

Salla Sillanpää

LUOTO-RYHMÄ

Soveltava teatteri ja draama osana nuorten matalan kynnyksen palveluja

Opinnäytetyö

CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Toukokuu 2015

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Kokkola-Pietarsaaren yksikkö	Aika Toukokuu 2015	Tekijä/tekijät Salla Sillanpää
Koulutusohjelma Esittävä taide		
Työn nimi LUOTO-RYHMÄ – Soveltava teatteri ja draama osana nuorten matalan kynnyksen palveluja		
Työn ohjaaja Minna Koivula		Sivumäärä 44 + 2
Työelämäohjaaja: Mikkelin Olkkari: Katja Saukkonen ja Sari-Anne Ratia		
<p>Tämä opinnäytetyö on fenomenologinen toimintatutkimus, jossa tarkoituksena on tuoda soveltavan teatterin ja draaman keinojen avulla uusia toimintamalleja ja –menetelmiä osaksi nuorten matalan kynnyksen palveluja ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi tehtävää työtä. Toimintatutkimukselle tyypillisen piirteen mukaan tutkittavat otettiin aktiivisiksi osallistujiksi tutkimukseen. Opinnäytetyö on hankkeistettu.</p> <p>Käytännön osuutena opinnäytetyössä toimi Mikkelin Olkkarilla tammikuusta huhtikuuhun vuonna 2015 toteutettu, 17-29 vuotiaille nuorille suunnattu Luoto-ryhmä, jonka suunnittelijana ja ohjaajana opinnäytetyöntekijä toimi. Aineistoa on kerätty kirjallisilla ja suullisilla palautteilla toimintaan osallistuneilta nuorilta ja yhteistyökumppaneilta. Aineistona toimivat myös opinnäytetyöntekijän omat havainnot ja kokemukset.</p> <p>Opinnäytetyössä kuvataan Luoto-ryhmän suunnittelu- ja toteutusprosessia sekä teatteri-ilmaisun ohjaajan erityisosaamista osana matalan kynnyksen palveluita ja syrjäytymisen ehkäisytyötä. Aineiston analyysin ja tekijän kokemusten pohjalta voidaan todeta että draamalliset ja teatterilliset menetelmät soveltuvat hyvin osaksi nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi tehtävää työtä.</p>		
Asiasanat draama, matalan kynnyksen palvelut, nuoret, nuorisotyö, osallistaminen, sosiokulttuurinen innostaminen, soveltava teatteri, teatteri-ilmaisun ohjaaja		

ABSTRACT

Unit Kokkola– Pietarsaari	Date May 2015	Author/s Salla Sillanpää
Degree programme Performing arts		
Name of thesis LUOTO-GROUP – Applied theatre and drama as a part of young adults accessible service counseling		
Instructor Minna Koivula		Pages 44 + 2
Supervisor Mikkelin Olkkari: Katja Saukkonen and Sari-Anne Ratia		
<p>This thesis is phenomenological process analysis, which was conducted to bring new ways and strategies for accessible service counseling for young adults and work against marginalization using applied theatre and drama. Typically of process analysis the examined subjects were also active participants of the research. The thesis work is project-based.</p> <p>The practical part of the thesis was the Luoto group for 17 to 29 year old young adults, which worked in Mikkelin Olkkari from January to April in 2015. The activities and form of the group was planned and lead by the author. The material was collected from the participants and co-workers with written and spoken feedback. Also the author’s personal experiences and notes were used as the material of the thesis.</p> <p>This thesis describes the planning and implementation of the Luoto group and also the special knowledge of a drama instructor as a part of accessible service counseling for young adults and work against marginalization. Based on the analysis of the material and the personal experiences of the author, it can be concluded that drama and theatre based working methods are suitable for accessible service counseling and work against marginalization.</p>		

Key words

accessible service counselling, applied theatre, drama, drama instructor, young adults, work against marginalization

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA = INNOSTAJA OMALLA MAALLAAN?	3
2.1 Sosiokulttuurinen innostaminen.....	3
2.2 Soveltava teatteri ja draama	5
2.2.1 Soveltavan teatterin ja draaman mahdollisuudet ja hyödyt.....	5
2.2.2 Ohjaajan ja innostajan rooli ja merkitys draamatyöskentelyssä.....	8
3 SYRJÄYTYNEET NUORET SUOMESSA	11
3.1 Syrjäytyminen käsitteenä	11
3.2 Kuka on syrjäytynyt?	12
3.3 Syrjäytymisen ehkäisy	14
4 MIKKELIN OLKKARI.....	16
5 LUOTO-RYHMÄ.....	17
5.1 Prosessin alku.....	17
5.1.1 Tutkimusmenetelmät.....	18
5.2 Tavoitteet	19
5.3 Toiminta.....	20
5.3.1 Tapaamiskertojen rakenne	22
5.3.2 Ihmissuhteet-teemaviikon prosessidraama 17.2.2015.....	23
6 NUORTEN KOKEMUKSET JA PALAUTE	27
7 POHDINTA	30
7.1 Oma kokemus	30
7.2 Tavoitteiden saavuttaminen	33
7.3 Millainen on ”oikea” teatteri-ilmaisun ohjaaja?	35
8 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA PALVELUNTARJOAJANA JA AMMATILAISENA ...	37
8.1 Teatteri-ilmaisun ohjaaja ammattilaisena	37
8.2 Teatteri-ilmaisun ohjaaja osana moniammatillista yhteisöä	38
LÄHTEET.....	42

LIITTEET

1 JOHDANTO

Idea opinnäytetyöhöni lähti liikkeelle kesällä 2014 suorittaessani syventävää työharjoittelua nuorten matalan kynnyksen palveluissa Mikkelin Olkkarilla. Olen aina ollut kiinnostunut nuorten kanssa tehtävästä työstä, mutta ennen syventävää harjoittelua en juuri ollut tutustunut matalan kynnyksen palveluiden toimintaan. Harjoitteluni aikana sain melko hyvän ja laajan käsityksen kyseisten palveluiden toiminnasta ja ryhdyin pohtimaan, että olisiko minun tulevana teatteri-ilmaisun ohjaajana mahdollista tuoda omaa erityisosaamistani osaksi Mikkelissä tehtävää nuorten syrjäytymisen ehkäisytyötä.

Toteutin opinnäytetyöni kahdessa osassa; toiminnallisena ja kirjallisena. Toiminnallisena osana toimi Mikkelin Olkkarille suunnittelemani ja toteuttamani ”Luoto”-nimeä kantanut, 17-29-vuotiaille nuorille suunnattu matalan kynnyksen ryhmä. Idea ryhmän käynnistämisestä lähti niin ikään liikkeelle syventävän harjoitteluni aikana, kun huomasin kesällä 2014 ohjaamieni luova toiminta- ja improvisaatio-ryhmien positiiviset vaikutukset ryhmissä käyneissä nuorissa. Esimerkiksi eräs nuori, joka oli ryhmän alussa pitänyt hupun tiukasti päässään ja katseen lattiassa, oli viimeisillä tapaamiskerroilla paljon avoimempi ja rohkeampi, eikä piilotellut enää kasvojaan hupun suojissa. Myös nuorilta toiminnan lopuksi keräämäni palautteet antoivat ymmärtää, että nuorten mielestä vastaavanlaista toimintaa on Mikkelin seudulla liian vähän.

Olen itse kotoisin Mikkelistä ja voin itsekin allekirjoittaa nuorten kokemukset siitä, että Mikkelin seudulla on kovin vähän matalan kynnyksen harrastajaryhmiä. Eri harrastukset ja harrasteryhmät ovat usein maksullisia ja niiden osallistujamäärät saattavat olla hyvinkin tarkasti rajattuja. Itse olen aina ollut siinä mielessä onnekkaassa asemassa että olen saanut harrastaa, mutta herää väkisinkin kysymys niiden nuorten kohtaloista, jotka eivät esimerkiksi rahanpuutteen vuoksi kykene osallistumaan esimerkiksi kansalaisopiston harrastetarjontaan. Näiden nuorten aktivoimiseksi onkin mielestäni ensisijaisen tärkeää, että tarjolla on myös maksuttomia mahdollisuuksia harrastaa esimerkiksi teatteria.

Harrasteryhmistä ajatukseni menivät kuitenkin vieläkin pidemmälle ja pohdin, olisiko minun mahdollista tuoda teatteri-ilmaisun ohjaajana uusia näkökulmia syrjäytymisen ehkäisytyöhön hyödyntäen erityisosaamistani teatteri- ja draamatyöskentelyn saralla.

Tulevana teatteri-ilmaisun ohjaajana olen myös joutunut usein vastaamaan kysymykseen siitä, mitä minä työkseni teen. Koen, että ainakaan vielä teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaitoa ei hyvinvointi- ja sosiaalityön sektorilla hahmoteta ja hyödynnetä, vaikka mahdollisuuksia siihen varmasti olisi. Pidän opinnäytetyöni toteuttamista suunnitellessani tärkeänä sitä, että opinnäytetyölläni avaisin ja osoittaisin todeksi teatterin ja draaman käytön hyötyjä esimerkiksi nuorten kanssa tehtävässä työssä. Lisäksi koin tärkeäksi tuoda teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaitoa ja osaamista yleiseen ja laajempaan tietoisuuteen. Halusin tuoda ilmi ne seikat, mitkä tekevät teatteri-ilmaisun ohjaajan osaamisen erityiseksi ja miksi niitä kannattaisi hyödyntää osana moniammatillista yhteistyötä nuoris-, hyvinvointi- ja sosiaalityön sektoreilla.

Ennen kaikkea halusin selvittää, mitä minä voin teatteri-ilmaisun ohjaajana, innostavuuden ja luovuuden ammattilaisena, antaa Luoto- ryhmässä käyville nuorille. Ryhmässä käyneillä nuorilla oli kullakin omat taustansa, pelkonsa ja epävarmuutensa tulevaisuutta kohtaan ja halusin omalta osaltani olla luomassa hieman varmemmalta tuntuvaa tulevaisuutta näille nuorille.

Kun innostut jostakin suuresta asiasta, jostakin erikoisesta tehtävästä, ajatuksesi murtavat kahleensa, mielesi ylittää rajoituksensa, tietoisuutesi laajenee joka suuntaan, ja huomaat olevasti uudessa, suuressa ja ihmeellisessä maailmassa. Uinuvat voimat, kyvyt ja lahjat heräävät henkiin, ja havaitset olevasi paljon suurempi henkilö kuin ikinä kuvittelitkaan voivasi olla.

- Patanjali, n. 300 eKr

2 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA = INNOSTAJA OMALLA MAALLAAN?

Teatteri-ilmaisun ohjaaja on oman alansa innostaja ja ammattilainen, jonka toiminta voidaan katsoa näyttäytyvän hyvin myös sosiokulttuurisen innostamisen viitekehyksessä. Ammattinimikkeenä teatteri-ilmaisun ohjaaja herättää vielä paljon kysymyksiä, eivätkä soveltava teatteri tai draama ole käsitteinä vielä kovinkaan tunnettuja. Teatteri ja draama koetaan usein esiintymistä ja näyttelemiskokemusta paljon vaativina ja pienen marginaaliryhmän työtapoina, eikä niiden mahdollisuuksia ja hyötyjä esimerkiksi sosiaali- ja hyvinvointialalla juuri tunneta. Tässä luvussa avaan sekä sosiokulttuurista innostamista, että soveltavaa teatteria ja draamaa käsitteinä peilaten niitä keskenään. Avaan myös ohjaajan roolia ja merkitystä soveltavassa teatteri- ja draamatyössä ja kyseisten työtapojen vaikutuksia ja hyötyjä.

2.1 Sosiokulttuurinen innostaminen

Sosiokulttuurinen innostaminen on syntynyt käsitteenä Ranskassa toisen maailmansodan päätyttyä, mutta käytännössä innostaminen on ollut olemassa aina. Esimerkiksi Suomessa innostamisen vanhimmaksi muodoksi voidaan katsoa runonlaulu- ja arkkiviisu-perinteet, sekä erilaiset yhteisölliset juhlat, leikit ja tarinat. Ammatiksi innostamisen katsotaan muotoutuneen 60-luvulla ja Unescon otettua käsitteen omakseen innostaminen terminä ja käsitteenä alkoi levitä aluksi erityisesti ranskaa puhuvilla alueilla Euroopassa ja Kanadassa. (Kurki 2000, 10-11.) Suomessa on paljon toimintaa, joka sopii arvioitavaksi sosiokulttuurisen innostamisen kehyksessä ja esimerkiksi suomalainen nuorisotyö on perinteiltään tästä hyvä esimerkki (Kurki 2000, 33). Sosiokulttuurinen innostaminen on ihmisten elämänlaadun kehittymiseen liittyvien, osallistuvaan pedagogiikkaan perustuvien sosiaalisten käytäntöjen yhdistelmä. Näiden käytäntöjen päätavoite on edistää yksilön omaa osallistumista kulttuuriseen kehitykseensä luomalla tilanteita, jotka mahdollistavat ihmisten välisen kommunikaation ja vuorovaikutuksen. (Kurki 2000, 21.)

Teatteri-ilmaisun ohjaajana koen sosiokulttuurisen innostamisen merkittäväksi osaksi omaa ohjaajuuttani. Kurjen (2000, 25, 88 ja 141) mukaan innostamisen avain on herättää sekä motivoida yksilöissä ja ryhmissä halua ”kasvattaa itse itseään”. Innostamisen pääpaino on aina yksilön omassa osallistumisessa ja sen tukemisessa. Teatterilla ja innostamisella on samanlaiset perustavoitteet johdattamalla osallistujat toimintaan, asettamalla osallistujat suhteisiin toistensa kanssa ja saamalla osallistujat astumaan ulos passiivisuudestaan. Kurjen (2000, 140-141) mukaan teatteri onkin oivallinen yksi innostamisen tapa, joka parhaimmillaan luo innostamiselle aivan uusia ulottuvuuksia. Teatterissa syntyy väistämättä kommunikaatiota ja kohtaamisia ihan jo pelkästään siksi, että teatteri perustuu oleellisesti juurikin kommunikaatiolle yksilöiden ja ryhmien välillä. Teatteri on myös luovaa toimintaa, joka edistää osallisuutta ja kasvatuksellisuutta ja joka yhdistyy jokapäiväiseen elämään.

Sosiokulttuurisen innostamisen kehyksessä oleellista on myös tavoite, eli päämäärä, jota kohti työskentelyssä edetään. Oleellista on, että ihmiset toimivat vuorovaikutuksessa keskenään saavuttaakseen yhteisen päämäärän. Se saa aikaan aloitteellisuuden, osallistumisen sekä sen, että toimintaa ja sen merkityksiä pohditaan vuorovaikutuksessa. (Kurki 2000, 26 ja 89.) Tämän yhteisen tavoitteen saavuttaminen vaatii sen, että innostaja suunnittelee toimintaa peilaten sitä sosiokulttuurisen innostamisen peruskysymyksiin. Sosiokulttuurisen innostamisen peruskysymyksillä voidaan hahmottaa ja rajata toimintaa, sekä määritellä tavoite. Innostajan tarvitsee siis määritellä muun muassa toimintaan osallistuvat, toiminnan tavoite ja se, mitä menetelmiä innostamiseen käytetään. (Kurki 2000, 96.)

Innostamisen keskeisiä tavoitteita on saattaa ihmiset tietoisiksi historiallisesta roolistaan yhteiskunnassa, yhteisöissään ja maailmassa ja saada heidät huomaamaan miten heidän toimintansa omassa arjessaan ja lähiyhteisöissään on osa laajempaa yhteisöllistä ja yhteiskunnallista toimintaa. Innostaminen on siis kaikkien sellaisten toimenpiteiden yhdistelmä, joilla luodaan osallistumista edistäviä prosesseja, joissa ihmiset kasvavat yhteisöidensä aktiivisiksi toimijoiksi. (Kurki 2000, 20.)

2.2 Soveltava teatteri ja draama

Draama ja soveltava teatteri eivät ole oppiaineita, vaan työtapoja, joiden avulla osallistuja tutkii ennalta sovittua tai määriteltyä teemaa eri näkökulmista. Soveltava teatteri ja draama tarkoittavat sellaista teatteri- ja draamatyöskentelyä, johon ei liity esityksellistä ulottuvuutta. Draaman parissa työskentelevä ryhmä ei siis tähtää valmiiseen esitykseen, vaan lähtökohtana on esimerkiksi teatteri-ilmaisun ohjaajan opastamana tutkia yhdessä jotakin teemaa tai aihetta erilaisten harjoitteiden ja draamallisten työtapojen avulla. Jokaiseen osallistavan draaman genreen kuuluu yhdessä luotu fiktiivinen maailma, jonka sisällä voidaan työskennellä aktiivisesti yhdessä osallistujien kanssa (Heikkinen 2004, 34). Näitä soveltavan teatterin ja draaman genrejä ovat esimerkiksi prosessidraama, soveltava draama sekä työpajateatteri (Heikkinen 2004, 28).

Teatteri-ilmaisun ohjaajana olen saanut koulutuksen soveltavan teatterin ja draaman käyttöön erilaisten ryhmien kanssa. Usein teatteri-ilmaisun ohjaajan työ koostuu erilaisten työpajakokonaisuuksien suunnittelusta ja toteuttamisesta eri yhteisöissä. Tämä tarkoittaa sitä, että teatteri-ilmaisun ohjaaja suunnittelee ja toteuttaa työpajakokonaisuuden asiakkaan toivomasta aiheesta tai teemasta. Työpajat ovat usein jonkin teeman tai aiheen ympärille rakennettuja harjoitekokonaisuuksia, joilla pyritään usein asiakkaan ennaltamäärittelemään tavoitteeseen. Tavoitteita voivat olla esimerkiksi ryhmädynamiikan kohentaminen, esiintymisvalmiuksien kehittäminen tai johonkin ryhmässä tai yhteisössä ilmenneeseen ongelmaan tarttuminen ja sen käsittely. Esimerkiksi Luoto-ryhmän kanssa tekemäni työskentely oli hyvin vahvasti työpajapainotteista; jokainen kokoontumiskerta oli oma kokonaisuutensa, jolloin tutkittiin, tarkasteltiin ja syvennettiin kunkin viikon teemaa erilaisten harjoitekokonaisuuksien avulla.

2. 2.1 Soveltavan teatterin ja draaman mahdollisuudet ja hyödyt

Puhuttaessa soveltavasta teatterista ja draamasta keskeisiksi käsitteiksi nousevat fiktio ja leikillisuus. Leikki ja draama mahdollistavat sellaisen vakavuuden, jonka saavuttaminen pelkästään keskustelemalla saattaa olla vaikeaa, ellei jopa mahdotonta (Heikkinen 2004, 72).

Voi siis sanoa, että draaman ja teatterin keinoin työskentely mahdollistaa tarvittaessa vakavien ja vaikeidenkin asioiden käsittelyn leikin ja fiktion varjolla. Draama antaa mahdollisuuden kokea ja kokeilla sellaisiakin ajatuksia ja tunteita, jotka voidaan kokea arkielämässä jopa hieman kielletyiksi. Draamassa tällaisia ajatuksia ja tunteita on mahdollisuus käsitellä rajatussa kontekstissa ja niitä tutkiessa on mahdollisuus oppia niin kulttuurista, yhteiskunnasta kuin omasta itsestään. (Heikkinen 2004, 23.) Kokemukseni mukaan draamatyöskentelyn ehdottomia vahvuuksia ovatkin sen tarjoamat, lähes rajattomat mahdollisuudet omien tunteiden ja ajatusten ilmaisulle. Draama mahdollistaa sellaisetkin tunteet, ajatukset ja ilmaisut, jotka eivät välttämättä ole arkielämässä mahdollisia (Heikkinen 2004, 23).

On mielenkiintoista miten meidät kasvatetaan pelkäämään virheitä; kouluissa osaaminen testataan erilaisilla kokeilla ja virheen tekeminen voi vaikuttaa laskevasti oppiaineesta saatavaan arvosanaan. Virheiden pelko puolestaan taas saa jännittämään ja pelkäämään epäonnistumisia ja näin jopa estää yksilön täysvaltaisen osallistumisen. Esimerkiksi Luoto-ryhmän nuorissa virheiden pelko näkyi niin, että nuoret selvästi jännittivät uusien harjoitteiden kokeilemistä peläten tekevänsä jotain ”väärin”.

Patsas-harjoitteessa pyysin nuoria tekemään patsaan siitä, millaisen he haluaisivat oman elämänsä olevan viiden vuoden kuluttua. Eräs nuori ilmoitti välittömästi ettei osaa ja kyseli vielä kovasti rohkaisemisenkin jälkeen että mikä on oikea tapa muodostaa patsas, joka kuvaa hänen valmistumistaan unelma-ammattiinsa. Nuori oli selvästi huolissaan siitä, että hän ei osaisi tehdä patsasta oikealla tavalla muille näkyväksi. (Sillanpää 2015.)

Draama on yksi niistä harvoista oppiaineista jossa on mahdollisuus ja lupa kokeilla omia rajoja ja joka sallii ”virheet” (Heikkinen 2004, 116). Tästä syystä draama on kokemuksieni mukaan oivallinen työskentelytapa esimerkiksi sellaisten ryhmien kanssa, jotka kaipaavat tekemiseensä ja läsnäoloonsa rohkaisua. Monesti teatterialan ammattilaisten suusta kuuleekin lausahduksen ”moka on lahja!”. Tällä tarkoitetaan sitä, kuinka draamassa ja teatterissa virheiden ja mokien tekeminen nähdään epäonnistumisen sijaan mahdollisuutena oppia uutta.

Edellä mainitussa patsasharjoitteessa nuori koki tehneensä patsaan ”väärin”, kun muut ryhmäläiset eivät arvanneet oikein sitä, mitä patsas esitti. Tuolloin kuitenkin painotin ohjaajana sitä että patsaita on mahdotonta tehdä väärin; tärkeintä ei ole suoritus tai se, arvaavatko muut ryhmässä mitä patsas esittää.

Tärkeää sen sijaan on se, miten muut näkevät ja kokevat toisen tekemän patsaan ja mitä keskustelua ja kokemuksia patsaan yhteinen tarkastelu synnyttää. Usein patsasharjoitteissa käsiteltävästä teemasta nouseekin esiin sellaisia näkökulmia ja ajatuksia, joita osallistujat eivät ole tulleet edes ajatelleeksi.

Luoto-ryhmän nuorten kanssa korostin tätä virheiden tekemisen riemua myös esimerkiksi alkulämmittelyissä; kun joku teki niin sanotusti ”virheen”, muut taputtivat ja hurrasivat sovitusti virheen tehneelle ja sitten leikkiä jatkettiin kuin mitään ei olisi tapahtunutkaan. Tällä pyrin purkamaan suorittamisen ilmapiiriä ja antamaan kokemuksen siitä, että ”virheen” sattuessa mitään vakavampaa ei tapahdu. Virheiden tekemisestä irroittautumisen jälkeen maailma voi näyttäytyä mahdollisuutena erilaisille valinnoille ja poluille. (Koponen 2015, 17). Tämä on erityisen tärkeää draamatyöskentelyssä; kun emme ajattele tekevämme oikein tai väärin, mahdollisuudet tekemiselle, kokemiselle ja oppimiselle ovat käytännössä rajattomat.

Kun ei ole oikeita tai vääriä ratkaisuja tai mielipiteitä, ei ole myöskään ole mahdollista joutua arvostelluksi ja tuomituksi. Esimerkiksi toisten edessä oleminen ja omien mielipiteiden tuominen julki voi olla helpompaa draaman maailmassa määritellyn roolin kautta. Ohjatessani Luoto-ryhmän nuoria sain huomata että nekin nuoret jotka olivat aiemmin kertoneet jännittävänsä sosiaalisia tilanteita, uskalsivat draaman maailmassa ja roolin suojaamina kertoa avoimesti henkilökohtaisia kokemuksiaan, mielipiteitään ja näkemyksiään. Taiteen ydin ja voima löytyy juuri symbolisesta ilmaisusta; kun esiin tulleita asioita ja aiheita käsitellään fiktiona, annetaan arkoja asioita esiin tuoneille nuorille suoja yhteisön edessä (Timonen & Törmi 2009, 134; Kantonen 2007).

Koska draamatyöskentely tapahtuu lähes poikkeuksetta aina erilaisissa ryhmissä, on selvää että draamatyöskentely on hyvä keino myös osallistujan sosiaalisen taitojen ja oman rohkeuden kehittämiseen ja kasvattamiseen. Taiteeseen pätevätkin samat myönteiset asiat kuin muuhunkin vastaavanlaiseen ryhmä- ja harrastustoimintaan: toimintaan osallistuvien sosiaalinen rohkeus kasvaa ja vuorovaikutustaidot kehittyvät. (Timonen & Törmi 2009, 135.) Vuorovaikutustaidot kehittyvät kun ryhmätyöskentelyssä joutuu väistämättä ottamaan toisten mielipiteet ja toimintatavat huomioon ja sosiaalinen rohkeus kasvaa, kun tapaa monia erilaisia ja eri tavalla ajattelevia ihmisiä.

Lisäksi ryhmän tasavertaisena jäsenenä osallistuja voi kokea tulevansa hyväksytyksi sellaisena kuin on, unohtamatta kuitenkaan taiteen tekemisen aiheuttamaa mielihyvää (Timonen & Törmi 2009, 135).

2.2.2 Ohjaajan ja innostajan rooli ja merkitys draamatyöskentelyssä

Ohjaajan ja innostajan rooli soveltavassa teatterissa ja draamassa on antaa raamit työskentelylle ja toimia toiminnan mahdollistajana. Ohjaajan tehtävänä on luoda ilmapiiri, jossa osallistujat voivat tuntea olonsa vapaaksi luomaan, etsimään, kokeilemaan, epäonnistumaan ja pohtimaan tehtyä (Heikkinen 2004, 118). Esimerkiksi ryhmän alkuvaiheessa ryhmäyttäminen on tärkeää, jotta Heikkisen mainitsema turvallinen ilmapiiri on mahdollinen. Tämä tarkoittaa sitä, että ohjaajan on oltava tietoinen ryhmien eri kehitysvaiheista ja edesautettava omalla toiminnallaan ryhmäytymisprosessia. Ryhmäyttämistä edesauttavia toimintoja ovat esimerkiksi erilaiset leikit ja pelit.

Varsinaisessa draamatyöskentelyssä ohjaaja ei määrittele itse draaman sisältöä ja tapahtumia, vaan sen tekevät ryhmän jäsenet. Heikkisen (2004, 118) mukaan ryhmän jäseniä voidaan ajatella näin myös asiantuntijoina; ohjaajan tehtävänä on määritellä muoto, tarjota rajat ja avata maailma jossa lähdetään liikkumaan, mutta varsinaiset merkitykset ja yhteydet sisältöön tuovat ja luovat ryhmän jäsenet. Esimerkiksi Augusto Boalin menetelmille on tyypillistä piirtää vetäjälle ulkopuolisen tietäjän, jokerin roolia. Jokerin tulisi kyetä olemaan tietoinen, ulkopuolinen ja puolueeton vetäjä. (Rainio 2009, 107.) Ohjaajan on myös ymmärrettävä, että hän ei voi kontrolloida draaman onnistumista.

Draamamenetelmien anti riippuu luonnollisesti paljon siitä, kuinka rohkeasti osallistuja eläytyy ja uskaltaa kokeilla asioiden tekemistä totutusta poikkeavalla tavalla (Ventola & Renlund 2005; Raipola 2005, 136). Tähän osallistujien omaan eläytymiseen voi kuitenkin vaikuttaa positiivisesti tekemällä ennen draamatyöskentelyä draamasopimuksen. Heikkisen (2004, 91) mukaan draamasopimuksen tekeminen on tärkeää, sillä sen avulla voidaan rajata ja suunnata toimintaa, sekä luoda vapauden ja turvallisuuden tunnetta.

Koska teatteri- ja draamatyöskentelyssä toiminta on osallistujalähtöistä, ohjaajan tehtävänä on myös välttää osallistujan tekemisen arviointia ja arvottamista.

Kurki (2000, 141) toteaa että innostamisen teatterissa ei pidä ohjata ylhäältäpäin, eli ei sanota ”miten pitäisi ilmaista” tai ”mikä on hyvää”. Kuitenkin lopullinen vastuu tehtävästä työstä, ryhmädynamiikasta ja lopputuloksesta on aina ohjaajalla. Parhaimmillaan työ on kuitenkin kaksisuuntaista ryhmän ja ohjaajan vuorovaikutusta, jossa molemmat osapuolet käynnistävät ja vievät eteenpäin, antavat ja ottavat, palkitsevat ja tuovat virikkeitä. (Vehkalahti 2006, 60.)

Draamatyöskentelyssä ohjaajan rooli on siis hyvin monisyinen ja työskentelyn onnistuminen vaatii ohjaajalta tilannetajua ja kykyä elää ryhmän ja tilanteen sen hetkisen vaatimusten mukaan. Sain itse huomata tämän käytännössä työskennellessäni Luoto-ryhmän nuorten kanssa Mikkelin Olkkarilla. Koska kyseisille nuorille draamatyöskentely oli täysin uutta ja vierasta, jouduin välillä muuttamaan alkuperäisiä suunnitelmiani. Näin tapahtui esimerkiksi silloin, kun huomasin että jokin tietty harjoite ei soveltunut kyseiselle ryhmälle tai muusta syystä toiminut olettamallani tavalla.

Esimerkiksi harjoitteet, joissa yhtenä osana oli olla toisten katsottavana nuorten itse suunnittelemien ja valmistamien kohtausten muodossa, eivät toimineet olettamallani tavalla nuorten vastustaessa ja jännittäessä liikaa esiintymistä toisten edessä. Nuoret kokivat esiintymisen vaikeaksi ja sanoivat monesti, että eivät osaa tehdä tehtäväksi annettua harjoitetta ”oikein”. Erityisesti paine suoriutua hyvin toisten osallistujien silmissä oli esillä olemista vaativissa harjoitteissa vahvasti läsnä ja täten esti kokonaisvaltaisen heittäytymisen ja siten myös mahdollisuuden oppia. Näissä tilanteissa en ohjaajana kokenut tarpeelliseksi pakottaa nuoria tekemään kohtauksia, joten tein ohjaajana tietoisien ratkaisun siitä etten toteuttanut kyseistä harjoitetta ja luovuin alkuperäisistä suunnitelmistani ryhmän hyväksi.

Myöskään ryhmässä käyneiden nuorten sitoutuminen työskentelyyn ei ollut sillä tasolla mihin olen aikaisempien ryhmien kanssa tottunut, joten nuorten yllättävät poissaolot vaativat minulta ohjaajana tilanteen arvioimista päivittäin uudelleen. Ryhmän aikana saattoi esimerkiksi olla päiviä, jolloin paikalle saapui vain yksi nuori, jolloin luonnollisesti koko ryhmälle suunnittelemaani toimintaa ei voinut toteuttaa. Tästä syystä minulla täytyi olla ohjaajana aina varasuunnitelma varsinaisen suunnitelman ohessa, sillä en koskaan voinut tietää varmasti kuinka monta nuorta olisi minäkin päivänä paikalla.

Jälleen vain kaksi nuorta paikalla. Tällä kertaa se ei kuitenkaan juuri turhauttanut, sillä olin aikaisempien päivien perusteella osannut jo varautua siihen. Katsoimme poikien kanssa yhdessä elokuvan ”Kuolleiden runoilijoiden seura”. Valitsin elokuvan, sillä mielestäni se käsittelee oivallisesti opiskelua, oman alan löytämistä ja unelmista kiinnipitämistä. (Sillanpää 2015)

3 SYRJÄYTYNEET NUORET SUOMESSA

Suomalainen yhteiskunta sijoittuu jatkuvasti eri tilastojen ja tutkimusten, kuten esimerkiksi PISA-tutkimuksen huipulle, mutta silti voidaan edelleen puhua syrjäytyneistä tai syrjäytymisvaarassa olevista nuorista. Miksi nuoret syrjäytyvät, vaikka tarjolla on aina vain yhä enemmän syrjäytymisen ehkäisemiseksi suunnattuja palveluja? Syrjäytyminen on terminä leimaava ja raskas ja sitä tuntuu kantavan yhä useampi nuori. Tässä luvussa avaan syrjäytymistä käsitteenä, syrjäytymisen syitä ja ehkäisykeinoja sekä Luoto-ryhmän nuorten omia kokemuksia syrjäytymisestä.

3.1 Syrjäytyminen käsitteenä

Syrjäytyminen on usein nuoriin, erityisesti 15-29-vuotiaisiin liitetty termi, jota esimerkiksi Suomen sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (2015) käyttää kuvaillessaan ”nykyaikaisia yhteiskunnallisen huono-osaisuuden muotoja”. Syrjäytyneitä 15 - 29-vuotiaita nuoria oli vuonna 2010 joidenkin laskelmien mukaan jopa 50 000. Luku edustaa noin viittä prosenttia kaikista tämänikäisistä nuorista (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto 2015).

Vuosikymmenen alun lamavuosina nuorten työttömyyden kasvu oli muuta väestöä nopeampaa, eikä tilanne ole myöskään parantunut yhtä nopeasti verrattuna muuhun väestöön. 1990-luvulla nuorten syrjäytymistä pidetiinkin yhtenä vakavimmista ongelmista suomalaisessa yhteiskunnassa. Tähänkään päivään mennessä huoli ei ole hälventynyt ja aihe onkin noussut yhteiskunnalliseen keskusteluun kenties näkyvämmiin kuin koskaan aiemmin. (Reunanen 2013, 10.)

3.2 Kuka on syrjäytynyt?

Syrjäytyneiksi luokitellaan sellaiset työvoiman ja opiskelun ulkopuoliset nuoret, joilla ei ole peruskoulun lisäksi muuta koulutusta (Myrskylä 2012). Nuoren syrjäytyminen on nykytietojen ja tilastojen valossa usein monien eri asioiden summa, johon joko ajaudutaan tai näkökulmasta riippuen peräti kasvetaan.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2015) mukaan erityisen alttiita syrjäytymiselle ollaan elämän muutosvaiheessa, kuten esimerkiksi koulun tai opiskelun, työ- tai parisuhteen päättyessä. Suuri riski syrjäytymiselle on silloin, kun yksilö kasvaa ja elää sellaisessa ympäristössä, joka täyttää useat syrjäytymisen tunnusmerkit. Yksilön syrjäytyminen voi olla seuraus esimerkiksi työttömyydestä, köyhyydestä, mielenterveysongelmista, alkoholisoitumisesta tai yhteiskunnallisten vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelle jäämisestä. Syrjäytyminen estää yksilöä osallistumasta täyspainoisesti normeina pidettäviin yhteiskunnan toimintoihin.

Vaikka keskustellessa syrjäytymisestä korostuvatkin tavallisesti useiden eri tekijöiden yhteisvaikutukset, kaikkein keskeisimmiksi peruspilareiksi pärjäämiselle nyky-yhteiskunnassa ovat kuitenkin muotoutuneet koulutus ja työmarkkinoille kiinnittyminen. Huomattavaa onkin, että vaikka vain marginaalisen pieni osuus jokaisesta ikäluokasta jää ilman peruskoulun päättötodistusta, silti lähes kymmenen prosenttia nuorista jää peruskoulun päätyttyä pelkän peruskoulutuksen varaan. Lähes kaikki heistä hakevat jatko-opintoihin, mutta osa jää ilman opiskelupaikkaa. (Reunanen 2013, 11-12.) Yksi peruskoulun jälkeinen välivuosi ei tietenkään automaattisesti tarkoita nuoren syrjäytymistä, mutta välivuosien pitkittyessä koulutukseen hakeutumisen ja suorittamisen todennäköisyys pienenee merkittävästi. Tilastojen mukaan peruskoulun jälkeen 80% koulutuksen ulkopuolelle ja työttömiksi jääneistä nuorista ei myöhemminkään suorita peruskoulun jälkeistä tutkintoa. (Reunanen 2013, 12; Myrskylä 2012.)

Etenkin nämä vain peruskoulun syystä tai toisesta käyneet nuoret ovat usein huomattavassa vaarassa syrjäytyä. Töitä on vaikea saada ilman koulutusta, opiskelupaikkojen määrää vähennetään jatkuvasti ja jo yläasteella täytyisi osata päättää, mitä elämältään oikein haluaa. Joillakin tulevaisuuden suunnitelmat ovat selvät heti, mutta yhä useampi nuori ei tiedä mitä haluaisi opiskella.

Lisäksi oman koulutusalan valinnanvaikeutta lisää paitsi nuoren omien kokemusten ja tiedon puute, myös eri koulutusalojen laaja tarjonta ja runsaus. Koulutusuraa koskevat valinnat saatetaan lopulta tehdä varsin vähäisten tietojen pohjalta ja esimerkiksi kavereiden esimerkkiä seuraten tai oppilaitoksen sijainnin perusteella. (Aho & Pitkänen & Vanttaja 2012, 13 ; Aho & Vehviläinen 1997, 118.) Vähäisten tietojen pohjalta tehdyt valinnat puolestaan johtavat helposti siihen, että väärin perustein valitut ja aloitetut opinnot jäävät kesken.

Kun nuori syystä tai toisesta jää ilman opiskelu- tai työpaikkaa tai keskeyttää aloittamansa opinnot, jää nuori helposti kotiin ja tällöin nuoren arkea leimaa monesti rytmittömyys. Kun ei ole syytä herätä aamulla, päivärytmi ja arki voivat olla yleisestä normista hyvinkin poikkeavia. ”Arkea kuvaillaan niin ikään; ajan tappamista, työpaikkojen etsimistä, rahapulan kanssa tuskailua, TV:n loputonta tuijottamista... Näitä kuvauksia leimaa apeus, synkkyys, jopa toivottomuus” (Lähteenmaa 2010, 55). Vasta työmarkkinoille pyrkimässä olevien nuorten työttömien tapauksessa toimintakyvyn ylläpito on myös monimutkaisempaa kuin esimerkiksi keski-ikäisillä, sillä he eivät ole vielä ehtineet rakentaa identiteettiään ja elämäntapaansa palkkatyön varaan (Lähteenmaa 2010, 52).

Vastaavia kokemuksia työttömyydestä oli myös Luoto-ryhmässä käyneillä nuorilla. Kaikki heistä kokivat työttömyyden ja opiskelupaikattomuuden passivoivana. Opiskelu- ja työpaikan löytämisen kerrottiin olevan haastavaa ja haasteellisuuden vuoksi moni nuorista jätti myös hakeutumatta töihin tai opiskelemaan. Monet ryhmän nuoret myös kokivat etteivät vielä tienneet mitä haluavat tulevaisuudessa tehdä, joten siitäkin syystä tulevaisuus ja töihin tai opiskelemaan hakeutuminen tuntui haastavalta. Nuoret myös sanoivat, että jopa asioiden korjaamisen yrittäminenkin tuntuu vaikealta ja oma kyky vaikuttaa ja toimia koettiin rajoitetuksi. Usein mainittu toimijuuden rajoittaja on esimerkiksi alituinen rahapula. Useimmat nuoret työttömät saavat pelkkää perusturvaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan sijaan; he ovat usein valmistuneet koulusta vain joutuakseen työttömyyskortistoon (Lähteenmaa 2010, 57).

Myös menneisyyden kokemukset voivat vaikuttaa negatiivisesti nuoren tulevaisuuden suunnitteluun ja siihen, miten nuori kokee omat mahdollisuutensa. Koulutuksen hankkimisen lisäksi nuorten haasteina ovatkin muun muassa kiusatuksi tuleminen, ulkonäköpaineet ja päihteet.

Ja jos ei muuten, niin vanhempiensa kautta nuoret joutuvat kosketuksiin samojen yhteiskunnan epäkohtien kanssa kuin aikuisetkin: tuloerojen kasvu, eriarvoisuus, työttömyys ja päihde- ja mielenterveysongelmat (Timonen & Törmi 2009, 134). Nämä seikat koettiin myös Luoto-ryhmän nuorten suunnalta elämää ja arkea vaikeuttavina. Monilla heistä oli taustalla esimerkiksi koulukiusaamiskokemuksia ja ongelmia ihmissuhteissa sekä päihteiden käytön kanssa. ”Ei ole siis ihme, jos nuori sanoo, että ’ahistaa’ ” (Timonen & Törmi 2009, 134).

Kaikki nämä nuorten kokemukset ovat merkittävä syy siihen, miksi esimerkiksi Luoto-ryhmän tapainen toiminta voidaan katsoa hyödylliseksi; syrjäytymisvaarassa olevat nuoret saadaan aktivoitua ja nuoret itse saavat lisää aikaa ja -kannustusta oman alan ja tien löytämiseen.

3.3 Syrjäytymisen ehkäisy

Syrjäytynyt nuori tuottaa kustannuksia yhteiskunnalle ja sen vuoksi syrjäytymistä pyritään ehkäisemään. Tehdyt laskelmat osoittavat selvästi, että nuorten syrjäytymisestä aiheutuvat kustannukset ovat mittavat eli kasvavia kustannuksia syntyy vuosittain yksittäisille kunnille ja yhteiskunnalle myös siitä, että nuorten tilanteen parantamiseksi ei tehtäisi mitään. (Nuorisotakuu 2015.)

Vuoden 2013 alussa voimaan tullut Nuorisotakuu on perustettu ehkäisemään nuorten syrjäytymistä. Nuorisotakuu tarkoittaa käytännössä sitä, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikkaa viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisesta. (Nuorisotakuu 2015.) Työttömyyden aiheuttamaa syrjäytymistä pyritään ehkäisemään nuorten työllistymistä tukemaan suunnitellulla Sanssi-kortilla. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajalla on mahdollisuus saada palkkatukea työttömän työnhakijan palkkaamiseen. Tukikausien ja tuen määrä kasvaa sitä mukaa, kuinka pitkään palkkatuella palkattava nuori on ollut työttömänä yhtäjaksoisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Nuorisotakuun rinnalla näkyvä syrjäytymiseen puuttuva kuntien toimintamalli on etsivä nuorisotyö, jonka tarkoitus on tehostaa syrjäytymisvaarassa olevien nuorten saamista kuntien palveluiden piiriin (Reunanen 2013, 15).

Syrjäytymisen vastaisessa taistelussa keskeistä on myös ennaltaehkäisy. Mahdollisimman varhainen puuttuminen ja ongelmallisten perheiden tukeminen ovat tärkeitä, sillä syrjäytyminen on usein periytyvää (Myrskylä 2012, 7). Henna Tukiainen (2015) kuvaa Suomen itsenäisyyden juhlarahaston kotisivuilla julkaistussa blogikirjoituksessaan, miten nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi on viime vuosina pantu liikkeelle useita konkreettisia toimia. Näitä toimia ovat esimerkiksi liputtaminen, erilaiset tieto- ja neuvontapalvelut, ohjaamot, tv-kampanjat, työpajat, etsivä nuorisotyö sekä lukuisat erilaiset hankkeet jotka toimivat nuorten hyväksi. Yksityinen, julkinen ja kolmas sektori ponnistelevat nuorten hyväksi ja yksimielisesti on todettu, että nuorten hyvinvointiin tulee satsata.

Nuorille suunnattuja palveluja on paljon, mutta ehkä pitäisi kysyä korvaako määrä laadun? Tukiainen (2015) esittää, että palveluita suunniteltaisiin tulisi miettiä, että rakennetaanko niitä nuorten vai aikuisten ehdoilla. Tukiainen toteaa, että vaikka palveluja on paljon, ne on yleensä nuorten saavutettavissa vain virka-aikana ja esimerkiksi erilaisiin aulatiloihin järjestetyt keskustelut eivät suoranaisesti houkuta nuoria kertomaan omista asioistaan. Yhä liian usein nuoret joutuvat kulkemaan luukulta luukulle, eikä tieto virastojen välillä kulje. Tämä kierre taas aiheuttaa nuorena tuskastumista hänen joutuessaan kertomaan samoja asioita uudelleen ja uudelleen

4 MIKKELIN OLKKARI

Mikkelin Olkkari aloitti toimintansa vuonna 2011 EU:n ja Etelä-Savon ELY-keskuksen rahoittamana, Mikkelin Kaupungin nuorten ohjauspalveluiden kehittämishankkeena.

Hankkeen tavoitteena on koota yhteen nuorille suunnatut palvelut ja käynnistää kopparitoiminta, jonka tarkoitus on vahvistaa opiskelumotivaatiota sekä ennaltaehkäistä syrjäytymistä. Hankkeen toiminta on pääasiallisesti suunnattu 15-25-vuotiaille nuorille. (Mikkelin Olkkari 2015.)

Olkkarissa tehtävä ohjaus- ja tukityö perustuu henkilökohtaisiin tapaamisiin. Jokaisen Olkkariin tulevan nuoren kanssa sovitaan oma vastuuohjaaja, jonka kanssa nuoren on mahdollista käydä keskustelua tulevaisuuden eri vaihtoehtoista. Olkkarin toiminta-ajatukseen perustuu myös se, että Olkkarin ohjaajan voi tavata Olkkarin lisäksi myös muissa paikoissa; koulussa, kotona tai vaikkapa kaupungilla. Olkkarin toiminta on erityisesti suunnattu nuorille, jotka pohtivat omaan elämäänsä ja itsenäistymiseen liittyviä valintoja. Monesti Olkkarilla käyvä nuori pohtii myös omia koulutus- ja työllistymisvaihtoehtojaan yhdessä ohjaajan kanssa. Olkkarista nuori voi saada uusia näkökulmia näiden asioiden pohtimiseen ja ohjaajan mukaan hoitamaan edellä mainittuihin liittyviä käytännön asioita. (Mikkelin Olkkari 2015.)

Olkkarissa työskentelee useita sosiaali- ja nuorisoalan ammattilaisia ja Olkkarin palvelut perustuvat matalan kynnyksen periaatteeseen. Saman katon alta löytyvät päihde- ja mielenterveyspalvelut, tuki – ja jälkihuolto, kopparitoiminta, etsivä nuorisotyö, sekä erilaisia harraste- ja vertaistukiryhmiä. Palveluja tarvitseva nuori voi tulla Olkkarille omasta aloitteestaan, tai esimerkiksi sosiaalipalvelujen kautta. Nuori saa yhteyden Olkkariin ja työntekijöihin joko puhelimitse, sähköpostitse tai käymällä itse paikan päällä Olkkarin aukioloaikoina. Ohjaustyön lisäksi Olkkarilla toimii myös useita nuorten itse ideoimia ja vapaaehtoistyönä pyörittämiä vertaisryhmiä. Monet ryhmät kokoontuvat jonkin yhteisen harrastuksen ympärille, kuten esimerkiksi lautapeliä pelaamisen, luovan kirjoittamisen ja teatterin. (Mikkelin Olkkari 2015.)

5 LUOTO-RYHMÄ

Tässä luvussa avaan opinnäytetyöni toiminnallisena osuutena toimineen, Mikkelin Olkkarin kanssa yhteistyössä toteutetun Luoto- ryhmän suunnittelu- ja toteutusvaihetta, sekä kerron tarkemmin ryhmän toiminnasta ja tavoitteista. Avaan myös ryhmän kanssa käyttämiäni toiminta- ja työtapoja sekä käyttämiäni tutkimusmenetelmiä.

5.1 Prosessin alku

Idea nuorille suunnatun, luovan toiminnan mentelmiin pohjautuvan ryhmän perustamisesta syntyi, kun suoritin kesällä 2014 syventävää työharjoitteluani Mikkelin Olkkarilla. Silloisen Mikkelin Olkkarin projektipäällikön kanssa käytyjen keskustelujen ja omien ideoideni ja suunnitelmieni pohjalta suunnittelin pohjarungon kolme kertaa viikossa kokoontuvalle nuorten ryhmälle. Ryhmän perusajatuksena oli antaa ryhmässä käyville nuorille eväitä oman elämän ja tulevaisuuden suunnitteluun ja pohdintaan hyödyntäen teatteri-ilmaisun ohjaajan opinnoissani kerryttämiäni tietoja ja taitoja.

Ryhmän toimintaa suunnitellessani tutustuin moniin muihin vastaaviin, syrjäytymisvaarassa olevien nuorten hyväksi perustettuihin hankkeisiin. Esimerkiksi Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut tarjoaa nuorille mahdollisuuden osallistua Nuorten Taidetyöpajan toimintaan. Taidetyöpajan toiminnassa pyritään tukemaan nuoren työ- ja toimintakykyä mielekkään tekemisen ja siihen liittyvän valmennuksen avulla, sekä vahvistaa nuorta kiinnittymään työelämään tai opintoihin. Taide näyttäytyy Taidetyöpajalla valmennuksessa käytettävien luovien menetelmien kautta ja toiminnassa on tarkoitus keskittyä ammattimaisen lopputuloksen sijaan yhdessä tekemiseen, työskentelyprosessiin sekä nuoren hyvinvointiin. (Nuorten Taidetyöpaja 2015.) Taidetyöpajan tavoitteet ja tarkoitus näyttäytyivät minulle samoina kuin Luoto-ryhmän kohdalla ja halusinkin olla mukana luomassa opinnäytetyöni kautta vastaavanlaista toimintaa myös Mikkelin seudulle.

Ryhmän toteuttamisen yhteistyökumppaneiksi sain Mikkelin Olkkarin lisäksi Etelä-Savon ammattiopiston, työpalvelukeskus Reitin, sekä kaksi Olkkarin tiloissa toimivaa etsivää nuorisotyöntekijää. Yhteistyökumppanit auttoivat esimerkiksi ryhmään tulevien nuorten etsinnässä ja kartoituksessa sekä käytännön suunnittelussa.

Kokoonnuimme loppuvuodesta 2014 kahdesti suunnittelemaan ryhmän toimintaa ja hahmottelemaan sen käytäntöjä. Ryhmä sai yhteistyökumppaneilta paljon kannatusta ja ryhmän katsottiin olevan toiminnaltaan tarpeellinen ja hyödyllinen. Pitkän suunnitteluvaiheen jälkeen Luoto-ryhmä aloitti toimintansa 13.1.2015 Mikkelin Olkkarilla.

5.1.1 Tutkimusmenetelmät

Tämä hankkeistettu opinnäytetyö on fenomenologinen toimintatutkimus, jossa toimintatutkimuksen strategian mukaisesti pyrittiin tutkimaan ja muuttamaan vallitsevia käytäntöjä. Luoto-ryhmän tapauksessa pyrkimyksenä oli suunnitella ja toteuttaa Mikkeliin uusi toimintamalli syrjäytyneiden ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten aktivoimiseksi. Toimintatutkimuksen lähtökohtien mukaisesti tutkittavat, eli Luoto-ryhmän nuoret, otettiin aktiivisiksi osallistujiksi mukaan tutkimukseen sekä toiminnan, että palautteen keruun kautta. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

Fenomenologisen tutkimusstrategian mukaisesti tutkimuksessa korostuu kokemuksellisuus ja sitä kautta ymmärryksen muodostaminen tutkittavasta kohteesta. Tutkimustulokset, sekä tutkimuksen analyysi ja pohdinta pohjautuvat omiin välittömiin kokemuksiini ja nuorten kokemukseen. (Jyväskylän yliopisto 2015).

Tutkimustuloksina toimivat myös nuorilta keräämäni palautelomakkeet, joilla pyrin saamaan kokonaiskuvan ryhmän toiminnan merkityksestä ja hyödyistä nuorille (LIITE 2). Lisäksi tutkimustuloksina toimivat yhteistyökumppaneilta saatu suullinen palaute ja toiminnallisen osuuden aikana pitämäni työpäiväkirja.

5.2 Tavoitteet

Alusta saakka päätavoitteenani oli suunnitella ja toteuttaa sellaista pidemmän aikavälin toimintaa, josta nuoret saisivat eväitä oman elämäntilanteensa tarkasteluun ja omien haaveidensa toteuttamiseen. Lisäksi halusin antaa nuorille positiivisia kokemuksia ryhmä- ja yksilötyöskentelystä, sekä innostaa ja kannustaa heitä aktiivisiksi yhteiskunnan jäseniksi.

Yhteistyökumppaneiden kanssa käydyissä keskusteluissa keskeisiksi tavoitteiksi nousivat myös aikataulujen, sääntöjen ja ryhmän kunnioittaminen, sekä elämänhallinta ja arkielämän perustaidot. Lisäksi säännöllisellä ja pitkän aikavälin toiminnalla pyrittiin siihen, että ryhmässä käyvä nuori saisi päivärytminsä kuntoon ja että nuori aktivoituisi alituisen kotona istumisen sijaan. Tämä tavoite nousi esiin myös nuorilta itseltään ensimmäisellä tapaamiskerralla, kun kartoitimme yhdessä heidän henkilökohtaisia tavoitteitaan ryhmätoiminnalle.

Esille tuli monia sellaisia asioita, joita olin itsekkin asettanut ryhmän tavoitteeksi ryhmän toimintaa suunnitellessani. Esiin nousivat mm. ”päivärytmin saaminen kohdilleen”, ”uusiin ihmisiin tutustuminen” ja ”rohkaistuminen sosiaalisissa tilanteissa” (Sillanpää 2015.)

Omana henkilökohtaisena tavoitteenani oli tämän ryhmätoiminnan kautta selvittää, kuinka hyvin teatteri-ilmaisun ohjaajan erityisosaaminen sopii osaksi tämän kaltaista nuorisotyötä. Tähän tavoitteeseeni vaikuttivat paitsi omat mielenkiinnon kohteeni, myös se, että draama ja teatteri ovat työtapoina sosiaali- ja nuorisotalouden sektoreilla vielä toistaiseksi niin uusia. Monesti draaman hauskuus ja leikillisuus on yksi syy siihen, miksi siihen ei suhtauduta vakavasti ja sen vuoksi draama ja teatteri nähdään monesti enemmänkin välipalana ja hauskanpitoa kuin mahdollisuutena ja väylänä uuden oppimiselle (Heikkinen 2004, 59). Koen draaman ja teatterin leikillisyyden kuitenkin kyseisten työtapojen vahvuudeksi ja draaman ja soveltavan teatterin ollessa kyseessä puhutaankin usein vakavasta leikillisyydestä. Vakava leikillisuus tarkoittaa mahdollisuutta opiskella ja tutkia asioita leikillisyyden kautta ”vallasta vapaalla alueella”. Leikillisyyttä voidaan nähdä myös väylänä teorian ja käytännön yhdistämiseen ja toistaiseksi tuntemattomien asioiden opiskeluun. (Heikkinen 2004, 74.)

Luoto-ryhmän toiminta asettui myös sosiokulttuurisen innostamisen viitekehykseen, sillä ryhmän keskeisimpiä tavoitteita oli saada ryhmään tulevat nuoret motivoitumaan ja lähtemään liikkeelle. Tämä saavutettiin saattamalla samassa elämäntilanteessa olleet ihmiset, ryhmän nuoret, yhteen, jolloin dialogin ja liikkeen tapahtuminen oli mahdollista. (Kurki, 2000, 24.)

5.3 Toiminta

Ryhmän toiminta pohjautui yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa suunniteltuihin viikkoteemoihin (LIITE 1). Viikkoteemat suunniteltiin ryhmän toiminnan ja tavoitteiden tueksi ja niitä suunnitellessa otettiin huomioon kohderyhmänä olleiden nuorten toiveet ja sen hetkinen elämäntilanne.

Ryhmän kokoamisvaiheessa kohderyhmän nuoria tuntui olevan vaikeaa tavoittaa ja ensimmäiselle viikolle suunnitellut haastattelut eivät toteutuneet sopivien nuorten puuttuessa. Vaikka ryhmää oli markkinoitu eri yhteistyötahoille, ei markkinointi kuitenkaan tuntunut tavoittavan kohderyhmän nuorten kanssa työskenteleviä ammattilaisia. Tämä mielestäni puhuu moniammatillisuuden merkityksestä ja tärkeydestä. Kun yhteistyötä tekeviä tahoja on useita, on otettava huomioon että kaikki tahot tietävät ja tuntevat toiminnan merkityksen ja tavoitteet. Toteutuakseen moniammatillinen yhteistyö edellyttää myös yhteistä kieltä ja käsitteitä. (Kontio 2010, 9.)

Pohdin, että olisiko Luoto-ryhmän markkinointi ollut tehokkaampaa mikäli olisin teatteri-ilmaisun ohjaajana tuonut tekemässäni markkinointimateriaalissa ryhmän tavoitteita ja toimintaa vieläkin läpinäkyvämmäksi. Kootessamme ryhmää pohdimme kahden Olkkarin etsivän nuorisotyöntekijän kanssa Reunasen (2013, 27) tavoin paljon myös sitä, kuinka kohdentaa toiminta syrjäytymisvaarassa oleville nuorille antamatta heille syrjäytyneen leimaa, sillä kyseisellä termillä on jo valmiiksi hyvin negatiivinen kaiku.

Lopulta ryhmän toimintaan mukaan päätyi neljä nuorta, joista kaikki olivat jo valmiiksi Olkkarin asiakkaita. Luoto-ryhmän nuoret olivat iältään 18-, 20-, 22- ja 26-vuotiaita nuoria miehiä ja naisia, joille ryhmässä käymisestä yhdessä moniammatillisen tiimin kanssa päättelimme olevan hyötyä.

Kahden nuoren kanssa tehtiin sopimus kuntouttavasta työtoiminnasta ja kahdelle nuorelle ryhmässä käyminen kirjattiin osaksi heidän kuntoutussuunnitelmaansa ja täten heidän oli mahdollista saada ryhmässä käymisestä työmarkkinatukea ja kuntoutusrahaa.

Ryhmä kokoontui kolme kertaa viikossa Mikkelin Olkkarilla paria poikkeusta lukuunottamatta tiistaista torstaihin aina neljä tuntia kerrallaan. Jokaisen tapaamiskerran toiminta oli rakennettu silloisen viikkoteeman ympärille ja teemaa lähestyttiin erilaisten toiminnallisten, luovien ja draamallisten menetelmien avulla.

Lisäksi toimintaa olivat suunnittelemassa ja toteuttamassa kaksi Mikkelin Olkkarin etsivää nuorisotyöntekijää, jotka olivat sovitusti vetovastuussa aina keskiviikkoisin. Näinä kertoina ryhmän toiminta pohjautui usein vahvasti käytännön tekemiseen, kuten esimerkiksi ruoanlaittoon. Edellä mainittujen toimintojen lisäksi ryhmän toimintaan kuuluivat myös Etelä-Savon seudun ammattiopiston ja SPR:n järjestämä hätäensiapu-koulutus, sekä Etelä-Savon seudun ammattiopiston järjestämä videopaja.

Minun osaltani ryhmän toiminta perustui erikoisosaamiseen ja saamaani koulutukseen teatteri-ilmaisun ohjaajana. Tällä tarkoitan sitä, että toiminta oli muodoltaan työpajamuotoista; jokaista viikkoteemaa lähestyttiin toiminnallisesti suunnittelemini harjoite- ja draamakokonaisuuksien kautta. Tärkeimmät peruspilarit toiminnalle olivat yhdessä tekeminen, sekä oman toiminnan ja kokemuksen arviointi. Heikkisen (2004, 117) mukaan kokeileminen ja tehtyjen asioiden reflektointi ovatkin draaman ja soveltavan teatterin kanssa työskennellessä tärkeitä, sillä oppiminen on mahdollista myös toisia kuuntelemalla kun takana on yhteinen kokemus. Tämän sain todeta myös käytännössä työskennellessäni Luoto-ryhmän nuorten kanssa. Ryhmän nuoret olivat ilahduttavan keskustelutaitoisia ja monet ryhmällä teettämäni harjoitteet herättivätkin nuorten parissa aktiivista keskustelua. Nuoret vaihtoivat keskenään aktiivisesti mielipiteitä ja monet nuoret sanoivat aina päivän lopuksi pidetyssä palautepiirissä saaneensa uutta ajateltavaa sen viikon teemaan liittyen.

5.3.1 Tapaamiskertojen rakenne

Aloitimme jokaisen tapaamiskerran kahvittelemalla yhdessä ja kertomalla päivän kuulumiset. Kuulumiskierroksen pohjana käytin kuvakortteja, joista nuoret saivat valita omia, sen hetkisiä tunnelmiaan kuvaavan kortin. Valitsin korttityöskentelyn kuulumiskierroksen pohjaksi siksi, että monesti omia ajatuksia on helpompi kuvailla ääneen kun ne voi peilata jonkin konkreettisen, kuten esimerkiksi kuvan kautta. Kuulumiskierroksen jälkeen teetätin usein yhdestä kahteen leikkiä, jotka toimivat alkulämmittelyinä loppupäivän työskentelyä varten.

Alkulämmittelyjen merkitys korostui etenkin draamallisessa työskentelyssä, sillä nuorten oli selvästi helpompi heittäytyä mukaan draaman maailmaan kun pohjalla oli nuorten omien sanojen mukaan ”vähän pöljäilyä”. Alkulämmittelyiksi valitsemani leikit herättivät nuorissa välillä kummastelua, mutta alkukankeuden jälkeen leikit lähes poikkeuksetta tempaisivat nuoret mukaansa ja saivat aikaan rennon ja vastaanottavaisen tunnelman.

Varsinainen työskentely tapahtui usein erilaisten luovien ja toiminnallisten menetelmien kautta. Pohdimme ja käsitelimme nuorten omaa suhtautumista, kokemuksia ja näkemyksiä kuhunkin teemaan liittyen tekemällä esimerkiksi erilaisia kollaaseja ja piirroksia, katsomalla elokuvia ja dokumentteja sekä myös perinteisemmän draamatyöskentelyn, kuten esimerkiksi prosessidraaman ja roolityöskentelyn kautta.

Työskentelyn lopuksi istuimme usein vielä yhdessä alas ja keskustelimme nuorten kanssa päivän kulusta ja siitä, mitä ajatuksia päivän toiminta ja teema oli heissä mahdollisesti herättänyt. Koin itse tämän työskentelyn lopuksi tehdyn reflektoinnin tärkeäksi ja monesti loppupiirissä tulikin ilmi sellaisia asioita ja kokemuksia jotka eivät tulleet syystä tai toisesta ilmi varsinaisessa työskentelyvaiheessa. Kun takana oli yhteinen kokemus, oli helpompi myös purkaa päivän aihetta keskustellen ja sitä kautta myös oppiminen konkretisoitui.

5.3.2 Ihmissuhteet-teemaviikon prosessidraama 17.2.2015

Helmikuussa ihmissuhteet-teemaviikolla käsitelimme yhtenä päivänä ihmis- ja perhesuhteiden merkitystä ja vaikutusta ”Hannu ja Kerttu”-sadusta innoituksensa saaneen prosessidraaman avulla. Kyseisen prosessidraaman pohjana toiminut käsikirjoitus löytyi Elina Rainion kirjasta ”Prosessidraama ja tutkiva teatterityö” (2009). Satujen käyttö työpajojen lähtökohtana on mielenkiintoista, koska ne tarjoavat ryhmille mahdollisuuden osallistua, oivaltaa ja luoda uusia asioita toimien fiktion ja roolien suojassa (Rainio 2009, 17). Prosessidraamassa on taustatarina, jonka avulla valittua teemaa käsitellään. Oleellisena osana prosessidraamaa on, että osallistujat ovat draaman aikana myös roolissa ja täten aihetta ja teemaa voidaan tutkia etäännytettyinä, ikään kuin erillisen ikkunan kautta. Draamatarinat toimivat peilinä ja ikkunana ryhmän kokemukselle. (Rainio 2009, 7).

Koin prosessidraaman hyväksi työskentelytavaksi koskien perhe- ja ihmissuhteita, sillä en esimerkiksi voinut tietää etukäteen nuorten ihmissuhteisiin liittyvistä taustoista. Prosessidraama ja fiktio ovat kokemukseni mukaan turvallisia tapoja käsitellä vaikeitakin aiheita ja teemoja; osallistujalla on roolin suojassa mahdollisuus tarkastella ja tutkia annettua teemaa läheltä ilman, että mahdolliset aiemmat henkilökohtaiset kokemukset nousevat liiaksi pintaan.

Tapaamiskerta aloitettiin tuttuun tapaan tunnekorteilla ja kertomalla sen aamun kuulumiset. Varsinaisen työskentelyn käynnistin alkulämmittelyillä. Ensimmäiseksi teetätin nuorilla heille jo aikaisemmilta kerroilta tutun ”Läpsy”-leikin, jonka tarkoituksena oli paitsi vapauttaa ja rentouttaa tunnelmaa, myös luoda keskittynyt ilmapiiri. Ryhmän nuoret olivat erityisen innostuneita kilpailuhenkisistä harjotteista ja leikeistä, joten ”Läpsy” toimi Luoto-ryhmällä hyvin virittävänä ja keskittymistä helpottavana alkulämmittelynä.

Teemaan sekä draamatyöskentelyyn virittävänä harjoitteena käytin niin ikään nuorille ennestään tuttua mielipidejanaa. Ohjaajana esitin väittämiä ja nuoret asettuivat tilaan ”kyllä ja ei”-janalle sovitusti niin, että heidän valitsemansa kohta tilassa edusti heidän mielipidettään asiasta. Ryhmän nuoret olivat alusta saakka olleet hyvin keskustelutaitoisia ja aktiivisia vaihtamaan mielipiteitä, joten koin mielipidejanaan oivalliseksi tavaksi virittää nuorien ajatukset teemaa ja draamatyöskentelyä kohti.

Mielipidejanaan aikana esittämiäni väittämiä olivat esimerkiksi ”yhteiskunta painostaa seurusteluun” ja ”sosiaalinen voi olla yksinäinen” ja edellä mainitsemani väittämät herättivätkin paljon toivomaani keskustelua nuorten keskuudessa.

Alkulämmittelyjen jälkeen oli varsinaisen draamatyöskentelyn vuoro. Aloitin draamatyöskentelyn kertomalla hieman prosessidraamasta työskentelytapana ja tein draamasopimuksen kertomalla, että aktiivinen osallistuminen on toivottavaa, mutta että jokainen saa itse valita osallistumisensa tason. Käynnistin draamatyöskentelyn ohjeistamalla nuoria piirtämään yhdessä paperille heidän käsityksensä onnellisesta perheestä. Pienen keskustelun jälkeen nuoret loivat paperille perheen, johon kuului isän ja äidin lisäksi kaksi lasta, sekä perheen kaksi lemmikkikanaa. Tämän jälkeen pohdimme yhdessä keskustellen perhemalleja ja sitä, miksi perinteinen kaksilapsinen perhe on niin yleinen normi. Keskustelun tarkoituksena oli herättää nuorissa ajatuksia tulevan prosessidraaman teemasta.

Perheen piirtämisen jälkeen vahvistin vielä draamasopimuksen kertomalla nuorille, että loppupäivän tarkoituksena on tarkastella tämän heidän piirtämänsä perheen elämää. Nuoret hyväksyivät sopimuksen, joten aloitimme varsinaisen draamatyöskentelyn.

Aluksi ohjeistin nuoria tekemään parityöskentelynä kolme still-kuvaa heidän äsken piirtämänsä perheen huippuhetkistä omaa kehoaan käyttämällä. Olimme tehneet patsas- ja still-kuva harjoituksia aiemminkin, joten työskentelytapa oli nuorille ennestään tuttu. Tarkoituksena oli näitä still-kuvia tekemällä saada lisätietoa perheestä ja muodostaa nuorille tunne omistajuudesta luomaansa kuvitteellista perhettä kohtaan. Lopuksi katsoimme valmiit kuvat ja purimme ne keskustellen. Toiset parit ottivat kuvien tekemisen hieman vakavammin kuin toiset, mutta en kokenut sitä ongelmaksi.

Aluksi draama meinasi mennä omasta mielestäni liian huumoripainoitteiseen suuntaan, mutta lopulta kuitenkin ohjaajana vain hyväksyin sen, sillä nuorten tarinaan tuoma huumori ei kuitenkaan vienyt huomiota itse sisällöltä. Ja sitä paitsi, mikä minä olen määräämään miten vakava minkäkin draaman pitää olla, jos nuoret itse haluavat kertoa kehonrakennusta harrastavista perheen lemmikkikanoista? (Sillanpää 2015.)

Kuvien tarkastelun jälkeen vein tarinaa eteenpäin kertomalla nuorille, että tämän kyseisen perheen äiti menehtyi, jonka jälkeen perheen isä löysi itselleen uuden naisystävän, ”Leenan.”

Kerroin myös, että ”Leena” oli mustasukkainen lasten ja isän suhteesta, eikä kokenut saavansa tarpeeksi huomiota. Jatkoimme työskentelyä tarinan kohdasta, jossa lapset olivat kuulleet isän ja ”Leenan” riidan. Ohjeistin nuoria pareissa väittelemään lasten rooleissa siitä, karkaavatko lapset kotoa, kun he olivat nyt saaneet tietää ”Leenan” suhtautumisesta heihin.

Nuorilla oli lasten rooleihin samaistumisessa hieman hankaluuksia ja lähes kaikki parit päätyivätkin keskustelussaan loppuratkaisuun suorastaan hämmentävän nopeasti. Jokainen pari päätyi myös keskusteluissaan siihen tulokseen, että lapset eivät karkaa kotoa, vaan yrittävät saada isän valitsemaan heidät ”Leenan” sijasta. Nuoret kertoivat, että heidän oli vaikea väitellä oman mielipiteensä vastaisesti. Ymmärsin, että väittelyn parempi onnistuminen olisi edellyttänyt hieman tarkempaa ohjeistamista rooliin sisällepääsyn varmistamiseksi ja ehkä jopa rooliin pääsyä helpottavia harjoitteita.

Nuoret eivät olleet vielä tarpeeksi syventyneitä tarinan fiktion maailmaan, joten fiktion kunnioittaminen ja siihen syventyminen oli heille siksi vaikeaa. Heikkisen (2004, 65) mukaan tietoisuus sopimuksesta ja fiktion todellisuuden kunnioittamisesta ovat oleellisia onnistumisen edellytyksiä ja jos tätä sopimusta ei tehdä tai sitä ei kunnioiteta, on yhteinen fiktion maailma pilalla.

Draamatyöskentelyä jatkettiin ”kuuma tuoli”-harjoitteella. Kuumassa tuolissa ryhmän eteen tuodaan tuoli ja ohjaaja kertoo jonkun tietyn tarinan henkilön istuutuvan tuoliin, jotta ryhmä saisi tietää henkilöstä ja hänen tilanteestaan lisää kysymällä kysymyksiä. Koen itse kuumen tuolin hyväksi työtavaksi erilaisten teemojen käsittelyyn; istumalla tuoliin osallistuja ottaa itelleen roolin, jonka kautta hän voi tarkastella annettua aihetta ja teemaa täysin uudesta näkökulmasta. Myös kysyjän roolissa näkökulmat voivat avartua, sillä luonnollisesti tuolissa istuvalla henkilöllä on aina syyt toiminnalleen ja näitä syitä voidaan avata kysymällä kuumen tuolin henkilöltä tarkentavia kysymyksiä. Luoto-ryhmän tapauksessa yksi nuori ilmoittautui heti vapaaehtoiseksi istuutumaan kuumaan tuoliin perheen isän roolissa. Isältä kysyttiin kysymyksiä liittyen perheen tilanteeseen ja saimme selville, että isä ei myöskään pitänyt ”Leenan” tavasta kohdella lapsia.

Tässä draamatarinan vaiheessa ohjeistin nuoria tekemään vielä lopullisen päätöksen siitä, karkaavatko perheen lapset pois kotoa. Tämän valinnan nuoret tekivät mielipidejanan muodossa ja kaikki nuoret olivat sitä mieltä, että lapset eivät karkaa, vaan ennemminkin kertovat isälle siitä kuinka kurjalta heistä ”Leenan” toiminta tuntuu.

Nuoret kirjoittivat yksitellen lasten roolissa isälle kirjeen, jossa he kertoivat oman näkemyksensä ja tunteensa ”Leenan” tavasta toimia. Lopuksi kirjeet luettiin ääneen. Lähes kaikissa kirjeissä toistui lasten toive siitä, että isä viettäisi heidän kanssaan enemmän aikaa kuten ennenkin ja jättäisi ”Leenan” mikäli isä ei olisi oikeasti onnellinen tämän kanssa.

Jatkoin tarinaa kertomalla, että perhe päätti lähteä yhdessä matkalle Italiaan. Pohdimme yhdessä, mitä matkalla oli mahdollisesti tapahtunut ja miten matka oli sujunut. Tässä vaiheessa päätimme ottaa ”Leenan” myös kuumaan tuoliin yhdessä perheen isän kanssa ja ”Leenaksi” asettautui tällä tapaamiskerralla mukana ollut nuorisotyönohjaaja. ”Leenan” mukaanotto kuuma tuoli- harjoitteeseen toi perheen tilanteeseen uutta näkökulmaa; meille paljastui, että ”Leena” käyttäytyi ikävästi sen vuoksi, että hänestä tuntui perheessä ulkopuoliselta. ”Leenan” käyttäytyminen ja suhtautuminen lapsiin oli ”Leenan” kertoman mukaan kuitenkin muuttunut perheen tekemän Italian matkan aikana, kun hän oli huomannut että isä voi kuin voikin keskittyä sekä lapsiin, että parisuhteeseen.

Draamatyöskentelyn lopuksi pyysin nuoria sanomaan jonkin ajatuksen, neuvon tai mietelauseen tarinan perheelle. Nuorten ajatuksissa ja neuvoissa toistui koko perheen yhteisen tekemisen tärkeys ja merkitys, kaikkien perheenjäsenien tasapuolinen huomiointi sekä se, miten tärkeää on puhua avoimesti ääneen mahdollisista huolista ja peloista.

Päivän lopuksi purimme vielä draamatyöskentelyä loppupiirissä, jossa keskustelimme äsken koetun prosessidraaman herättämistä ajatuksista. Kaikki nuoret sanoivat prosessidraaman olleen mielenkiintoinen työtapa ja että se oli herättänyt ajattelemaan omia läheisiä perhe- ja ihmissuhteita. Kuuma tuoli sai työskentelytapana erityisen paljon positiivista palautetta ja nuoret toivoivat mahdollisuutta käyttää sitä vielä uudelleenkin. Prosessidraama oli mielestäni onnistunut ja nuorten palautteista päätellen pääsin tälle tapaamiskerralle asettamiini tavoitteisiin. Työskentely oli selvästi herättänyt ajatuksia ja nuoret olivat päässeet kokemaan draamatyöskentelyä perinteisen prosessidraamatyöskentelyn muodossa.

6 NUORTEN KOKEMUKSET JA PALAUTE

Ryhmän toiminnan päättyessä 2.4.2015 pyysin nuorilta palautetta sekä kirjallisesti (LIITE 2), että suullisesti keskustellen. Lisäksi nuoret antoivat palautetta minulle ohjaajana ja toisilleen, sekä kertoivat kehitysideoita ryhmätoiminnan mahdollista jatkoa ajatellen. Viimeisenä päivänä palautetta antoi kolme paikalla ollutta nuorta ja poissaollut nuori palautti myöhemmin lomakkeen sähköpostitse.

Yksilöllisesti tehdyissä kirjallisissa palautteissa lähes kaikki nuoret kertoivat olleensa tyytyväisiä ryhmän teemoihin ja sisältöön. Mieleenpainuvimmiksi teemoiksi nuorten palautteissa nousivat koulutus ja erilaiset ammatit, sekä ihmissuhteet. Etenkin koulutus- ja ammatti-teemaviikon nuoret kokivat tarpeelliseksi ja ajankohtaiseksi. Erään nuoren palautteessa kävi kuitenkin ilmi, että joskus työskentelyn pohjalla oleva teema voi jäädä mieleen myös negatiivisessa mielessä.

Teemana mieleenpainuvin oli parisuhteet. Koin olevani yksinäinen ja erilainen. Syyllinen niihin syihin miksi erosin ja olen nyt yksin. (Luoto – ryhmän nuori, 26v.)

Kyseistä teemaa käsitelimme paitsi Hannu ja Kerttu-satuun pohjautuvan prosessidraaman avulla, myös mielipidejanan kautta ja keskustelemalla. Huomasin jo tuolloin, että teema tuli kyseistä nuorta lähelle. Ohjaajana pyrin huomioimaan muutoksen mielialassa ja kerroin, että kukin voi osallistua sillä tasolla kuin itse haluaa ja että mitään ei ole pakko tehdä jos tuntuu hankalalta. Jäin myös työskentelyn päätteeksi juttelemaan nuoren kanssa työskentelyn herättämistä tunteista ja ajatuksista aina kun näin sille olevan tarvetta. Koen, että ohjaajana ei pidä säikähtää ryhmän sisällä tai yksilöissä herääviä mahdollisia negatiivisia tuntemuksia ja ne tulisikin kyetä näkemään yhtä arvokkaana ja tärkeänä väylänä oppimiselle kuin positiivisetkin kokemukset.

Ryhmän aikana käytetyistä työskentelytavoista nuorille mieluisimpana nousivat esitykselliset ja roolityöskentelyä sisältäneet harjoitteet. Vaikka nuoret selvästi arastelivat ryhmän aikana esiintymistä sisältäviä työtapoja, he olivat palautteiden mukaan kuitenkin pitäneet niistä ja kaikki olisivat toivoneet niitä lisää.

Oma kokemukseni näistä kyseisistä työtavoista ei siis ollut yhteneväinen nuorten omien kokemusten kanssa. Kaiken kaikkiaan nuoret kokivat käyttämäni harjoitteet mieluisiksi ja nuoret olivat sitä mieltä että harjoitteiden toiminnallisuus oli hyvä asia.

Kysyessäni nuorilta sekä kirjallisesti että keskustellen heidän oppimiskokemuksistaan ryhmän aikana lähes kaikki heistä nostivat esiin ryhmätyöskentelytaitojensa kehittymisen. Ainoastaan yksi nuori kertoi kokeneensa edelleenkin vaikeuksia ryhmätyöskentelyssä.

Olen jotenkin perusteellisesti erilainen ja minun pitäisi osata käyttäytyä muiden seurassa siivommin (Luoto-ryhmän nuori, 26v).

Nuorten kokemukset ryhmässä työskentelystä erosivat keskenään siis huomattavasti. Mutta vaikka kaikilla ryhmän nuorista oli aikaisempia negatiivisia kokemuksia ryhmätyöskentelystä, silti 3/4 nuorista koki ryhmässä käynnin helpottaneen heidän jännittyneisyyttään ja ahdistustaan ryhmässä. Nuoret kokivat myös työskentelyn pitkäaikaisuuden helpottaneen ryhmässä oloa; ajan myötä muut ryhmäläiset, ohjaaja sekä ryhmän rutiinit tulivat tutuiksi ja turvallisiksi.

Mulla on normaalisti hirveitä ahdistuskohtauksia kun oon isommassa porukassa mutta tässä ryhmässä musta ei tuntunut siltä kertaakaan ja mua yllätti miten hyvin uskalsin osallistua aina. Onneksi tää ryhmä oli myös näin pieni niin kyllä sekin helpotti. (Luoto-ryhmän nuori, 22v.)

Ryhmän pieni koko näyttäytyikin yhtä nuorta lukuunottamatta kaikille positiivisena. Pientä ryhmää kuvailtiin turvalliseksi työympäristöksi ja moni nuori kuvailikin ahdistuvansa herkästi suuremmissa ihmisjoukossa. Nuoret kertoivat suullisen palautteen aikana, että myös omien mielipiteiden ja ajatuksien jako olisi koettu hankalaksi, mikäli ryhmä olisi ollut isompi. Erilaisuuttaan palautteessaan aiemmin tuskaillut nuori puolestaan kuvaili ryhmän pientä kokoa motivaatiota hankaloittavaksi.

Ryhmä tuntui pahimmillaan todella mitäänsanomattomalta ja yhdentekevältä, motivaatio tulla paikalle oli usein kadoksissa. Isompi ryhmä olisi auttanut kovin paljon! (Luoto-ryhmän nuori, 26v.)

Tulkitsen palautteiden toisistaan poikkeavuuden niin, että aiemmilla kokemuksilla on todella suuri vaikutus siihen, miten yksilö voi kokea esimerkiksi ryhmätyöskentelyn.

Myös eriävyydet persoonallisuudessa ja temperamentissa vaikuttavat siihen, millaiseksi oma kyky toimia osana ryhmää koetaan. Ohjaajana tähän voi pyrkiä vaikuttamaan esimerkiksi huolellisella ryhmäyttämällä ja palautteiden keräämisellä myös ryhmän työskentelyn aikana, mutta kaikkeen ei tietenkään hyvä ohjaajakaan voi vaikuttaa. Koenkin hyväksi ohjaajuudeksi myös sen, että ohjaaja tunnistaa myös oman vaikuttamisensa rajat; kaikkea ei voi ottaa huomioon eikä kaikkeen voi vaikuttaa.

Omaa osallistumistaan ja motivaatiotaan nuoret kuvailivat sekä hyväksi että vaihtelevaksi. Vaikeaksi nuoret kokivat arkirytmien löytämisen ja palautteiden mukaan monilta jäi aamulla paikalle saapuminen väliin ihan jo niinkin yksinkertaisesta syystä, ettei vain ollut jaksanut herätä kun nukkumaanmeno oli venähtänyt aamuyön pikkutunneille. Nuoret kuitenkin kokivat aamuheräämisten helpottuneen ryhmän toiminnan edetessä ja harmittelivat sitä, että ryhmän toiminnan loppuessa kehittyminen pysähtyy. Tulkitsen tämän palautteen niin, että Luoto-ryhmä onnistui tuomaan nuorten elämään kaivattua rytmiä ja että nuoret kokivat rytmensä muutoksen positiivisena ja tavoiteltavana.

7 POHDINTA

Suunnitellessani opinnäytetyötäni minulla oli hyvin selkeä tavoite siitä, että haluan toteuttaa työni nuorten parissa ja olen iloinen, että minulla oli mahdollisuus toteuttaa opinnäytetyöni yhteistyössä Mikkelin Olkkarin kanssa. Minulla itselläni on pitkä teatteritausta ja olen paitsi omalla kohdallani, myös läheisteni kohdalla saanut huomata millainen voima draamalla ja teatterilla on edistää yksilön osallisuutta ja kehitystä. Tämä on myös yksi syy siihen, miksi lähdin opiskelemaan teatteri-ilmaisun ohjaajaksi. Haluan työssäni teatteri-ilmaisun ohjaajana olla osa nuoria tukevaa ja kannustavaa moniammatillista verkostoa ja sitä kautta sain myös idean opinnäytetyöhöni.

Aikaisemmat kokemukseni draaman ja soveltavan teatterin kanssa työskennellessäni viittasivat siihen, että teatteri-ilmaisun ohjaajana minulla todella on mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti omaa paikkaansa ja suuntaansa etsivien nuorten elämään. Draama ja soveltava teatteri antavat mahdollisuuden tarkastella asioita ja elämää eri näkökulmista turvallisesti osallistaen ja molempien työtapojen ainutlaatuisuuden vuoksi ne antavat osallistujalle mahdollisuuden kokea sellaisiakin tilanteita ja tunteita, jotka eivät arkielämässä ole mahdollisia. Parhaimmillaan soveltava teatteri ja draama toimivatkin eräänlaisena uutena ikkunana tarkastella paitsi maailmaa, myös itseä.

Luoto-ryhmän tapauksessa tavoitteenani oli ensisijaisesti tarkoitus selvittää, kuinka hyvin erityisosaamiseni teatteri-ilmaisun ohjaajana soveltuu osaksi matalan kynnyksen palveluita ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi tehtävää työtä. Halusin myös omalla erityisosaamisellani draaman ja soveltavan teatterin alueella olla osa nuorten tukiverkkoa ja auttaa omalta osaltani heitä löytämään omat vahvuutensa ja mielenkiinnon kohteensa.

7.1 Oma kokemus

Aloittaessani työskentelyä ryhmän kanssa ensimmäisillä kerroilla huomasin oman suhtautumiseni olevan hyvinkin varautunut ryhmän suhteen.

Vaikka luotin omaan ammattitaitooni, ohjaajuuteeni ja suunnitelmiini, huomasin aluksi pohtivani paljon sitä, jaksaisivatko nuoret pitkällä tähtäimellä kiinnostua tällaisesta toiminnasta. Olin huolissani nuorten motivaatiosta ja siitä, miten heidän mahdollinen motivaation puutteensa vaikuttaisi omaan motivaatiooni. Soveltavan teatterin ja draaman työtavat ovat nuorisotyössä kuitenkin sen verran uusia, että en uskonut nuorilla olevan kokemusta vastaavanlaisesta toiminnasta aiemmin ja ajattelin nuorten pitävän työtapoja kummallisina ja omituisina, kenties lapsellisinakin. Miten saisin ”myytyä” oman osaamiseni heille ja yhteisölle? Entä jos olen yksin tavoitteideni kanssa eivätkä nuoret koe tarpeelliseksi sitoutua tämänkaltaiseen toimintaan?

Ensimmäisillä tapaamiskerroilla huoleni osoittautui kuitenkin turhaksi, sillä huomasin nuorten tavoitteiden olevan hyvin samanlaisia kuin omani ja että heillä oli selvästi tahtoa yrittää saada asiat hallintaansa.

Minua hämmästytti miten nuoret näkivät omat tavoitteensa niin selkeinä jo ryhmän ensimmäisellä tapaamiskerralla ja se, miten samanlaisia heidän tavoitteensa olivat verrattuna omiini. Myös nuorten avoimuus ja rohkeus hämmästyttivät. Näin jälkikäteen ajateltuna tajuan ajatelleeni ryhmän nuoret etukäteen ”motivaatio-ongelmaisiksi” ja ”asennevammaisiksi” sen perusteella, että he ovat kaikki ilman opiskelu- tai työpaikkaa. Ehkä ongelma ei siis ole niinkään nuorissa itsessään, vaan meissä jotka toimimme heidän kanssaan? Olisiko asennemuutoksen paikka? (Sillanpää 2015.)

Mitä pidemmälle ryhmän toiminta eteni, huomasin nuorissa ja itsessäni muutoksen.

Tunnelma oli pääosin rento, ryhmä toimi luonnollisesti keskenään ilman pakottamista ja suunnittelemani työpaja- ja harjoitekokonaisuudet onnistuivat useimmiten juuri niin kuten olin ne tarkoittanut.

Haastelliseksi ryhmän toiminnan aikana koin ohjaajan näkökulmasta hetkittäin nuorten yllättävät poissaolot. Poissaolot vaikuttivat sekä nuorten omaan motivaatioon että minunkin motivaatiooni. Etenkin ryhmätoiminnan puolivälissä huomasin pohtivani paljon motivaation merkitystä ja sitä, miten vastuu motivaation säilymisestä ei olisi pelkästään ohjaajalla, vaan myös ryhmällä itsellään. Yllättävien poissaolojen vaikutus ja merkitys korostui erityisesti draamatyöskentelyssä; ohjaajana saatoin esimerkiksi haluta rakentaa harjoitusten välille pidempääkin kehityskaarta, mutta se oli yllättävien poissaolojen ja sitä kautta alituisesti muuttuvan ryhmäkoon vuoksi mahdotonta.

Jos tarkoituksena on esimerkiksi käsitellä samaa draamatarinaa useampana tapaamiskertana, eivätkä kaikki osallistujat ole jokaisella tapaamiskerralla paikalla, draaman maailma ja tarina kärsivät, eivätkä täten draamalle asetetut tavoitteet luonnollisesti täyty.

Itse pyrin ohjaajana motivoimaan nuoria antamalla heille mahdollisimman paljon vastuuta esimerkiksi läsnäolojen suhteen ja tuomalla heille ilmi sen, että tarpeettomat poissaolot vaikuttavat paitsi ryhmään, myös nuoren omaan työskentelyyn ja edistymiseen. Kun ohjaaja antaa nuorelle vastuun jostakin tehtävästä ja odottaa selkeästi myös nuoren kantavan tämän vastuunsa, voi muutos nuoren asenteessa ja käyttäytymisessä olla tämän luottamuksenosoituksen myötä hyvinkin huomattava (Reunanen 2013, 49).

Nuorten oma vastuu näkyi myös siinä, että heidän työskentelynsä syvyys ja päämäärätietoisuus oli heidän vastuullaan. Ohjaajana pystyin asettamaan työskentelylle päämäärän ja tavoitteen, mutta niiden saavuttaminen henkilökohtaisella tasolla oli nuorten omissa käsissä. En siis varsinaisesti suoraan pyrkinyt muuttamaan nuoria tai heidän ajattelumallejaan, vaan minä teatteri-ilmaisun ohjaajana annoin lähinnä mahdollisuuden ja välineet teemojen työstämiseen. Nuoret saivat siis annettujen rajojen sisällä vapaasti tutkia, pohtia ja erehtyä kukin oman persoonansa asettamissa rajoissa ja omassa tahdissaan. Kyse ei siis alun alkaenkaan ollut terapiasuuntautuneesta työskentelystä. Yhteisösuuntautunut teatteri eroaa terapioiden kunnioittamalla yksilön persoonallisuuden rakennetta ja pyrkimällä muutokseen ja kasvuun yksilön omassa rytmisessä tapahtuvan ymmärryksen kautta (Rainio 2009, 107).

Valitsemani työtavat näyttäytyivät minulle pääosin toimivina ja minua ilahdutti se, miten nuoret monesti heittäytyivät mukaan toimintaan vaikka käyttämäni työtavat olivat heille uusia. Erityisen toimiviksi työtavoiksi Luoto-ryhmän kanssa koin kuvitteellisten henkilöiden luomisen ja teemoihin liittyvien asioiden käsittelyn näiden henkilöiden elämäntilanteen kautta. Kun käsitelimme jonkun täysin ulkopuolisen ja kuvittellisen henkilön elämää, oli nuorten selvästi helpompaa puhua ja käsitellä hankaliltakin tuntuneita asioita. Hyvinä esimerkkeinä olivat Ihmissuhde-teemaviikolla teettämäni prosessidraama ja Arkielämän taidot-viikolla luomamme henkilö ”Pasi”. Nuoret saivat tarkastella omaa elämäänsä koskettavia asioita ulkopuolisina toimijoina kuvitteellisten henkilöiden näkökulmasta ja saivat sitä kautta kokemuksen siitä, että vaikuttaminen ja asioiden muuttaminen todella on mahdollista.

7.2 Tavoitteiden saavuttaminen

Luoto-ryhmän kanssa käydyn prosessin myötä ja nuorten palautteiden perusteella koen suurimmilta osin saavuttaneeni tavoitteeni ja onnistuneeni tuomaan uusia työtapoja osaksi matalan kynnyksen palveluja. Yhtenä tavoitteenani oli myös pyrkiä aktivoimaan ja osallistamaan ryhmän nuoria toiminnallisesti, sekä antaa heille positiivisia kokemuksia ryhmätyöskentelystä ja itsestään aktiivisena toimijana.

Omien havaintojeni ja nuorten palautteiden pohjalta voin todeta onnistuneeni tässä tavoitteessa. Ryhmätyöskentely sujui pääosin mutkattomasti ja toisilleen ennestään tuntemattomat nuoret vaikuttivat suorastaan ystäväystyvän ryhmän toiminnan edetessä. Koen myös onnistuneeni turvalliselta tuntuneen ryhmän muodostamisessa, sillä nuoret uskalsivat pääosin osallistua toimintaan ja silloinkin kun osallistuminen tuntui nuorista vaikealta ja jopa pelottavaltakin, huomasin ilokseni nuorten kannustavan ja rohkaisevan toinen toistaan. Tämä oli mielestäni yksi ryhmän suurimmista saavutuksista, sillä vertaistuki on tunnetusti tärkeää. Kun kannustajana on ohjaajan lisäksi myös toinen, samanikäinen ja samoja kokemuksia omaava nuori, on osallistuminen monesti rohkeampaa ja avoimempaa. Ikätovereiden suunnalta hyväksytyksi tuleminen oli Luoto-ryhmän nuorille selvästi tärkeää ja koen, että onnistuin ohjaajana luomaan sellaisen ilmapiirin, jossa kyseinen kokemus oli mahdollista saavuttaa.

Nuoret osallistuivat ryhmän toimintaan aktiivisesti ja aktiivisuus näkyi myös ryhmän varsinaisen toiminnan ulkopuolella; suurin osa ryhmän nuorista haki opiskelupaikkaa kevään 2015 yhteishaussa ja loput kertoivat aikovansa hakea. Ryhmän kanssa käydyissä keskusteluissa kävi myös ilmi, että nuorien tulevaisuuden suunnitelmat olivat selkiytyneet ryhmässä käymisen aikana. Pyrin itse ohjaajana vaikuttamaan tähän positiivisesti rohkaisemalla ja kannustamalla nuoria heidän omasta mielestään mahdottomiltakin tuntuvien haaveiden toteuttamisessa.

Pyysin nuoria päivän päätteeksi merkitsemään merkittävän hetken tältä päivältä ja eräs nuori kertoi valinneensa sen hetken kun hän tänään ensimmäistä kertaa kuuli että hänen ehdottomasti kannattaisi hakea opiskelemaan kuvataidealaa. Aikaisemmin palaute alavalinnasta oli kuulemma ollut hyvin epäilevää ja jopa tyrmäävää. (Sillanpää 2015.)

Halusin myös omalla toiminnallani ja erikoisosaamisellani teatteri-ilmaisun ohjaajana olla edesauttamassa ja aikaansaamassa nuorissa itsessään prosesseja, jotka toimisivat väylänä entistä parempaan elämänhallintaan. Parhaiten nuorten henkilökohtaisia tavoitteita ja pohdintaa edistivät oman kokemukseni mukaan työskentely yhdessä rakennettujen hahmojen kautta. Monilla ryhmän nuorilla oli taustalla esimerkiksi taloudenhallinnallisia ongelmia ja niitä käsitelimme Arkielämän taidot- teemaviikolla (LIITE 2).

Tuolloin loimme yhdessä kuvitteellisen henkilön, ”Pasin”, jonka taloustilannetta ja taloutta suunnittelimme ja seurasimme yhdessä taloudensuunnittelu-lomakkeen avulla. Tuon kyseisen päivän loppupalautteessa nuoret sanoivat, että oli helpompaa ja ”ei-niin-ahdistavaa” miettiä rahankäyttöä ja taloudenhoidollisia asioita jonkun toisen henkilön näkökulmasta. Nuoret myös kertoivat että ”Pasin” tilannetta tarkastellessamme heille hahmottui se, miten turhaa on käyttää vähiä rahavarojaan esimerkiksi alkoholiin. ”Pasin” auttamisesta tuli hyvä mieli ja nuoret kokivat onnistuneensa hänen taloutensa saattamisessa raiteilleen. Koen draaman voiman näkyvän tässä tapauksessa hyvin; kun henkilö oppii muuttamaan asioita fiktiivisessä maailmassa, saattaa se lisätä henkilön elämänhallintaa ja kykyä muuttaa omaan elämäänsä haluamaansa suuntaan (Heikkinen 2004, 115).

Koen myös saavuttaneeni tavoitteeni tuoda uusia toimintamalleja osaksi Mikkeliissä tarjolla olevia matalan kynnyksen palveluita. Ennen Luoto-ryhmää Mikkeliissä ei juuri ollut vastaavaa toimintaa, vaan kohderyhmänä olleiden nuorten aktivointi ja yhteiskunnan toimintaan sitouttaminen tapahtui perinteisemmässä, työllisyyspalvelujen järjestämässä työpajatoiminnassa eri alojen työpajoilla. Vaikka kyseinen toiminta on hyödyllistä ja nuoria osallistavaa, edellämämainituissa malleissa pääpaino on kuitenkin nuoren itsensä sijaan työpajoilla tehtävässä työssä. Osa työpajojen kohderyhmään kuuluvista nuorista ei myöskään ole välttämättä valmis työpajoille arkirytmien ja elämänhallinnallisten taitojen puuttuessa.

Näen Luoto-ryhmän kaltaisen toiminnan tärkeänä lisänä esimerkiksi juurikin työllisyyspalveluiden järjestämisen toiminnan oheen; nuorella on mahdollisuus keskittyä itseensä ja oman elämänsä kartoittamiseen ja pohtimiseen ja saa tällä tavoin myös Luoto-ryhmän yhteistyökumppaneiden puolelta tärkeäksi koetun ”hengähdystauon”. Voidaan siis ajatella, että Luoto-ryhmän kaltainen toiminta on hyvä ponnahduslauta seuraavalle tasolle, esimerkiksi työllisyyspalveluiden järjestämille työpajoille.

Ryhmän toiminnan päätyttyä 2.4.2015 tapasimme yhteistyökumppaneiden kanssa Mikkelin Olkkarilla vielä kerran 8.4. Tuolloin tarkoituksena oli, että minä ja toiminnassa mukana olleet etsivät nuorisotyöntekijät kertoisimme kokemuksistamme ja pohtisimme yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa Luoto-ryhmän tulevaisuutta. Kaiken kaikkiaan Luoto-ryhmän toiminta koettiin merkitykselliseksi ja toimintaa haluttiin jatkaa ja kehittää.

Kiitosta ryhmätoiminta sai erityisesti osallistamisesta ja siitä, että se antoi nuorille kokemuksen kuulumisesta johonkin. Lopputulemana ryhmän toimintaa päätettiin jatkaa syksystä 2015 eteenpäin, sillä sen toiminta ja vaikutukset koettiin positiivisina.

7.3 Millainen on ”oikea” teatteri-ilmaisun ohjaaja?

Luoto-ryhmän toiminnan aikana huomasin pohtivani paljon sitä, että mikä lopulta on se erityispiirre mikä erottaa minut teatteri-ilmaisun ohjaajana nuorisotyöntekijästä. Tätä pohdin paljon esimerkiksi siksi, että nuorisotyönohjaajillekin opetetaan nykyään yhä useammin toiminnallisia menetelmiä, jotka toimivat aktiivivina työtapoina samaan tapaan kuin soveltavan teatterin ja draaman menetelmät.

Huomasin myös Luoto-ryhmää ohjatessani kyseenalaistavani tasaisin väliajoin sitä, että oliko nuorten kanssa tekemäni työ ”oikeaa” teatteri-ilmaisun ohjaajan työtä. Tämä ajatus korostui erityisesti silloin, kun jonkin tapaamiskerran ohjelma ei pitänyt sisällään teatteri-ilmaisun ohjaajalle tyypillisiä työtapoja, kuten esimerkiksi prosessidraamaa ja muita perinteisempiä draamamenetelmiä.

Oman pohdintani ja Luoto-ryhmän kanssa saamieni kokemuksen perusteella koen, että teatteri-ilmaisun ohjaajan työ on paljon enemmän kuin pelkkien draamaharjoitteiden ja –työpajojen ohjaamista ja suunnittelua. Teatteri-ilmaisun ohjaajuus on läsnäoloa, kuuntelua, hetkessä elämistä ja sitä, että kykenee näkemään harjoitekokonaisuuksien taakse kätkeytyvän kaaren ja kokonaisuuden, eli syyt siihen, miksi mikäkin harjoite tai harjoitekokonaisuus tehdään. Innostamisen on tärkeää perustua aina päämääräiseen ja suunniteltuun toimintaan (Kurki 2000, 27). Harjoitteiden tukiessa toisiaan ne parhaimmillaan tuovat esiin sellaisia asioita, jotka eivät välttämättä nousisi esiin mitenkään muuten.

Lisäksi merkittävään osaan nousee nuoren oma kokemus ja osallistuminen. Osallistamalla ja osallistumalla nuori saa kokemuksia ja kokemuksellisuus puolestaan näyttäytyy parhaimmillaan minä- ja maailmankuvan laajentumisena ja kehittymisenä.

Ammattilaisena innostaja toimii kollektiivisten voimien katalysaattorina ja erilaisten sosiaalisten prosessien liikkeelle saattajana; esimerkkinä, ryhmänjohtajana ja kasvattajana (Kurki 2000, 81). Kokemukseni mukaan tämä pätee myös teatteri-ilmaisun ohjaajan työhön. Teatteri-ilmaisun ohjaaja ei ole vain ohjaaja, vaan parhaimmillaan hän työssään yhdistää kaikki innostamisen ulottuvuudet. Innostajan ammatin ytimessä ovat innostamista ilmiönäkin luonnehtivat ilmaisun herkkyyys, spontaanisuus, luovuus ja vapaus (Kurki 2000, 83).

Teatteri-ilmaisun ohjaajana innostin aktiivisesti Luoto-ryhmän nuoria toimimaan paitsi ryhmässä, myös yksin. Jokainen nuori tuli omalta osaltaan huomioiduksi ja näin he saivat kokea olevansa merkityksellisiä ja tärkeitä jokainen omalla tavallaan. Teatteri-ilmaisun ohjaajana en siis niinkään keskittynyt nuoren käytännön asioiden hoitamiseen ja niissä auttamiseen, vaan pyrin erilaisten harjoitteiden kautta suuntaamaan huomion nuoreen itseensä. Pyrin myös antamaan nuorelle kokemuksen siitä, että hän kykenee toimimaan ja vaikuttamaan asioihin täysin itsenäisesti ja tulee hyväksytyksi.

Draamassa ja soveltavassa teatterissa nuoren on aina mahdollista kokeilla, epäonnistua ja onnistua. Koenkin teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuvan istuvan hyvin Vace Peavyn (Rainio 2009, 15) määritelmään hyvästä ohjaajuudesta; se vähentää tuskaa ja kärsimystä, tarjoaa sosiaalista tukea ja emotionaalista turvallisuutta, vähentää julmuutta, auttaa toista kuvaamaan omaa elämänkokemusta, lisää yksilön valinnan vapautta ja lisää ohjauksen tarpeen vähentymistä.

8 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA PALVELUNTARJOAJANA JA AMMATILAISENA

Moniammatillisuus on kaikkia osapuolia, niin asiakkaita ja osallistujia kuin tekijöitäkin hyödyttävää, ammattirajoja ylittävää toimintaa. Opinnäytetyössäni olen käsitellyt teatteri-ilmaisun ohjaajuutta osana nuorten matalan kynnyksen palveluja Luoto-ryhmän toiminnan kautta ja tässä luvussa avaan vielä tarkemmin teatteri-ilmaisun ohjaajaa ammattilaisena ja alan koulutuksen sisältöjä. Lisäksi käsittelen sitä, mitä teatteri-ilmaisun ohjaaja voi omalla osaamisellaan tuoda osaksi moniammatillista yhteistyötä ja työyhteisöä.

8.1 Teatteri-ilmaisun ohjaaja ammattilaisena

Teatteri-ilmaisun ohjaajan opinnot pitävät sisällään monipuolisesti esittävän ja soveltavan teatterin eri muotoja ja osa-alueita. Koulutus valmistaa teatteri-ilmaisun ohjaajan työskentelemään erilaisissa ammatti- ja harrasteyhteisöissä, kuten esimerkiksi ammattiteattereissa, kouluissa ja harrastajateatterikentällä. Lisäksi esimerkiksi sosiaali- ja nuorisotyön alueilla teatteri-ilmaisun ohjaaja soveltaa osaamistaan yhteistyössä hyvinvointialojen ammattilaisten kanssa. (Centria Amk 2015.)

Oman kokemukseni mukaan teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutus antaa hyvät valmiudet taiteen, vuorovaikutuksen ja hyvinvoinnin yhdistämiseen. Teatteri-ilmaisun ohjaajana olen saanut koulutuksen erilaisten ryhmien kohtaamiseen ja ohjaamiseen, sekä oppinut soveltamaan teatteria ja draamaa ja käyttämään sitä monipuolisena työvälineenä erilaisten ryhmien kanssa. Toteuttaessani opinnäytetyöni toiminnallista osuutta Mikkelin Olkkarilla Luoto-ryhmän muodossa huomasin, että teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaito ja erityisosaaminen soveltuvat erinomaisesti osaksi esimerkiksi nuorisotyötä. Koen koulutuksen ja ammattitaidon omasta kokemuksestani tärkeäksi siksi, että niiden kautta kykenen hahmottamaan draaman ja ryhmäohjauksen kokonaisuuksia. Esimerkiksi erilaisten draamallisten työpajojen suunnittelussa ja toteutuksessa työpajan draamallisen kaaren ja merkityksen hahmottaminen on tärkeää, jotta työpaja palvelisi tarkoitustaan tavoitteellisesti.

Koen ammattitaidon draamatyöskentelyssä ehdottoman tärkeäksi myös siksi, että ammattitaitoinen ohjaaja kykenee hahmottamaan draaman ja terapiasuuntautuneen työskentelyn eron ja osaa pitää työskentelyn rajat osallistujille turvallisina.

Ammattinimikkeenä teatteri-ilmaisun ohjaaja herättää toistaiseksi vielä paljon kysymyksiä, mutta monesti työn tulokset puhuvat puolestaan ja tuovat ilmi sen, että ammattitaitoinen teatteri-ilmaisun ohjaaja on osaamisensa monipuolisuuden ja laajuuden vuoksi oiva lisä ammatilliseen yhteistyöhön esimerkiksi sosiaali- ja hyvinvointityön sektorille.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatti voi olla hyvinkin vaativa sen tarjoamien mahdollisuuksien laajuuden vuoksi. Teatteri-ilmaisun ohjaaja kantaa ammatillisena vastuuta paitsi mahdollisesti valmistettavasta esityksestä, myös ohjattavasta ryhmästä ja ryhmän jäsenistä yksilöinä. Käytännössä tämä vaatii ohjaajalta kykyä aistia ja havaita, taitoa asettua ohjattaviensa asemaan ja avarakatseisuutta. Suurin painoarvo on kuitenkin teatteri-ilmaisun ohjaajan omassa innostuneisuudessa ja motivaatiossa tehdä työtä ohjattaviensa kanssa. Teatteri-ilmaisun ohjaajalle on myös tärkeää olla tietoinen omista motiiveistaan tehdä työtä ja antautua työlleen intohimoisesti, vilpittömästi ja ennenkaikkea rakkaudella. (Vehkalahti 2006, 42.)

8.2 Teatteri-ilmaisun ohjaaja osana moniammatillista yhteisöä

Yleisesti moniammatillisuudella tarkoitetaan eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden työskentelyä yhdessä siten, että valta, tieto ja osaaminen jaetaan (Kontio 2010, 8; Karila & Nummenmaa 2005, 212). Moniammatillisuudella voidaan myös tarkoittaa ryhmän tai organisaation välistä toimintaa ja vuorovaikutusta, jonka tarkoituksena on pyrkiä yhteiseen päämäärään tai tulokseen. Todellista moniammatillinen yhteistyö on silloin, kun pelkän tiedon vaihtamisen sijaan tunnistetaan yhteiset päämäärät ja tavoitteet. (Kontio 2010, 8 ja 9.) Tavoitteena voi esimerkiksi nuorisotyössä olla tehokas verkostoituminen ja entistä paremmin syrjäytymisvaarassa olevien nuorten tavoittaminen. Esimerkiksi hyvinvointi-alalle ja nuorisotyöhön suuntautuneita teatteri-ilmaisun ohjaajia on tällä hetkellä työkentällä useita, mutta kohderyhmien tavoittaminen esimerkiksi Luoto-ryhmää vastaavaan toimintaan saattaa olla vaikeaa ilman moniammatillista verkostoa.

Turussa toteutetussa NOTKE-hankkeessa (2013) keskityttiin taide- ja hyvinvointialojen ammattilaisten tuomiseen yhteen ja sen kautta kyettiin luomaan kohderyhmän nuorille sellaista vapaa-ajan harrastustoimintaa, joka piti sisällään sekä taiteellisen- että sosiaalisen työn. Hankkeen raportissa kuvataan miten opettajilla ja nuorisotyöntekijöillä on monesti kontakti mahdollisesti apua ja aktivointia tarvitseviin nuoriin, mutta varsinaista toimintaa järjestävien tahojen, kuten esimerkiksi teatteri-ilmaisun- ja liikunnanohjaajien, tavoitettavissa ovat usein vain aktiivisesti jo eri harrastuksissa mukana olevat nuoret. (Reunanen 2013, 28.) Tästä voidaan päätellä, että moniammatillisella yhteistyöllä aktivointia tarvitsevat nuoret saataisiin laajemmin toiminnan piiriin ja että järjestetty toiminta olisi ammattilaisten johtamana tavoitteellista ja päämäärätietoista.

Kokemukseni mukaan ammatin moniuloitteisuuden ja monipuolisuuden vuoksi teatteri-ilmaisun ohjaaja on osaamisellaan erinomainen lisä moniammatilliseen yhteisöön. Kurjen (2000, 47) mukaan sosiokulttuuriselle innostamiselle tyypillistä on, että toiminnassa on usein kolme osapuolta. Yhtenä osapuolena on innostaja, jonka tehtävä on toimia välittäjänä ja luoda ihmisille erilaisia toiminnan mahdollisuuksia. Toisena on toiminta, jonka avulla saadaan aikaan tarvittu transformaatio, eli sekä yhteisöllistä että persoonallista laadullista muutosta. Kolmantena osapuolena on ryhmä tai yhteisö, eli innostamisen kohde, jonka kanssa toimintaa toteutetaan. Näiden kolmen tahon taustalla on myös instituutio, viranomainen tai muu organisaatio, joka on toiminnan neljäs osapuoli. Tämän neljännen osapuolen tukemana toiminta mahdollistetaan.

Nämä kolme osapuolta toteutuvat myös usein teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä; teatteri-ilmaisun ohjaaja toimii välittäjänä, toimintana on esimerkiksi työpajakokonaisuus ja yhteisönä se taho, jolle teatteri-ilmaisun ohjaaja ohjaa kyseisen toiminnan. Usein esimerkiksi työpajan tilaajana on yritys tai muu vastaava yhteisö, joka palkkaa teatteri-ilmaisun ohjaajan tekemään edellämämainitun työn ja täten tekee toiminnan mahdolliseksi. Niin ikään myös Luoto-ryhmän tapauksessa edellä mainitut sosiokulttuurisen innostamisen toiminnan perusteet täyttyivät.

Osana moniammatillista yhteisöä esimerkiksi hyvinvointi- ja sosiaalityön sektorilla teatteri-ilmaisun ohjaaja tuo mukanaan kokemuksensa osallistamisesta, kokemuksellisuudesta ja innostamisesta. Teatteri-ilmaisun ohjaajan työkenttä koskettaa monia sellaisia osa-alueita, jotka monesti saattavat jäädä käytännön seikkojen varjoon.

Esimerkiksi etsivän nuorisotyöntekijän työparina teatteri-ilmaisun ohjaaja voi antaa työkaluja asioiden käsittelyyn ja kokemuksia sellaisista asiakasta koskettavista aiheista ja teemoista, jotka muuten jäisivät vähälle käytännön asioiden, kuten esimerkiksi toimeentulon turvaamiseksi tarkoitettujen tukien hakemisen vuoksi. Lisäksi moniammatillisissa ryhmissä ja niiden avulla voidaan koota yhteen jo olemassa olevaa tietoa asiakkaasta, luoda yhteinen tavoite ja tukea asiakasta hänen polkunsa mahdollisesti kriittisissä vaiheissa (Kontio 2010, 12).

Koen, että teatteri-ilmaisun ohjaaja täydentää osaamisellaan oivallisesti asiakkaan kokonaisvaltaista hyvinvointia ja saa aikaan kokemuksen osallisuudesta. Esimerkiksi päihde- ja mielenterveystyö hyötyisivät varmasti teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatillisesta osaamisesta. ”Taide ei missään nimessä voi korvata mielenterveyspalveluja, mutta voi kyllä hyvin olla niiden tukena” (Timonen & Törmi 2009, 137). Itse esimerkiksi toimin Mikkelin Olkkarin ehkäisevän päihdetyöntekijän työparina kesällä 2014 vieraillessamme rippileireillä. Tuolloin sain kokemuksen siitä, että draamalliset ja toiminnalliset menetelmät tukivat hyvin asiapitoista sisältöä ja toivat päihdekasvatukseen myös mielestäni tärkeän kokemuksellisen ulottuvuuden.

Osallistamisen ja kokemuksellisuuden ammattilaisena teatteri-ilmaisun ohjaaja parhaimmillaan tukee moniammatillisen yhteisön tavoitteita. Näitä tavoitteita voivat olla esimerkiksi osallisuus ja vaikuttamisen kokemukset. Osallisuus koostuu kolmesta ulottuvuudesta: 1) oikeudesta olla osallisena, 2) osallisen tunnustetusta asemasta yhteisössä ja luvasta toimia ja 3) yksilön osallisuuden kokemuksesta ja tunteesta (Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus 2012, 7 ; Gretchel & Kiilakoski 2012). Osallisuuden lisääminen liitetään usein yksilön aktivointiin ja sosiaalisen osallisuuden katsotaan tuottavan ihmiselle hyvinvointia ja terveyttä, sillä se luo mielekästä merkitystä elämään (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2015). Teatteri-ilmaisun ohjaaja voi olla tukemassa näitä osallisuuden tavoitteita omalla erityisosaamisellaan soveltavan teatterin ja draaman alueella, jossa yhdistyvät kokemuksellisuus, ryhmätyöskentely sekä yksilön oma hyvinvointi.

Innostamalla yksilöä aktiiviseksi yhteisön ja oman elämänsä toimijaksi teatteri-ilmaisun ohjaaja voi olla arvokas lisä sosiaali- ja hyvinvointialan sektorille ja jonka merkitys toivottavasti huomataan ja tunnustetaan lähivuosina.

Koen, että Luoto-ryhmän nuoret ja heidän kehityksensä ja kokemuksensa ryhmän toiminnan aikana ovat merkki siitä, että taidelähtöisille menetelmille on oma paikkansa syrjäytymisen ehkäisemiseksi tehtävässä työssä ja osana matalan kynnyksen palveluja.

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

Heikkinen, H. 2004. Vakava leikillisuus, draamakasvatusta opettajille. 2-3.tark.painos. Vantaa: Dark Oy.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Tammer-paino Oy.

Rainio, E. 2009. Prosessidraama ja tutkiva teatterityö. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi.

Ventola, M & Renlund, M. 2005. Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Yliopistopaino, Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Vehkalahti R. 2006. Leikkivä teatteri. Lasten keskus/LK-KIRJAT: Helsinki

SÄHKÖINEN JULKAISU

Aho, S & Pitkänen S & Vanttaja, M. 2012. Nuorten työmarkkinatukioikeus ja koulutukseen hakeutuminen. Työ- ja elinkeinoministeriö. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.nuorisotakuu.fi/files/34028/Nuorten_tyomarkkinatukioikeus_ja_koulutukseen_hakeutuminen.pdf Luettu 16.2.2015.

Centria amk, Esittävä taide. 2015.

<http://web.centria.fi/page.aspx?id=2501&p1=44&p2=662> Luettu 16.2.2015

Etelä-Savon Sanomat. 2015.

<http://www.ess.fi/uutiset/kotimaa/2015/01/22/nuorisotyottomuus-ei-takuulla-taitu>.
Luettu 6.2.2015

Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus. 2012. Nuorten osallisuus ja vaikuttaminen kulttuurisessa nuorisotyössä. Www-dokumentti.

Saatavissa:

<http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/85fb81804aeb262984ed8e7ee4141bc3/Nuorten+osallisuus.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=85fb81804aeb262984ed8e7ee4141bc3> Luettu 2.4.2015.

Jyväskylän yliopisto, 2015.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku> Luettu 19.4.2015.

Kontio, M. 2010. Moniammatillinen yhteistyö. Oulu: Tukeva-hanke. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://oulu.ouka.fi/seutu/tukeva/Moniammatillinen-julkaisu.pdf> Luettu 15.4.2015.

Koponen, P. 2015. Draaman keinot identiteettityön ja osallisuuden tukena, Kuinka kasvaa itsensä kokoiseksi? – Oivallusten askelmilla. Kansalaisfoorumi. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.kansalaisfoorumi.fi/attachments/article/1027/tm_oppimisopas_200415.pdf Luettu 17.4.2015

Lähteenmaa, J. 2010. Nuoret työttömät ja taistelu toimijuudesta. Työpoliittinen Aikakausikirja 4/2010. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tem.fi/files/28609/Lahteenmaa.pdf> Luettu 6.2.2015.

Mikkelin Olkkari, kotisivut. 2015. <http://mikkelinolkkari.fi> Luettu 5.2.2015.

Myrskylä, P. 2012. Hukassa –Keitä ovat syrjäytyneet nuoret?. Elinkeinoelämän Valtuuskunta. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.eva.fi/wpcontent/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf> Luettu 5.2.2015.

Nuorisotakuu, 2015. <http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu>. Luettu 6.2.2015

Nuorten Taidetyöpaja, kotisivut. 2015. <http://www3.jkl.fi/blogit/taidetyopaja/> Luettu 15.4.2015

Reunanen, L. 2013. Nuorten osallisuuden ja osaamisen edistäminen vapaa-ajan toiminnassa, NOTKE-hankkeen hyvät käytännöt. Turku. Www-dokumentti. Saatavissa: https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/91486/Notke_Ruse2013.pdf?sequence=2 Luettu 20.4.2015

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015 http://www.stm.fi/hyvinvointi/osallisuuden_edistaminen/syrjaytyminen_ja_koyhyiden_ahk_aiseminen. Luettu 5.2.2015.

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto, 2015. <http://www.sitra.fi/hyvinvointi/nuorten-syrjaytyminen> Luettu 16.2.2015.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2015. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus> Luettu 20.4.2015.

Timonen, T & Törmi, H. 2009. Kolumni Taiteesta nuorten itsetuntemuksen lisääjänä ja yhteiskunnan voimavarana. Taidekohtia, Nuorisobarometri 2009. Helsinki: Yliopistopaino Oy. Www-dokumentti. Saatavissa: https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/05/Nuorisobarometri_2009.pdf Luettu 16.2.2015.

Tukiainen H, blogikirjoitus. 2015. <http://www.sitra.fi/blogi/sote-palveluiden-rahoitus/mika-lasten-ja-nuorten-palveluissa-mattaa-kylla-mua-saa-auttaa> Luettu 16.3.2015

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2015. <http://te-palvelut.fi> Luettu 2.3.2015

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

Nuorten palautteet (LIITE 2). 2015

Sillanpää, S. Työpäiväkirja. 2015.

VIKKOTEEMAT

- VKO 3 RYHMÄYTYMINEN JA ENSIAPUKURSSI
- VKO 4 TULEVAISUUDEN HAAVEET
- VKO 5 ERILAISET AMMATIT/KOULUTUSMAHDOLLISUUDET
- VKO 6 MINÄ-KUVA
- VKO 7 "MINÄ OSAAN!"
- VKO 8 IHMISSUHTEET
- VKO 9 TERVEELLISET ELÄMÄNTAVAT/ELÄMÄNHALLINTA
- VKO 10 HARRASTUKSET JA VAPAA-AIKA
- VKO 11 ARKIELÄMÄN TAIDOT
- VKO 12 MINÄ, MAAILMA JA YMPÄRISTÖ
- VKO 13 LUOVUUS JA KULTTUURI
- VKO 14 RYHMÄN PURKU JA LOPETUS

PALAUTE

Luoto-ryhmä, Mikkelin Olkkari 13.1.-2.4.2015

Vastaajan ikä:

1. Olitko ennen LUOTO-ryhmää osallistunut vastaavanlaiseen, nuorille suunnattuun toimintaan? Jos, niin mihin?

2. Mikä ryhmän`toiminnan aikana käsitelty aihealue/ teema on jäänyt eniten mieleesi? Miksi?

3. Olivatko käsitellyt aiheet/teemat sinulle merkityksellisiä?

4. Mitkä olivat tavoitteesi ryhmän alussa? Koetko saavuttaneesi ne?

5. Mitä olet oppinut LUOTO-ryhmän aikana..
 - a) itsestäsi?

 - b) ryhmätyöskentelystä?

6. Mikä oli helppoa/mieluisaa?

7. Mikä tuntui vaikealta?

8. Mitä mieltä olit ryhmän aikana käytetyistä työskentelytavoista?

9. Mitä jäit kaipaamaan?

10. Oletko tyytyväinen omaan työskentelyysi? Perustelut.

11. Miten ryhmän toimintaa voisi mielestäsi kehittää? (Esimerkkejä käsiteltävistä aiheista/teemoista, kokoontumisaikojen tiheys ja pituus..)

12. Vapaa sana/terveiset ohjaajalle.