateatteria työyhteisöön, on otettava huomioon työyhteisössä vallitsevat erilaiset työroolit. Emme ole vapaita rooleista, vaan se minkälaisella roolilla tulemme esitykseen vaikuttaa siihen, minkälaisia tarinoita kerromme (Rowe 2007, 58). Rooli voi olla omasta työtehtävästä johtuva työrooli, tai liittyä omaan työminään - se mitä työpaikalla itsestään haluaa esittää ja kertoa. Näiden roolien, joita jokaisella on jo esitykseen osallistuttaessa, lisäksi myös tarinateatteriesitykseen käytetty tila voi aiheuttaa katsojissa sujahtamista johonkin olemassa olevaan rooliin (Rowe 2007, 49). Ohjaajan tehtävänä onkin nähdä näiden olemassa olevien roolien taakse, ja yrittää saada esille todellisia tarinoita, joita ei kerrota työroolista tai työminästä käsin, vaan omasta itsestä kumpuavasti (Salas 2013, 134). Yksi työnantajan toive tarinateatteriesitykselle oli saada niiden työntekijöiden ääntä kuuluville, jotka normaalisti eivät ääntänsä

käytä esimerkiksi tiimipalavereissa. Tämä toive toteutui osittain, mutta moni tarkkailijan roolissa työyhteisössä oleva pysyi sellaisessa myös esityksen ajan.

Esityksen aluksi esiintyjät ja muusikko kertoivat lyhyet alkutarinat liittyen työhyvinvointiin. Tämän jälkeen ohjaaja kertoi lyhyesti esityksen kulusta ja tarinateatterista. Tarinoiden kerrontavuoro siirtyi katsojille. Ensimmäiseksi esille nousi palautteeseen liittyvät teemat. Kerrotut tarinat koskivat palautteen antamista muille sekä itselle, palautteen vastaanottamista sekä pohdintaa siitä, minkä tyyppisistä asioista palautetta annetaan. Lisäksi kerrotuissa tarinoissa esille nousi oman työn osaaminen, sekä kysymys siitä, kuinka hyvä olen työssäni. Havainnointini perusteella esityksen alusta meni noin puoli tuntia kunnes tunnelma huoneessa rentoutui, osallistujat olivat enemmän läsnä, kehonkieli vapautui, ja suljetut asennot muuttuivat avonaisemmiksi. Havaittavissa oli puheensorinan lisääntymistä, ja muiden tarinoille annettua hyväksyvää nyökyttelyä. Myös seinällä ollutta kelloa katsottiin harvemmin. Havaitsin myös, että ne, jotka olivat vilkuilleet puhelintaan useammin, malttoivat jättää puhelimen lepäämään pidemmiksi ajoiksi. Tässä kohtaa esitystä tarinat alkoivat syvenemään pintaraapaisuista työhyvinvointiin laajemmin vaikuttaviin tekijöihin. Kertomusten syveneminen johtuu tarinateatteriesityksessä toistuvasta kaavasta, jonka avulla tarinateatteriesityksessä voidaan saavuttaa liminaalitila (kts. luku 4.3). Tämä kaava luo turvaa, ja mahdollistaa katsojienkin heittäytymisen osaksi esitystä. (Fox 2003, 44.) Edellä mainittu työn tekemiseen ja omaan työnkuvaan liittyvä teema tuli esille myös seuraavassa, jo selvästi syvemmälle menneessä tarinassa. Siinä pohdittiin, onko työpaikka ylipäättään oikea itselle. Havaintomateriaaliini olen kirjoittanut, että liminaalitila saavutettiin hieman ennen tunnin rajapyykkiä, eli aika loppuvaiheessa esitystä. Se tapahtui viimeiseksi nousseen teeman, ikääntymisen, ja sen tuomien haasteiden, erityisesti digitalisaation aikana. Tämä teema havaintojeni perusteella resonoi monia, yleisössä syntyi spontaania keskustelua, esitys sai päiden nyökytystä ja hyväksyviä katseita. Tässä vaiheessa kellon ja kännyköiden vilkuilu oli jo loppunut, ja keskittyminen oli täysin esityksessä. Loppukeskusteluissa nousi vielä esille uutena työyhteisöön tuleminen, ja uusiin työkavereihin tutustuminen.

Näiden edellä mainittujen teemojen ja tutkimuskysymyksieni pohjalta loin haastattelukysymykseni.

Havaintojeni mukaan tunnelma esityksessä oli kepeää, suorastaan humoristinen. Tarinateatterin ja huumorin suhteesta kirjoittanut Margarete Meixner (2010, 5) lainaa John C. Mayerin tutkimuksen tulosta, että huumori on sosiaalinen ja kulttuurinen ilmiö. Ihmiset nauravat enemmän ryhmissä. Meixner pohtii tarinateatteriesityksen ja huumorin välistä suhdetta, ja erityisesti miten pystyä toteuttamaan esitys niin, että huumorille sallitaan tilaa, mutta kuitenkin huolehtien, ettei huumori ole ivallista. (Meixner 2010, 7.) Huumorin vaikutusta tarinateatteriesitykseen on syytä kiinnittää huomiota erityisesti silloin, kun kerrotut tarinat ovat vakavia – ja ehkä traagisiakin. Helposti huumoria käytetään lievittämään ja peittämään kerrotun tarinan aiheuttamia vaikeita tunteita, vaikka huumoria tarvitaan useimmin vaikeiden kokemusten käsittelyyn. Huumoristinen lähestymistapa tarinateatterissa onnistuu vain silloin, kun tarinaa käsitellään kunnioittavasti ja kertojan ja näyttelijöiden välillä vallitsee yhteisymmärrys. Tämä synnyttää todellisuuden ja leikin välisiä mahdollisuuksia löytää uusia ratkaisuja kipeille tunteille. (Meixner 2010, 10.) Huumori ja nauru olivat vahvasti esityksessä läsnä niin näyttelijöiden samaistuessa kerrottuihin tarinoihin ja täten spontaanisti tuoden huumoria lavalle, kuin myös katsojien kertoessa tarinoita. Havaitsin myös, että huumoria esiintyi välikeskusteluiden lomassa, vaikka teema työhyvinvointi ei erityisen humoristisena välttämättä pidetäkään. Erityisesti vanhenemiseen liittyneet teemat aiheuttivat näyttelijöissä humoristisia lähestymistapoja – joko tahallisesti tai tahattomasti.

5.1.3 Esityksen jälkeen

Tarinateatteriesitykset päättyvät yleensä esiintyjien ja katsojien epämuodolliseen kohtaamiseen. Virallisen päätösrituaalin, eli kumartamisten ja aplodien jälkeen yleisöllä on mahdollisuus jäädä juttelemaan esiintyjien kanssa, ja ehkä keskustella esille tulleista teemoista tai oman kertomuksen näkemisen tuomista tunteista. (Salas 2013, 104.) Tämän esityksen jälkeen suurin osa katsojista jäi vielä hetkeksi purkamaan esille nousseita tuntojaan.

Tämä vapaamuotoinen keskusteluhetki on oppimisen ja kokemusten hyödyntämisen kannalta tärkeä, sillä keskustelut mahdollistavat esityksessä esille tulleiden asioiden siirtämisen tosielämään. (Karkkulainen 2011, 17.) Samasta syystä olin ilahtunut, kun myöhemmin kuulin, että esityksessä esille tulleita asioita oli läpikäyty työyhteisössä niin vapaamuotoisesti ”käytävä porinoilla”, kuin virallisemmin aamupalaverissa.

Esitykselle ja esiintyjille annettiin paljon spontaania kiitosta. Lyhyiden keskusteluiden perusteella oppimista oli tapahtunut, ja tarinat olivat tuntuneet tärkeiltä ennen kaikkea uuden tiedon saamisen vuoksi. Fox (1999, 3) kuvailee oppimisen prosessia jonkin asteisena liminaalitulana (kts. luku 4.3), hänen mielestä tässä tilassa ”asioita ei tarvitse heti ratkaista, vaan kaiken muutokseen liittyvän hämmennyksen kanssa voi viivähtää hetken. Siinä uusi alkaa vähitellen vahvistua, ja saada muotoa”. Lyhyiden keskustelujen perusteella tällainen tietynlainen hämmennyksen, ja prosessoinnin tila oli saavutettu, mikä tuki myös omia havaintojani siitä, että jonkinasteinen kollektiivinen liminaalitila saavutettiin.

Esityksen jälkeen haastattelin vielä esityksen näyttelijöitä, muusikkoa ja ohjaajaa. Halusin saada myös heidän näkemyksensä esityksen kulusta ja oppimiskokemuksen onnistumisesta heti tuoreeltaan.

Esiintyjät kokivat, että olisivat hyötäneet paremmasta etukäteistiedosta koskien katsojia tai työyhteisöä ylipäätään. Tämä liittyi tarinoiden syvempään ymmärtämiseen. Esiintyjät kokivat, että tarinoihin olisi päässyt paremmin kiinni, kun työyhteisön keskinäiset roolit ja työskentelyolosuhteet olisivat olleet tiedossa. Myös Rahmel (2021, 55) puhuu työyhteisöjen sisäisestä luottamuksesta. Työyhteisössä on aina riski paljastaa itseään, sillä väärinymmärryksen mahdollisuus on aina läsnä. Myöskin nolatuksi tai naurunalaiseksi joutuminen on riski. Molemminpuolinen tutustuminen, niin esiintyjien kuin katsojan välillä, varmistaa turvallisen tilanteen esityshetkellä ja sen jälkeen.

Esiintyjät pohtivat myös, miten katsojat olisi saatu kokonaisvaltaisemmin mukaan esitykseen – olisiko esitykseen voitu valmistella katsojia jotenkin, esimerkiksi ennakotehtävän muodossa. Esiintyjät kertoivat, että erityisesti vastahankaisesti mukana olleet katsojat myös kuormittivat omaa olotilaa. Negatiivisten asenteiden kuvattiin tuntuvan näyttelijän kehossa. Negatiivisuus myös hankaloittaa esiintyjien tekemistä, sillä aina ei saa täysin kiinni, mitä katsoja haluaa sanoa. Näyttelijät myös kertoivat, että esiintyjälle saattaa tulla tarve ”voittaa” negatiivisesti suhtautuva katsoja puolelleen, jolloin itse esitys saattaa kärsiä, kun näyttelijän energia käytetään väärin asioihin.

Rea Dennis (2004, 261) pohtii katsojan osallistumista esitykseen kertomusten samaistumisen kautta. Esitykseen eniten heittäytyvät henkilöt voittivat välinpitämättömyyden, kehittivät uteliaisuutta toista kohtaan, huomasivat, miten he olivat erilaisia tai samanlaisia kuin lavalla kuvatut henkilöt, ja saivat oivalluksia siitä, miten heidän maailmankatsomuksensa vaikuttaa siihen, miten he hahmottavat toisen henkilön. Kun yleisön jäsenet kokivat yhteyden tarinoiden kautta, he kokivat korkeamman kollektiivisen osallistumisen. Päinvastoin oli tilanne, kun lavalla kuvattujen hahmojen kokemuksia ei tunnustettu lainkaan tai vain vähän. Kun yksittäinen yleisön jäsen ei kokenut yhteenkuuluvuutta, hän tuli yhä enemmän vieraantuneeksi ja kriittiseksi ja sulki itsensä jollain tavalla pois. Joidenkin kohdalla tämä johti täydelliseen vetäytymiseen. Esiintyjät yrittivät siis voittaa tarinoiden puolelle niitä katsojia, jotka eivät kokeneet samaistumispintaa tarinoin, ja kokivat tämän kuormittaneen tekemistä. Rahmel (2021, 54) pohtii samaa asiaa, kertoen, että tarinateatteriesityksen keskiössä on vastavuoroinen vuorovaikutus, jossa annetaan ja vastaanotetaan lahjoja tarinoiden muodossa. Voidaan sanoa, että kertojat antavat lahjoja tarinan muodossa itselleen, ohjaajalle, näyttelijälle ja muusikolle – sekä yleisölle. Tämä lahjojen anto ja vastaanotto synnyttää lajin herkkyyttä, ja tekee siitä haavoittuvaisen. Jos kaikki eivät ole mukana toiminnassa, on vaarana esityksen epäonnistuminen. Katsojat eivät kuitenkaan kokeneet esityksen olleen epäonnistunut, joten tunne oli esiintyjistä kumpuava. Tulkitsin sen tulevan juurikin tästä katsojien omalle puolelle ”voittamisesta”, mikä kulutti esiintyjien energiaa.

Esiintyjäryhmää haastateltaessa kävi ilmi, että tarinateatterin rituaalit tuovat esiintyjälle turvaa. Kerrotusta tarinasta tehty esitys on välähdys, joka itsessään tekee esityksestä armeliaan esiintyjälle. Esitetty tarina on aina tulkinta, eikä tarkoituksena olekaan esittää tarinaa sellaisenaan. Ei ole tavatonta, että näyttelijä kuuntelee ja tulkitsee asioita kerrottujen sanojen takaa, vaikka on tärkeen muistaa, ettei näyttelijän tehtävänä ole tulkita mitään. Keskiössä on tarinan ja sen kertojan kunnioitus. (Rahmel 2021, 50)

Esiintyjät myös kokivat, että tekniikat auttavat siihen, ettei kertojalle tai katsojalle tule myötähäpeän tunnetta. Tekniikat ovat esiintyjien ”salakieli”, mikä mahdollistaa katsomisen kokemuksen yleisölle. Tekniikat tuovat esiintyjille raamit ilmaisuun, ja tätä kautta luovat turvallisuutta. Tarinateatterissa tapahtumien kulku on usein ennakoimatonta, vaikka esityksessä tietty kaari onkin. Rajatuilla tekniikoilla tätä ennakoimattomuutta voidaan taklata. Lisäksi tekniikat auttavat näyttelijöitä keskittymään oleelliseen – kerrottuun tarinaan. Tekniikat myös auttavat yleisöä. Kun tekniikkaa toistetaan muutaman kerran, se tulee yleisölle tutuksi, ja täten vapauttaa yleisöä kertomaan tarinoitaan, ja ymmärtämään näyttämön tapahtumia. (Rowe 2007, 123)

5.2 Haastattelut

Ennen esityksen alkua jaoin osallistujille lomakkeen, jolla pystyi ilmoittautumaan vapaaehtoiseksi haastatteluun. 15 osallistujasta kahdeksan ilmoittautui vapaaehtoiseksi haastateltavaksi. Näistä seitsemän kanssa haastattelu toteutui. Haastattelut toteutettiin pääsääntöisesti samalla tai seuraavalla viikolla. Yksi haastattelu jouduttiin siirtämään hieman myöhemmälle ajankohdalle.

Haastattelut toteutettiin yksilohaastatteluina. Ne pidettiin joko kasvokkain Kinaporin palvelukeskuksen tiloissa tai teamsissä etäyhteyksien välityksellä. Haastatteluun oli varattu tunti aikaa. Kaikki haastattelut tallennettiin puhelimen nauhoitussovellukseen, ja tein niiden aikana myös muistiinpanoja käsin. Näitä muistiinpanoja hyödynsin haastatteluaineiston purussa, nostamalla muistiinpanoihin kirjoittamiani tärkeitä asioita esille.

Haastatteluissa käytin soveltaen teemahaastattelutekniikkaa.

Teemahaastattelussa keskiössä on ne aiheet tai teemat, joiden käsittely on välttämätöntä tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Teemahaastattelussa kaikilta haastateltavilta kysytään samoista teemoista, mutta kysymysten teemojen käsittelyjärjestys voi vaihdella. Teemahaastattelussa haastattelijalla voi olla valmiiksi mietittyjä apukysymyksiä (Liite 4) keskustelun ylläpitämiseksi. (Vilkkä 2021a, 109.) Käytin haastatteluissa samaa jaottelua kuin edellä esityksestä kertoessani. Jaoin haastattelun kolmeen osaan: aikaan ennen esitystä, esityksen aikana tapahtuneisiin asioihin, ja esityksen jälkeiseen aikaan. Keskityin haastattelun teemoissa tutkimuskysymyksiini liittyviin asioihin, eli mielikuviin teatterilähtöisistä menetelmistä, uutena tulleisiin asioihin, työyhteisön kommunikointiin, esille nousseiden tarpeiden käsittelyyn, omiin oivalluksiin, työyhteisön kollektiivisiin oivalluksiin sekä tarinateatterin soveltuvuuteen työyhteisössä.

Vaikka teemahaastattelussa teemojen käsittelyjärjestys on vapaamuotoinen, pyrin kuitenkin pitämään kiinni asettamastani järjestyksestä, sillä mielestäni teemojen hahmottaminen on tällöin helpompaa. Käytännössä kuitenkin haastattelutilanteessa puhe poukkoili usein ajanjaksojen välillä. Tämä tuli ottaa huomioon haastatteluista kertyneen aineiston analysoinnissa.

Teamsin välityksellä tehty haastattelu oli itselleni uusi kokemus, jonka vuoksi olen tyytyväinen, että sain niitä sovittua myös. Etäyhteydellä tehty teemahaastattelu haastaa eri tavalla kuin paikan päällä tehty haastattelu. Huomasin, että haastattelutilanteesta uupui yllättävän paljon, kun ei ole fyysisesti läsnä. Koen, että fyysisellä läsnäololla ja kehonkielellä on merkittävä rooli haastattelujen kulussa. Onneksi kaikki haastateltavat suostuivat Teamsin välityksellä kameran päällä pitämiseen.

5.3 Aineiston analysointi

Aloitin haastatteluaineistojen analysoinnin litteroimalla haastattelut. Käytin litterointiin Microsoft Word ohjelman litterointityökalua. Työkalu käänsi

äänitiedoston suoraan tekstiksi. Sen jälkeen luin tekstit, korjasin kirjoitusvirheitä ja merkitsin itselleni tekstistä tärkeäksi kokemiani kohtia ylös. Haastattelut merkitsin numeerisesti, ja käsittelin tekstejä numerokodeilla litteroinnin jälkeen. Litteroidun haastatteluaineiston analysoin pragmaattisesti. Pragmaattisessa analyysissä aineisto jäsenellään yksittäisistä havainnoista kokonaisuuksiksi (Vilkkä 2021b, 154). Tein aineistosta Excel taulukon, johon lisäsin litteroiduista teksteistä esille nousseita teemoja. Järjestelin teemat aikajärjestyksellisesti niin, että erittelin ennen tarinateatteria tapahtuneet asiat, tarinateatteriesityksen aikana tapahtuneet asiat, joko katsojan tai kertojan näkökulmasta, sekä tarinateatteriesityksen jälkeisenä aikana tapahtuneet asiat. Nämä tekstit jaoin teemoittain pääteemoihin ja alateemoihin. Näin pystyin erottelemaan eri teemoista nousseet asiat toisistaan, ja aineisto pysyi hallittavana. Lisäksi pystyin vertailemaan helpommin omia havaintojani haastatteluissa esille nousseisiin asioihin, sekä niihin asioihin, joita haastattelussa ei noussut esille. (Vilkkä 2021b, 154)

Tarinateatterin oman erityisyytensä vuoksi tutkimusaineiston analysointi oli luonnostaan hyvin sosiosemanttista. Sosiosemanttisessa lähestymistavassa pyritään löytämään tulkintajärjestelmiä symbolisesti välittyneelle todellisuudelle, sekä tutkitaan tekemisen ja olemisen tapaan liittyviä suhteita ja näkökulmia. Sosiosemanttisesti voidaan tutkia myös erilaisia rooleja, joita ihmisillä on sosiaalisissa tilanteissa, sekä sitä miten nämä roolit muuttuvat eri tilanteissa. (Vilkkä 2021b, 175)

Esityksen aikana tein osallistuvaa havainnointia. Osallistuin esitykseen yhtenä katsojana, mutta en puuttunut tapahtumien kulkuun millään tavalla. Tämä on yksi osallistuvan havainnoinnin tunnusmerkki (Vilkkä 2021a, 126). Kirjoitin havaintoni ylös, ja käytin niitä yhtenä osana aineistoa.

6 Tulokset

Käsittelen tuloksia aineistoanalyysini mukaisesti pääkategorioiden mukaisesti. Näitä kategorioita tuli kolme, työyhteisöön liittyvät oivallukset, itseensä liittyvät oivallukset sekä menetelmään liittyvät asiat. Avaan jokaista kategoriaa tarkemmin seuraavaksi. Esityksessä teemana esille nousi oma ikääntyminen työntekijänä, ja siihen liittyvät haasteet, palautteenannon tärkeys itselle ja muille ja muut palautteeseen liittyvät asiat, työnvaihtoon liittyvät haasteet sekä uutena työntekijänä työyhteisöön tuleminen.

6.1 Työyhteisöön liittyvät oivallukset

Tarinateatterin monenlaiset hyödyt työyhteisölle nousivat esille haastatteluissa. Yhtenä tärkeänä hyötynä esille nousi osallistujien havainto oman työyhteisön haasteiden samankaltaisuudesta, muiden työyhteisöjen kanssa. Haastateltavat kertoivat tämän samankaltaisuuden esille nostamisen auttavan laittamaan oman työyhteisön haasteita perspektiiviin.

”Tuli sellainen ahaa, että täältä meidän työyhteisöstä todella nousee näitä samoja asioita mitä muissakin (työyhteisöissä).” (Haastateltava 6)

Toisaalta tarinateatteriesityksen hyöty nousi esille työyhteisön erilaisten haasteiden käsittelyn osalta. Esimies tulkitsee työyhteisöä ja sen haasteita, jonka vuoksi esimiehellä ja työyhteisössä voi olla erilainen käsitys siitä, miten työyhteisöllä oikeasti menee. Haasteelliseksi koettuja käytänteitä tai tilanteita koettiin olevan vaikea nostaa esille työarjessa, eikä sille välttämättä ole aina jätetty tarpeeksi tilaa.

Hyötynä nähtiin työyhteisön eri roolien esille tuomisen. Haastateltavat kertoivat esityksessä nousseen esiin työyhteisössä olevien työtehtävien ja roolien erilaisuuden, ja jokaisen erilaisen tavan hoitaa omaa positiota. Myös tyytymättömyys omaan rooliin tai työhön, ja sen esille nostaminen, tuotiin esille esityksen hyötynä. Lisäksi esille nousi pohdintaa iän vaikutuksesta työhön. Osa

kerrotuista tarinoista liittyi iän tuomiin haasteisiin omassa työssä toimimisen kannalta, ja haastatteluissa tätä ikäpohdintaa jatkettiin edelleen. Työnantajan toiveena olikin, että tarinateatterin avulla näitä työpaikan erilaisia työrooleja pystyttäisiin avamaan, mikä voisi auttaa työyhteisön jäseniä hahmottamaan paremmin toisten työnkuvaa.

Haastatteluissa nousi esille työyhteisön yhteisöllisyys – tai tunne yhteisöllisyydestä. Voi olla vaikea arvioida, miten yhteisöllinen työyhteisö oikeasti on. Työhyvinvoinnin kannalta työyhteisön keskinäinen yhtenäisyys lisää voimavaroja, ja tämä tuli tarinoissa erityisesti esille palautteen antamisen ja saamisen pohdinnoissa. Lisäksi haastateltavat pohtivat työyhteisön dynamiikkaa, miksi työyhteisössä toimitaan kuten toimitaan. Haastateltavat kertoivat, että kokivat esityksen luoneen paikan, jonka avulla työyhteisö sai sekä avattua tuntemuksiaan työyhteisöstä, ja tällä tavoin luotua yhteisöllisyyden tunnetta, mutta myös synnytettyä yhteisöllisiä vitsejä, joita viljellä työyhteisön sisällä.

”...tätä kun siinä esityksessä huudettiin toisen nimeä niin oli just, että pitäisi olla joka kerroksessa omansa, että ketä huudellaan” (Haastateltava 7)

Haastatteluissa kävi ilmi, miten työyhteisössä tapahtuvien muutosten aiheuttamat tunteet tarvitsivat esille nostamista ja käsittelyä. Haastateltavat kokivat tarinateatterin olevan hyvä keino nostaa esille näitä muutoksia, ja käsitellä niitä. Usein muutostilanteissa vanhat, olemassa olevat hyvät käytänteet unohtuvat. Tarinateatterin nähtiin voivan toimia muistuttajana vanhoista, jo haudatuista hyvistä käytänteistä, joiden uudelleen käyttöön ottaminen saattaisi olla tärkeää. Ylipääntään työyhteisöön liittyvät positiiviset muistot ja asiat nousivat haastateltavien mielestä esille, minkä koettiin lähentävän työyhteisöä.

Haastattelussa pohdittiin myös tarinateatteriesityksen hyötyjä negatiivisena koettujen asioiden esille nostamisessa. Tarinateatterissa puhe kohdistetaan työyhteisön ulkopuolella olevalle henkilölle, ohjaajalle, jonka jälkeen tämänkin keskustelun ulkopuolella olleet henkilöt, näyttelijät, toisintavat kuulemansa. Kun

ulkopuolinen henkilö tulee mahdollistamaan haasteiden esille nostamisen työyhteisöön, voidaan niistä puhua vapaammin.

”..mielenkiinto just siitä että miten se puki sen tarinan tai mitä se siitä tarinasta toi esille niin ne oli niinku kaikki just, että kyllähän niistä jäi ajattelemisen aihetta ihan jokaisesta mitä esitettiin. Ja sitten se on niin tietenkin helpompi kelata ja miettiä kun sen esittää joku toinen. Se ei tule sieltä omassa suussa tai sieltä työkaverin suusta, vaan yhtäkkiä se tuleeekin sieltä. Jonkun muun esittämänä, niin kyllähän se tavallaan se antaa sen mahdollisuuden asian miettimiseen eri lailla, että se varmaan se varmaan se idea tässä onkin.”
(Haastateltava 1)

Esille nousi kuitenkin myös pelko siitä, että tarinateatterilla vahingossa nostatetaan epäreiluksi koettuja asioita esille työyhteisöstä, tai asioita, joista työyhteisössä kipuillaan. Lisäksi pelkona nostettiin esille ulkopuolisen mahdottomuus ymmärtää sitä monimutkaista sosiaalista verkostoa, joka kipuilevan asian ympärillä on.

Haastateltavat näkivät tarinateatteriesityksen hyödyn työyhteisössä erityisesti silloin, kun käsiteltävä teema on valittu yhdessä työyhteisön kanssa. Tällöin käsittelyyn voidaan valita niitä teemoja, jotka työyhteisössä ovat sillä hetkellä pinnalla. Vaikka teemat olisivat entuudestaan tuttuja, niitä ei välttämättä ole aiemmin käsitelty kunnolla. Haastateltavat nostivat esille myös toimintaympäristön suotuisan suhtautumisen taidelähtöisiin menetelmiin, joka heidän mielestään auttoi tuntemattomaan hyppäämisessä, ja työyhteisö suhtautui myönteisesti esitykseen.

6.2 Itseensä liittyvät oivallukset

Toisena teemana haastattelurungossa oli oivallukset, jotka koskivat itseä ja omaa olemista osana työyhteisöä, sekä itsensä ja oman työn suhteesta. Jokaisella on oma tarinansa, ja samasta asiasta monta eri kokemusta. Haastateltavat kokivat löytäneensä esityksen kautta samaistumispintaa muiden kanssa. Lisäksi hyvänä koettiin tilanteet, jossa joku muu sanallisti niitä samoja tunteita, joita itselläkin oli – mutta joita ei ehkä osannut aiemmin sanallistaa.

”Täytyy kiittää niitä muutamia, jotka nosti tällaisia vähän niinku ikään kuin hankalampia aiheita.” (Haastateltava 5)

Esille nousi myös oman itsensä tilanne suhteessa siihen asiakasryhmään, jonka kanssa työskentelee,

”Joo mut toi on varmaan just, kun työskentelee ikääntyneiden kanssa, niin siinä onkin tosi mielenkiintoinen se kerrostuma sitten sen oman ikääntymisen kanssa ja sitten sen asiakaskunnan välillä” (Haastateltava 5).

Yksi haastateltava kertoi saaneensa oivalluksen myös siitä, miten ei kaipaa samoja asioita muiden kanssa. Hän kertoi, ettei ole kaivannut erityisesti esimerkiksi palauteen antamista ulkopuolelta

Niin kyllä siis onhan tää niin palaute ja ”palaute” itsekritiikkiä, ja tärkeää tarkastella omaa toimintaansa niin hyvässä kuin huonossakin. Tälleen karkeasti ilmaistuna. Niin jos puhutaan nyt suoraan, niin se on vähän niinku semmoista ulkoistamista. No mut mun mielestä se on itsekritiikkiä. (Haastateltava 4)

Haastatteluissa tuli ilmi myös, että esteettinen kahdentuminen (kts. luku 4.4) toteutui joidenkin haastateltavien osalta. Moni nosti esille sitä, miten hyödyllistä oli nähdä kertomus ulkopuolisen silmin, jolloin tarinaan sai sopivasti etäisyyttä, ja oppimista tapahtui. Haastatteluissa nousi kuitenkin myös esille, että jos menetelmä ei tunnu itsestä hyvältä, tai jos osallistuja kokee tulleen pakotetuksi osallistumaan, voi tämä ulkopuolisen katse itseasiassa eristää vielä enemmän, sillä tilanne saattaa tuntua kiusalliselta.

Tärkeimpänä havaintona haastatteluissa kuitenkin ilmeni tarve yhteiselle keskustelulle, ja itsensä tarkastelulle työyhteisön jäsenenä. Moni haastateltava kertoi olleensa tyytyväinen siihen, että kertomuksissa nousi sellaisia asioita esille, joiden käsittelyyn ei arjessa ole aikaa.

6.3 Menetelmään liittyvät asiat

Itse menetelmä, eli tarinateatteri haastateltavien mielestä vaikutti toimivalta menetelmältä työyhteisöön tehtynä. He näkivät paljon eri käyttötarkoituksia, ja mahdollisuuksia menetelmälle. Haastateltavat nostivat esille menetelmän olevan yksi uusi väline asioiden käsittelyyn.

Yhtenä tärkeänä mahdollisuutena nostettiin ennaltaehkäisyn mahdollisuus. Haastateltavat näkivät mahdollisuutena käyttää tarinateatteria sellaisiin

tilanteisiin, joissa työyhteisössä on tulossa esimerkiksi isoja muutoksia, jolloin niiden käsittely olisi hyvä aloittaa jo etupainotteisesti. Haastateltavat nostivat esille, että tarinateatteri auttoi heitä niin sanallistamaan, kuin kuulemaan asioita. Näillä keinoilla muutoksen aiheuttamaa mahdollista negatiivista vaikutusta voitaisiin käsitellä jo ennen sen tapahtumista. Menetelmä mahdollistaa kaikenlaisten teemojen esille nostamisen.

Menetelmässä hyvänä pidettiin helppoutta. Menetelmä ei vaadi osallistujalta välttämättä muuta, kuin katsojan roolissa olemista. Osallistumista voi tehdä omalla intensiteetillä. Haastateltavat nostivat esille oman vireystilan, ja siihen huomion kiinnittämisen. Vireystila vaihtelee, ja sen myötä myös se intensiteetti, jolla jaksaa osallistua. Menetelmän helppous mahdollisti myös osallistumisen, vaikka menetelmä ei ollut tuttu. Haastateltavat nosti esille sen, ettei tarvinnut keskittyä ja jännittää sitä, osaako osallistua esitykseen teknisesti, jolloin energiaa vapautui tarinoiden kuuntelemiselle ja esityksen katsomiselle. Tarinateatteri oli menetelmänä uusi kuudelle haastateltavalle, yksi oli ollut katsomassa tarinateatteriesitystä aiemmin ja tunsii menetelmän. Menetelmän uutuuteen liittyen haastateltavat nostivat esille esitteen tärkeyden, esitteestä tulee saada tarpeeksi informaatiota siitä, mitä oikeastaan on tulossa katsomaan tai tekemään.

Tarinateatterissa tarinat esitetään sellaisena, kuin ne kerrotaan, eikä tarinalle täten esimerkiksi keksitä loppua, jos sellaista ei ole. Haastateltavat pitivät tätä hyvänä asiana – esitettyihin tarinoihin ei yritetty keksiä vastauksia, vaan asiat voitiin vain todeta, ja jättää asian käsittely katsojan vastuulle. Haastateltavat toivat esille myös näyttelijöiden taidon poimia tarinoista oikeat asiat. Esteettinen kahdentuminen mahdollistuu silloin, kun näyttämöllä näkee oikeita asioita.

”Oli vähän tämmöisiä niinku ulkopuolisiakin siinä niinku vähän auttamassa, ehkä siinä sanoittamisesta ja tän tyypisessä.” (Haastateltava 6)

Samalla näkyväksi tuli kerrottujen tarinoiden käsittely ulkopuolisen katseen avulla. Sen avulla pystyi etääntymään tarinasta, ja näkemään asioita toiselta kantilta, toisen katseen avulla.

”Kun se olekaan enää sen ihmisen niinku ikään kuin henkilökohtainen tarina, vaan sitten siitä tulee niinku kollektiivinen.” (Haastateltava 1)

Esityksen katsominen myös häkellytti haastateltavia. Yksi haastateltava, joka myös kertoi oman tarinansa, kertoi miettineensä hänen tarinansa esitystä katsoessaan, kuvasiko hän asian jotenkin hassusti. Hän kertoi ryhtyneensä sitten peilaamaan omia ajatuksiaan näyttelijöihin, jolloin syntyi vastareaktio.

”Siitä (esityksestä tuli) sellainen niinku vastareaktio vähän niinku. Että ei. Ei se voi olla tolleen, että ei ei ei noin, ei noin. Ja sitten se kuitenkin osuu aika hyvin niinku ytimeen siinä.” (Haastateltava 6)

Myös muut haastateltavat kertoivat vastareaktiosta katsoessaan omista tarinoista kerrottua esitystä. Haastateltavat nostivat miettineensä, tarkoitinko asian, kuten näyttelijät asian esittivät. Lisäksi he havaitsivat pohtineensa mitä muut ajattelevat heidän kertomasta tarinasta. Mieleen oli noussut myös ajatuksia siitä, kerroinko asian jotenkin väärin. Lisäksi yksi haastateltava kertoi tarinan pulpahtamisen pintaan yllättäneen hänet itsensäkin. Hän oli miettinyt miten rajata itseään, ja tuleeko vahingossa kertoneeksi liikaa.

Haastateltavat nostivat esille voimakkaasti tarinateatterin ohjaajan roolin. Sen koettiin olevan merkittävä, ja ohjaajan haastateltavien mukaan tulisi olla luotettava, helposti lähestyttävä, ja osata kysyä oikeita kysymyksiä. Ohjaaja voi vahingossa nostaa esille asioita, jotka kumpuavat tarpeesta, ja toisaalta muistuttaa siitä, että kerrottu asia ei olekaan ihan niin vakava, kuin kertoja ensin ajattelee.

7 Johtopäätökset

Haastattelujen perusteella katsojista kuusi seitsemästä piti esitystä työhyvinvointinsa kannalta hyödyllisenä. Esityksen todettiin lisäävän ymmärrystä itsestä ja muista. Lisäksi koettiin, että itsensä ja muiden olemisesta työyhteisössä tuli lisää tietoa. Seitsemäs suhtautui esitykseen varauksella, ja kertoi, että vaikka kokikin menetelmän sinällään hyödylliseksi, ei itse ehkä enää osallistuisi vastaavaan esitykseen toiste.

Ensisijaisesti esityksen avulla oli tarkoitus saada tietoa tarinateatterin tuottamasta informaatiosta ihmisestä itsestään, jolla voisi olla hyötyä työhyvinvoinnin kannalta. Tarkoituksena oli kysyä, voiko tarinateatterin avulla henkilö havaita itsessään sellaista uutta tietoa, mitä hän voisi hyödyntää oman työhyvinvointinsa tukena jatkossa. Samalla haastattelujen avulla tutkittiin uuden tiedon saamista myös työyhteisön tasolta. Nouseeko tarinateatterin avulla jotain sellaista tietoa koko työyhteisöstä, jota voidaan jatkossa käyttää työyhteisön hyvinvoinnin tukena. Kolmantena tarkoituksena opinnäytetyössäni oli ylipäättään saada kirjoitettua tietoa tarinateatterin käytöstä, sekä sen soveltuvuudesta tämän kaltaiseen toimintaan.

Teatterilähtöiset menetelmät tarjoavat peilin, millä osallistujat voivat turvallisesti peilata työyhteisössä tapahtuvia asioita (Jansson 2013, 45). Haastateltavat kokivat, että esitykseen onnistuttiin luomaan turvallinen tila, missä nostaa esille työyhteisöön ja omaan rooliin liittyviä asioita. Teatterilähtöisten menetelmien vahvuus onkin näkymättömän näkyväksi nostamisessa. Tämä mahdollistaa uuden tiedon saamisen, ja ymmärryksen lisääntymisen työyhteisöstä, ja täten työhyvinvoinnin parantumisen.

Työhyvinvoinnin kannalta työyhteisön voimavaroja tarkastellessa Manka & Manka (2016, 132) nostaa esille sosiaalisen pääoman, joka on sekä yksilön, että koko työyhteisön voimavara. Sosiaalisella pääomalla he tarkoittavat yhteisöllisyyttä ja yhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta, jotka voidaan ymmärtää sellaisiksi yhteisöllisiksi piirteiksi, jotka vahvistavat ja edistävät yhteisön toimintaa, luottamusta, vastavuoroisuutta sekä verkostoitumista. Se on

myös kasaantuvaa: pääoma kasvaa, kun sitä käytetään. Kuten muissakin voimavaroissa, sosiaalisella pääomalla voi kuitenkin olla myös kielteisiä vaikutuksia. Mikäli työyhteisössä ei ole tilaa erilaisuudelle, voi se olla myös sulkevaa ja työhyvinvointia kaventavaa. Liian tiiviit sosiaaliset suhteet voivat saada aikaan negatiivisia lieveilmiöitä, kuten kiusaamista, kateutta ja kuppikuntaisuutta. Sosiaalisen pääoman määrän ja laadun on huomattu tutkimuksissa vaikuttavat myös työntekijöiden terveyteen. Tarinateatterin avulla pystyttiin luomaan työyhteisön uutta dialogia, mikä omalta osaltaan kasvattaa työyhteisön sosiaalista pääomaa, ja toisaalta tuo työyhteisön jäseniä lähemmäksi toisiaan, jolloin negatiivinen pääoma ei pääse kasvamaan.

Tarinateatterin avulla pystyttiin myös nostamaan esille erilaisia yksilön voimavaroja tukevia voimaannuttavia piirteitä. Näitä Manka & Manka (2016, 132) mukaan on esimerkiksi esimiehen antama sosiaalinen tuki, innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta ja aktiivinen työ, johon sisältyivät vaikuttamisen mahdollisuus, kehittymisen mahdollisuus, ennustettavuus ja työroolin selkeys. Näistä nostoista on hyötyä niin työntekijälle itselleen, kuin esihenkilölle hänen esihenkilötyöskentelyssään.

Kuten aiemmin mainittu, taidelähtöisten menetelmien avulla voidaan esittää kysymys, miksi työyhteisössä toimitaan kuten toimitaan? Menetelmien avulla voidaan nostaa esille pohdinta siitä, mistä jokin toimintamalli tai ajattelutapa on lähtöisin. Lisäksi voidaan pohtia, onko eri ikäisillä työntekijöillä erilainen tapa suhtautua työhön? Toisaalta näkyväksi voi tulla myös se, mitä ajatellaan työnä: onko kaikki työ saman arvoista? (Rantala 2013, 74.) Haastatteluissa näihin kysymyksiin kiinnitettiin huomiota organisaation sisällä, en itse nostanut näitä asioita haastattelukysymyksissä esille. Tarinateatterin avulla esille nousi työyhteisön erilaiset työtehtävät, ja toisaalta myös työntekijöiden erilaiset suhtautumiset omaan työrooliin. Erilaisten työroolien tunnistaminen omassa työyhteisössä on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää (Vallin 2020, 7). Lisäksi haastatteluissa nostettiin esille toimintamallien kyseenalaistamisen merkitys. Tarinateatterin avulla pystyttiin nostamaan erilaisten toimintamallien merkitys, ja toisaalta pohdinta siitä, mistä jokin toimintamalli on työyhteisöön tullut, ja onko se

välttämättä työyhteisölle paras. Toimintamalleja ei itse esityksessä kerrotuissa tarinoissa pohdittu erillisenä teemana, mutta ne nousivat keskusteluun haastatteluissa. Myös ikä ja siihen liittyvät kysymykset nousivat esille esityksen avulla, ja haastatteluiden perusteella ikääntymisen ja työn suhdetta jäätiin pohtimaan.

Teatterilähtöisten menetelmien toimivuus tulee parhaiten esille niiden parissa, joilla on jonkin näköinen positiivinen kriisi menossa. Sen sijaan ne, keillä oli pitkään jatkunutta tyytymättömyyttä oman työyhteisön toimintaa kohtaan, voivat kokea haluttomuutta puhua tyytymättömyydestään koko ryhmälle, ja vastustaa osallistumista. (Jansson 2013, 70.) Tässä esityksessä tyytymättömyyttä työyhteisöä kohtaan ei niinkään nostettu, enemmän tyytymättömyyttä koettiin toimintatapoja ja omaa roolia kohtaan, mutta jälkikäteen tehdyissä haastatteluissa tyytymättömyyttä työyhteisöä kohtaan nousi esille myös. Havainnoin kuitenkin vastustusta esitykseen osallistumisessa, ja yksi haastateltava kertoikin, ettei olisi osallistunut esitykseen, jos se olisi ollut vapaaehtoinen. Haastattelussa kävi ilmi, että hänellä oli tyytymättömyyttä töiden järjestelyä kohtaan. Muut havaintojeni perusteella osallistumista vastustaneet katsojat eivät ilmoittautuneet haastateltaviksi.

Haastatteluissa sekä havainnoissani nousi esille tarinateatteriesitykselle tunnusomaisen esityksen jälkeisen purkutilanteen tärkeä merkitys. Purkutilanne ei ollut tärkeä vain kiitoksien vuoksi, vaan myös oppimisen reflektoinnin kannalta. Karkkulainen (2011, 17) mainitsee teatterilähtöisiä menetelmiä käytettäessä toiminnallisiin osuuksiin liitetyn keskustelun olevan tärkeä nimenomaan oppimisen kannalta. Tällöin yhdessä reflektoiden voidaan siirtää esille nousseet asiat oppimiskokemukseksi. Samalla voidaan keskustella esteettisen kahdentumisen mahdollistamista näkökulmista. (kts. luku 4.44.4)

Haastattelujen perusteella esityksen parhaimmat hyödyt saavutettaisiin silloin, kun esityksen teemat on sovittu yhdessä työyhteisön kanssa. Teemojen kannattaa olla konkreettisia, käytännön työstä, työyhteisöstä ja työtehtävistä kumpuavia. Tähän tarvitaan hyvää yhteistyötä työyhteisön kanssa, jotta hyödyllisiä teemoja saadaan nostettua esiin. Hyödyt vaikuttaa johtuvan siitä,

että kun teema koetaan omaksi, päästään oppimisen tilaan nopeammin ja vähemmällä energialla, sillä kerrottuja kokemuksia ei tarvitse katsojilta erikseen pohtia tai ”kaivaa”, vaan ne ovat jo valmiiksi tarjolla.

Esityksistä olisi myös eniten hyötyä silloin, kun niitä tehdään työyhteisöön säännöllisesti. Haastattelujen perusteella kaksi kertaa vuodessa voisi olla sopiva tahti – tällöin tekniikka pysyy tuttuna, mutta esityksiä ei ole liikaa. Riittäväällä ja säännöllisellä tahdilla voidaan varmistaa myös työyhteisössä nousseiden solmujen avaaminen. Haastattelujen perusteella tulee kuitenkin varmistaa, että esitysten teemat ovat sopivia, tuoreita, ja kumpuavat työyhteisön sen hetkisistä haasteista, jotta osallistujille ei tule tunnetta siitä, että teemat kiertävät kehää.

Menetelmän kannalta esille nousee erityisesti etiikka ja eettinen toiminta (Kts. luku 4.64.6). Menetelmän vahvat rituaalit antaa katsojalle suojaa. Tarkat rituaalit auttavat lieventämään aivoissamme aktivoituvaa varauksellisuutta, jonka tuntemattoman kohtaaminen meihin luo. (Fox 1999, 8.) Esityksen kaava, ja tekniikoiden toistuvuus auttoi haastattelujen perusteella katsojia heittäytymään mukaan esitykseen. Kuitenkin on hyvä huomioida, että tekniikan ollessa harvalle osallistujalle tuttu, tulee varmistautua siitä, että osallistuja ei tule kertoneeksi asioita joita ei ehkä olisi sittenkään halunnut nähdä näyttämöllä. Rowe (2007, 40) nostaa esille huolen katsojien liiallisesta heittäytymisestä hetkeen. Ohjaajan vastuulla on huolehtia siitä, ettei kertoja tule kertoneeksi enemmän kuin mitä olisi halunnut. Pitää huolehtia myös siitä, ettei kertoja koe tulleen manipuloituksi, tai painostetuksi kertomaan tarinaa, jota ei olisi halunnut.

Vaarana on myös kokemus siitä, että omaa tarinaa vähätellään. Haastattelussa nousi esille, miten moni piti esityksessä olleesta tahattomasta huumorista. Havaintojeni perusteella tämä tahaton huumori myös laukaisi tunnelmaa katsojien parissa. Joskus kuitenkin yliempaattinen tai liian humoristinen ote voi näyttäytyä vähättelevänä katsojalle (Rowe 2007, 150). Näyttelijöiltä vaaditaankin emotionaalista- ja taiteellista joustavuutta, sekä erittäin hyvää itsetuntoa – jotta pystyy toimimaan paineiden alla (Salas 2006, 47). Näyttelijät

esittävät tarinoita aina omasta itsestään käsin. Kerrottuja tarinoita esitetään aina siitä kontekstista mikä näyttelijällä on, ja tarinoita katsotaan aina siitä kontekstista, mikä katsojalla on. Kyseessä onkin jatkuva kulttuurinen ja kontekstuaalinen vuoropuhelu näyttelijän ja katsojan välillä (Rowe 2007, 38–39 & 54).

Yllä mainituista syistä on perusteltua kertoa menetelmästä ja tekniikasta mielellään jo ennen esitystä, ja vielä esityksen aikana, jottei osallistujille tule väärinkäsitystä siitä, että kyseessä on vapaamuotoinen keskustelu yhdessä - ja sitten kertomuksesi yhtäkkiä esitetäänkin näyttelijöiden toimesta. Lisäksi pitää varmistua siitä, että osallistujille käy selväksi mitä esille nostetuille asioille tehdään jatkossa. Menetelmä kuitenkin koettiin toimivaksi, haastattelujen perusteella se herätti ajatuksia myös jälkeinpäin. Tarinateatteri koettiin toimivaksi tavaksi käydä läpi asioita. Erityisesti hyöty nähtiin erilaisten nivelvaiheiden sekä muutoskohtien käsittelyssä. Erityisen hyväksi tarinateatterin potentiaali nähtiin uusien työntekijöiden vastaanottamisessa.

Haastatteluissa ja omissa havainnoissani nousikin tarinateatteriesityksen jälkeisen ajan merkitys. Usein taidelähtöisistä menetelmistä puuttuu ratkaisukeskeisyys (Jansson 2013, 45). Tarinateatteri vietynä työyhteisöön on avaus – sen pitää johtaa johonkin. Tarinateatteriesitys toimiikin hyvin yhtenä osana esimerkiksi työyhteisön kehittämispäivää, tai työnohjauksen kokonaisuutta, jos ei työyhteisöllä ole itsellään keinoja jatkaa esille nousseiden asioiden käsittelyä. Havaintojeni perusteella onkin tärkeää sopia jo ennen tarinateatteriesitystä tilaajan kanssa, miten työyhteisössä saadaan vietyä jokapäiväiseen tekemiseen esityksen aikana esille tulleet asiat. Jälkityö on erityisen tärkeää, jottei esille nousseet asiat jää pelkästään esityksen sanahelinäksi. Koko työyhteisön osallistuminen esitykseen oli havaintojeni mukaan erityisen tärkeää, ja vaikka esitys tai menetelmä ei olisi oma juttu, olisi tärkeää tunnistaa, että tilanne on mahdollisesti muille hyödyllinen, ja työyhteisön kannalta osallistuminen on tärkeää.

Esitystä laatiessa on syytä kiinnittää huomiota osallistujien motivaatioon. Havaintoni mukaan esityksestä on hyvä lähettää pieni tietopaketti, jossa

erikseen avataan esityksen teemaa. Tässä opinnäytetyön tarinateatteriesityksen mainoksesta (liite 1) teema unohtui kokonaan. Siitä oli ollut puhetta työyhteisön sisällä, joten teema ei tullut täysin yllätyksenä, mutta teeman ilmoittaminen mainoksessa olisi ollut tärkeää myös. Esityksen kannalta on hyvä miettiä myös esityksen ajankohtaa. Jos esitys sijoittuu työpäivän loppuun, voi osallistujien vireytys ja jaksaminen olla jo huonot. Haastateltavista yksi nosti esille, että asioiden syvälinen käsittely voi hankaloitua, jos on jo valmiiksi väsynyt työpäivästä. Muissa haastatteluissa kellonaikaa ei moitittu, mutta itse havaitsin ennen esityksen alkua ollutta väsymystä.

Fox (2003, 51) mainitsevat neljä tyypillistä haastetta tarinateatteriesitykselle: yleisön vähäinen määrä, tiettyjen henkilöiden dominanssi, katsojien sisäänpäin kääntyneisyys, sekä itsensä irtauttaminen tilanteesta, olivat kaikki potentiaalisesti läsnä tässäkin esityksessä. Työyhteisö on sen kokoinen kuin on, joten yleisön määrään on vaikea vaikuttaa. Kuitenkin työyhteisö on toisilleen tuttuja, jonka vuoksi yleisön vähäinen määrä ei välttämättä tee esityksestä kiusallista. Työyhteisö tulee paikalle jo valmiiksi omissa rooleissaan, jolloin vaarana on yhteisössä jo muutenkin dominanttien henkilöiden tilan vieminen. Tässä tarinateatteriohjaajalla on suuri rooli, jotta voidaan varmistua myös muiden äänen esille nostaminen. Varmistamalla, että katsojat osallistuvat esitykseen omasta vapaasta tahdostaan poistaa vaaraa itsensä tilanteesta irtauttamisesta, sekä sisäänpäin kääntyneisyydestä.

Havaintoni mukaan ja myös haastatteluiden perusteella tarinateatteri menetelmänä toimii parhaiten silloin, kun koko työyhteisö on osallistettu teeman miettimiseen, ja heiltä löytyy motivaatio osallistua. Tällöin esitys on hedelmällinen, ja tarjoaa paljon niin esityksen kokijoille, kuin esityksen näyttelijöille.

8 Eettinen pohdinta

Opinnäytetyön teoriaosuutta työstäessäni kiinnitin erityistä huomiota lähdeviitteiden huolelliseen merkintätapaan, jotta plagiointia ei tapahtuisi (Tuomi & Saarijärvi 2018, 27). Englanninkielistä kirjallisuutta kääntäessä olen pyrkinyt olemaan huolellinen, jotta tekstin sanoma ei muutu.

Sosiaalialalla lähtökohtaisesti toiminnan tulee olla tavoitteellista ja perusteltua (Sayed 2015, 13). Toiminnan sisältö määräytyy valitun tekniikan mukaan, mutta tavoitteet olen miettinyt huolellisesti teoriaan pohjautuen. Pyrin tuomaan tarinateatterin sisällöllisen toimintatapojen valintaan vaikuttaneet seikat esille teoriaan pohjautuen.

Tiedostan opinnäytetyön yhteiskunnallisen viitekehyksen laajuuden sekä vaikean mitattavuuden. Opinnäytetyön varsinaiselle toteuttamisvaiheelle varattu työaika, 25 opintopistettä, myös omalta osaltaan asettaa toiminnalle raamit. Näistä näkökulmista käsin pohjaan tarinateatteriesityksen vaikuttavuuden arvioinnin suoraan osallistujilta haastattelun avulla saatuun tietoon.

Haastattelut tehtiin nimettöminä. Vastausten käsittelyssä noudatin ehdotonta luottamuksellisuutta. Vastaukset säilytin asianmukaisesti ulkopuolisten saavuttamattomissa ja ne tuhoaan opinnäytetyön valmistuttua. Osallistujille on kerrottu, mihin he ovat opinnäytetyön puitteissa osallistumassa, ja heidän antamia vastauksia ei käytetä muuhun, kuin osallistujille kerrottuun tarkoitukseen. (Tuomi & Saarijärvi 2018, 156.) Jokaiselle esitykseen osallistuneelle jaoin tiedoksiannon opinnäytetyöstä kirjallisesti. Lisäksi haastatteluun suostuminen kysyttiin erillisellä lomakkeella.

Sisällön analysointi on aina riippuvainen tutkimuksen tekijästä (Tuomi & Saarijärvi 2018, 160). Tunnistan olevani osittain puolueellinen tutkimuksen osalta, sillä harrastan itse tarinateatteria ryhmässä, joka esityksen tekee. Näin ollen en ole täysin objektiivinen tekijä, vaikka en itse näyttelemiseen osallistukaan. Osallistuin kuitenkin esitykseen havainnoitsijana, ja havainnointiani värittää kokemukseni tarinateatterista. Tämä usein on

laadullisen tutkimuksen ominaisuus, joka korostuu erityisesti toiminnallisessa opinnäytetyössä (Tuomi & Saarijärvi 2018, 160). Vastausten analysoinnissa huomioin parhaani mukaan kuitenkin validiteetti tekijät (Tuomi & Saarijärvi 2018, 160).

9 Lopuksi

Esitin alussa hypoteesin, että tarinateatterin tulokset ovat samansuuntaisia, kuin teatterilähtöisillä menetelmillä yleisesti. Esimerkiksi kulttuurihyvinvoinnin valtakunnallinen yhteyspiste ja yhteistyöverkosto Taikusydän on koonnut materiaalipankin taiteiden käytöstä työhyvinvoinnin tukemisessa. (Taikusydän 2023.) Tulokset tarinateatterin käytöstä työhyvinvoinnin tukemisessa vaikuttivat mikrotutkielmani mukaan lupaavilta, ja samansuuntaisilta kuin muut aiheesta tehdyt tutkimukset. Tutkielmani mukaan oikein, ja tarpeeksi tiheästi käytettynä tarinateatterin avulla voidaan saavuttaa tuloksia erityisesti työyhteisöissä, joissa on menossa jokin nivelvaihe, tai työyhteisössä on muita haasteita. Hyödyt tulevat nähtäväksi erityisesti silloin, kun tarinateatteriesityksen teema voidaan sopia yhdessä työyhteisön kanssa.

Haastateltavilta en kysynyt erikseen heidän suhdettaan kulttuuriin tai kulttuurihyvinvointiin, mutta moni haastateltava kuitenkin nosti esille itsenäisesti omaa kulttuurisuhdettaan. Moni pohti tarinateatteri termin ja oman teatterikokemuksensa välistä eroa. Osa kertoi olleensa positiivisesti ilahtunut esittävän taiteen tuomisesta työpaikalle, sillä oma kulttuurin kuluttaminen oli ollut kirjojen muodossa. Työyhteisö, mihin esitys vietiin oli kuitenkin jo valmiiksi taideorientoitunut, sillä Kinaporin palvelukeskus tarjoaa monenlaista kulttuuritoimintaa.

Tarinateatteri on menetelmänä raskaahko. Tällä tarkoitan sitä, että esitystä varten paikalle tulee kuusi ulkopuolista henkilöä, ja esitystä edeltää ohjaajan ja työyhteisön keskenäinen kommunikointi teeman ja muun tarvittavan tiedon osalta. Lisäksi tarinateatteri asettaa vaatimuksia esimerkiksi tilasta, sillä tilan pitää muuntua väliaikaiseksi näyttämöksi. Tämän vuoksi tarinateatteriesityksiä järjestetään usein kertaluontoisena toimintana, ehkä seminaarien yhteydessä, ja työhyvinvointipäivillä, mutta selvästi tehokkainta se olisi muutaman kerran settinä, esimerkiksi puolen vuoden välein suoraan työyhteisöön toteutettuna.

Tarinateatterista kuulee sanottavan sen olevan terapeutista, mutta ei terapiaa. Tämä piirre nousi itselleni mieleen haastattelujen yhteydessä, kun esimies pohti

esille nousseiden asioiden jatkokäsittelyä. Tarinateatteri nostaa esille asioita, joita työyhteisössä on, mutta ei anna niihin vastauksia tai yritä ratkoa niitä. Työnohjauksen ja tarinateatterin yhdistäminen erityisesti kriisitilanteessa olevan työyhteisön asioiden käsittelyyn saattaisi olla tärkeää, jotta asioita ei vain nosteta esille, vaan ne pystyttäisiin myös käsittelemään.

Kun työntekijät tietävät mihin ovat tulossa, ja ovat vastaanottavaisella mielellä, on menetelmällä paljon potentiaalia työhyvinvoinnin tukemisen suhteen. Tarinateatteria voi hyvin käyttää myös perinteisemmällä tavalla esimerkiksi työpaikkojen työhyvinvointipäivissä, kunhan on varmistuttu siitä, että osallistujat tietävät mihin ovat tulossa.

Yksi tavoitteeni oli tuottaa lisää kirjallista tietoa tarinateatterin hyödyistä suomen kielellä. Toivottavasti tarinateatterista saamme lisää tutkimuskirjallisuutta, kun menetelmän tunnettavuus kasvaa koko ajan.

Tekemäni tutkielma on mikrotutkimus, yhden työyhteisön yhden esityksen perusteella saatu tulos. Pidemmällä tutkimusajalla ja useammalla esityksellä tarinateatterin hyödyt tulisivat paremmin esille. Tämän opinnäytetyön puitteissa useampi esitys ei ollut mahdollista. Lisäksi olisi mielenkiintoista nähdä kuinka kauan esityksen hyödyt työyhteisössä säilyvät, ja ennen kaikkea miten työyhteisö esityksessä esille nousseita asioita lähtee käsittelemään. Nyt mahdollisuutta tällaiseen hyötyjen jälkiselvittelyyn ei valitettavasti ollut.

Kiinnostavaa olisi myös tutkia tarinateatterinäyttelijän motivaatiota. Mikä on se tekijä, jonka vuoksi tarinateatterinäyttelijä kokee tarvetta harrastaa lajia. Tätä motivaatiotekijää en tämän opinnäytetyön puitteissa pystynyt tutkimaan rajallisten resurssien vuoksi. Toivon, että tulevaisuudessa tästäkin teemasta saadaan tutkimuksia.

Lähteet

Antal, B.A. 2019. Artistic interventions in organizations as intercultural relational spaces for identity development. Teoksessa Peters, M. A., Weber, S. M. Organization and Newness : Discourses and Ecologies of Innovation in the Creative University. BRILL. ProQuest Ebook Central. Viitattu 4.5.2023 <http://ebookcentral.proquest.com/lib/turkuamk-ebooks/detail.action?docID=5634139>. Vaatii käyttäjätunnuksen. 149–166.

Balme, C. 2012. The Cambridge Introduction to Theatre Studies. Cambridge: University Press

Dennis, R. 2004. Public Performance, Personal Story: A Study of Playback Theatre. Centre for Playback Theatre. Viitattu 4.5.2024. https://www.playbacktheatre.org/playbacktheatre/wp-content/uploads/2010/04/Dennis_Thesis_Full.pdf

Fox, J. 1999. A Ritual for Our Time. Teoksessa Fox, J. & Dauber, H. Gathering Voices. Essays on Playback Theatre. Centre for Playback Theatre. Viitattu 24.2.2023. <https://playbacktheatre.org/wp-content/uploads/2010/04/Ritual-.pdf>

Fox, J. 2003. Acts of service. New Paltz, NY: Tusitala publishing. Toinen painos.

Fox, J. & Salas, J. 2021. Playback Theatre and Social Change. Viitattu 10.5.2024. <https://playbacktheatrereflects.net/2021/04/20/playback-theatre-and-social-change-from-personal-stories-in-public-spaces-essays-on-playback-theatre-by-its-founders/>

Hedman, S. 2023. Haastattelu. Kinaporin seniorikeskuksen johtaja Sari Hedmania haastatteli 22.3.2023 Kerttu Hanhela.

Heikkinen, H. 2004. Vakava leikillisuus - Draamakasvatusta opettajille, 2.-4.painos. Helsinki: Kansanvalistusseura

Heikkinen, H. 2017. Ajattele toimien. Kohti draamakasvatuksen syvempää ymmärtämistä. Tampere: Juvenesprint.

- Häkämies, A. 2007. Metodilla on merkitys – muodolla on mieli. Draamatyöskentely mielenterveystyön ammattikasvatuksessa. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos. Tampere: Tampere University Press.
- Jansson, S-M. 2013. Muutosjohtajia valmentamassa teatterin keinoin – Oppimisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja vaikutuksia. Teoksessa Rantala P. & Jansson S-M. (toim.) Taiteesta toiseen – taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Lapin yliopiston julkaisu, 37–73
- Kasslin-Pottier, H. 2012. Näyttämöllä työyhteisö. Teatterin keinot kehittämistyössä. Helsinki: Infor.
- Karkkulainen, M. 2011. Siivet selkään, draamakengät jalkaan – Kohtaamisia draaman pedagogisilla näyttämöillä. Helsinki: Draamatyö.
- Kintigh, M. 1998. Peer Education: Building Community Through Playback Theatre Action Methods. Centre for Playback Theatre. Viitattu 1.3.2023. https://www.playbacktheatre.org/wp-content/uploads/2010/04/Kintigh_PEER%e2%80%a6.pdf
- Korhonen, P. & Østern, A. (toim.) 2001. Katarsis. Draama, teatteri ja kasvatus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Korhonen, R.J. 2013. Fokus: näyttelijöiden kokemuksia keskittymisestä, sen kadottamisesta ja löytämisestä. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja 42. Viitattu 23.9.2023. <https://taju.uniarts.fi/handle/10024/6982>
- Lavaste, S.; Rautavuoma, S. & Sirén, K. 2015. Avoin näyttämö – Käsikirja teatterin uudistajille. Teatteri 2.0. Tampere: Kulttuuri- ja teatteriyhdistys Kaksikko
- Lilja-Viherlampi, L-M. & Rosenlöf, M. 2019. Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Teoksessa Tanskanen, I. (toim.) Näkökulmia taiteen opetukseen sekä taiteilijan rooliin yhteisöissä. Turun AMK julkaisu. Viitattu 23.3.2024. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167170.pdf>, 20–39
- Lilja-Viherlampi, L.-M. 2022. Mitä on kulttuurihyvinvointi? Musiikki, 51(4). Viitattu 12.1.2023. <https://doi.org/10.51816/musiikki.113252>, 73–89
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Uudistettu laitos. 3. painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Meixner, M. 2010. Humour in the playback theatre. Centre for Playback Theatre. Viitattu 25.3.2024. https://www.playbacktheatre.org/wp-content/uploads/2010/05/Meixner_Humor.pdf

Moreno, J.L. 1952. Who Shall Survive? A New Approach to the Problem of Human Interrelations. Washington, DC: Beacon House. Toinen painos.

Onnismaa, J. 2018. Outouden tuojat: taide- ja hyvinvointityön yhdistäminen. Työelämän tutkimus, Vol 16(2). Viitattu 1.2.2023. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/download/85244/44230> , 133–144.

Purokuru, V. 2016. Taiteen menetelmät tutkimuksessa ja kehittämisessä. Taiteen menetelmät kehittämisessä ja tutkimuksessa. Esiselvitys. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 4/2016. Viitattu 8.2.2023. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_4+2016.pdf

Rantala, P. 2013. Taidelähtöinen toiminta katalysaattorina ja näkyväksi tekijänä. Teoksessa Rantala, P. & Jansson, S-M. (toim.) Taiteesta toiseen – taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Lapin yliopiston julkaisu, 74–94

Rahmel, P. 2021. Kerro, katsotaan. Opas tarinateatteriin ja narratiiviseen pedagogiikkaan. Metropolian Ammattikorkeakoulun julkaisuja. OIVA-sarja 23. Viitattu 13.4.2024. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/374568/2021%20OIVA%2023%20Kerro%20katsotaan.pdf>

Rowe, N. 2007. Playing the other. Dramatizing personal narratives in Playback Theatre. Lontoo: Jessica Kingsley publishers.

Sajnani, N. & Johnson D. R. 2011. Opening Up Playback Theatre: Perspectives from Theatre of the Oppressed and Developmental Transformations. Centre for Playback Theatre. Viitattu 25.3.2024. <https://playbacktheatre.org/playbacktheatre/wp-content/uploads/2011/03/Opening-Up-Playback-Theatre-.pdf>

Salas, J. 2013. Improvising real life. Personal story in playback theatre. New Paltz, NY: Tusitala publishing.

Sayed, T. 2015. Ohjaus keskusteluun perustuvana menetelmänä. Teoksessa Näkki P. & Sayed T. (toim.) Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki; Edita, 8-24

Tarinainstituutti 2024. Ohjaajakoulutus. Viitattu 4.5.2024.
<https://www.kasvunpaikka.fi/fi/nyhet/Tarinainstituutin-koulutus-2022-2023>

Tarinateatteri Hyvä Kätilö, 2024. Viitattu 4.5.2024. <https://www.q-teatteri.fi/tarinateatteri-hyva-katilo/>

Tarinateatteri Vox, 2024. Viitattu 4.5.2024. <https://www.tarinateatterivox.fi/>

Taikusydän. 2023. Tietopankki. Työikäiset ja työhyvinvointi. Viitattu 14.4.2024.
<https://taikusydan.turkuamk.fi/tietopankki/maat-julkaisut/tyoikaiset-ja-tyohyvinvointi/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi

Turner, V. 1969. The Ritual Process: Structure and Anti-Structure. Cornell paperbacks. New York, NY: Cornell University press.

Työterveyslaitos. 2023a. Nuorten aikuisten työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kehitys 2021–2022. Viitattu 3.3.2023. <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/5905>

Työterveyslaitos. 2023b. Työkyky. Viitattu 5.3.2023.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Vallin, E. 2020. Esihenkilöiden käsitykset työhyvinvoinnista suhteessa työn imuun. Kandidaatin tutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 12.4.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202004273818>

Ventola, M-R.; Ranta-Ylitalo, M. & Ekoluoma, R. (toim.) 2013. Osallistava teatteri sosiokulttuurisessa palvelumuotoilussa. Centria ammattikorkeakoulu.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003 Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi

Vilka, H. 2021a. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

YK-liitto. 2019. Ihmisoikeuksien yleismaallinen julistus. Viitattu 23.2.2024.
https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/ihmisoikeuksien_yleismaailmallinen_julistus_1.pdf

Esite



TARINATEATTERIA TYÖYHTEISÖÖN

Tervetuloa nauttimaan tarinateatteriesityksestä työyhteisönne kesken
TIISTAINA 2.5.2023 klo 15-16.15. Esitys on työaikaa.

Tarinateatteri

Tarinateatteri on soveltavaa teatteria, jossa katsojien kokemuksia ja tarinoita improvisoidaan näyttämöllä. Esiintymässä on 3-4 näyttelijää, muusikko ja ohjaaja tarinateatteriryhmä Tarjan Käsiästä. tarinat ovat katsojien omia. Tarinateatterissa ei ole olemassa oikeaa tai väärää tarinaa, eikä osallistujilta vaadita kuin läsnäoloa. Sinun ei siis tarvitse esittää mitään!

Tarinateatteri

- synnyttää yhteisiä merkityksiä, vahvistaa keskinäisiä suhteita ja me-kokemusta
- herättää moniäänistä keskustelua oikeista asioista
- vähentää mustavalkoista & lisää sekä-että-ajattelua
- vahvistaa myönteisyyttä ja toimijuutta



Opinnäytetyö

Esitys on osa opinnäytetyötäni, jossa tutkin tarinateatterin käyttöä työhyvinvoinnissa. Tutkimuskysymykseni on voiko tarinateatterilla luoda positiivista työhyvinvointia yksilölle tai yhteisölle. Teen tarinateatteriesityksen aikana havainnointia. Toivoisin myös saavani muutamalta osallistujalta haastattelun aiheesta esityksen jälkeen sovittavana ajankohtana. Haastattelut voidaan toteuttaa yksilöhaastatteluna tai ryhmähaastatteluna. Lisätietoja opinnäytetyöstä: Kerttu Hanhela, kerttu.hanhela@edu.turkuamk.fi, 0407084797

Havainnointisuunnitelma

Havainnoija (tutkija) kirjaa ylös tarinateatteriesityksen aikana havainnoimiaan asioita. Havainnoiteja ei yksilöidä koskemaan tiettyä henkilöä, vaan havainnot kirjataan ylös yleisluontoisesti, eikä niitä voi yhdistää osallistujiin suoraan.

Havainnoitavat asiat voivat olla seuraavan kaltaisia:

1. Suorat havainnot ympäristöstä tai varsinaiseen vuorovaikutukseen liittyvä tieto, esimerkiksi:

– mitä näkee, kuulee. Miten osallistujat toimivat, mitä he tekevät ja sanovat. Mitä muiden osallistujien reaktiot ovat.

2. Kontekstietieto

– missä tilanteessa tapahtuu, mihin aikaan, minkälainen ympäristö on, miten se vaikuttaa tilanteeseen, yms. olosuhdetekijöitä.

3. Tutkija kirjaa myös omia tuntemuksiaan ja oletuksiaan tutkijana, subjektina

– onnistumisiaan, epäonnistumisiaan, niiden seurauksia, itsensä vaikutusta tutkimuksen kulkuun. Miten omat kokemukset tarinateatterista vaikuttavat osallistujien reaktioiden tulkitsemiseen. Tulkitseanko asioita yli/ali koska tunnen menetelmän, toisin kuin osallistujat.

Suostumuslomake

Suostumus osallistua opinnäytetyötutkimukseen

Olen saanut tiedot opinnäytetyönä tehtävän tutkimuksen tavoitteista ja käytännön toteutuksesta. Minulle on annettu mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä tutkimuksesta.

Olen saanut tiedot henkilötietojen käsittelystä tutkimuksessa. Minulle on luvattu, että henkilötietojani käsitellään huolellisesti ja tietoturvallisesti eikä niitä luovuteta ulkopuolisille.

Tiedän, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Voin keskeyttää tai peruuttaa osallistumiseni tutkimukseen milloin vain. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumuksen, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Helsingissä ___/___/___

Osallistun tutkimukseen

Suostumuksen vastaanottaja

Kerttu Hanhela

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

Turun ammattikorkeakoulu on 10 000

osaajan yhteisö – tulevaisuuden teknillinen

korkeakoulu ja hyvinvoinnin kehittäjä.

Koulutamme käytännön huippuosaajia.

#ExcellenceInAction


TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

Haastattelurunko

Haastattelurunko

- kerrataan esityksessä esille nousseet teemat, ja esityksen kulkua muutenkin

Haastattelun teemat ja kulku:

- Minkälaisia mielikuvia sinulla oli tarinateatterista ennen esitystä?
- Millainen kokemus esitys oli?
 - o Katsojana
 - o Kertojana
- Miten koit esityksen jälkeen käydyn vapaan keskustelun?
- Mitä nyt?

Apukysymyksiä vapaamuotoisen keskustelun tueksi:

- Millaisia kokemuksia tarinateatterista entuudestaan?
- Minkälaisia tuntemuksia/ajatuksia heräsi, kun kuult esityksestä?
- Millaisella mielellä tulit esitykseen?
- Minkälaisia tuntemuksia esityksen aikana heräsi?
- Koitko oivalluksia kerrotuista teemoista?
- Löysitkö jotain uutta työkaverista esille nousseiden asioiden kautta?
- Vaikuttiko esitys tapaan, jolla katsot työkaveriasi/työyhteisöä?
- Onko noussut tarve käsitellä esille nousseita teemoja enemmän työkaverin kanssa?
 - o Kysellä kuulumisia
 - o Antaa palautetta
 - o Kehua
 - o Kysyä, tarvitseeko työkaveri apua
- Jos kyllä, mistä luulet sen johtuvan? Jos ei, mistä luulet sen johtuvan?
- Heräsikö tarvetta saada työnantajalta enemmän tukea esille nousseisiin teemoihin?
- Nousiko muita ajatuksia tai oivalluksia liittyen työyhteisöön?
- Miten koet menetelmän soveltuvan työyhteisön kanssa käytettäväksi?
- Jos esitys tulisi teille uudestaan, mitä ajatuksia se herättää?