



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Minä + Sinä + Hän = Me

Toiminnallinen draama työyhteisössä

Perälä, Hanna

2015 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Yksikkö

Minä + Sinä + Hän = Me

Toiminnallinen draama työyhteisössä

Hanna Perälä
Sosiaalian koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2015

Hanna Perälä

Minä + Sinä + Hän = Me - Toiminnallinen draama työyhteisössä

Vuosi 2015 Sivumäärä 88

Toiminnallisen opinnäytetyön aiheena oli draamatoiminnan soveltaminen työyhteisössä. Työ toteutettiin Työterveyslaitoksen Tampereen aluetoimipisteessä. Toiminnallinen osuus koostui kuudesta, n. 1½ tuntia kestävästä ohjaukerrasta, jotka toteutettiin viiden viikon aikana helmi-maaliskuussa 2015. Ryhmän koko vaihteli kokoontumisissa kolmesta seitsemään osallistujaa. Kaikkiaan ryhmässä kävi kahdeksan henkilöä. Osallistuminen oli ryhmäläisille vapaaehtoista ja tapahtui työajalla. Työn päätavoitteena oli tukea ryhmän kommunikaatiosuhteita ja osallistujien itsereflektiota, tutustuttaa työntekijöitä toiminnallisen draaman menetelmiin sekä vahvistaa omaa osaamista niin ryhmäohjaajana kuin draaman soveltamisessa.

Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan kokemuksellista oppimista, draaman käsitteitä sekä ryhmän sisäisiä suhteita. Toiminnan sisältönä oli erilaisia toiminnallisia teatterilähtöisiä harjoituksia sekä keskustelua niistä. Ryhmältä kerättiin tietoa ennakkokäsityksistä, palautetta jokaisesta kokoontumisesta ja loppukyselyssä arviota koko prosessia ja ryhmää koskevien tavoitteiden saavuttamisesta. Palautteen perusteella voidaan todeta, että ryhmän jäsenet kokivat prosessin myötä toisensa läheisemmiksi ja kommunikoinnin entistä helpommaksi. Läsnäolo tuotti menetelmällistä oppimista, ja osallistujien käsitys draamatoiminnasta laajeni. Opinnäytetyön konkreettinen anti Työterveyslaitokselle on työntekijöiden omakohtainen kokemus käytetyistä harjoitteista ja mahdollisuus soveltaa niitä mm. koulutuksissa ja asiakastyössä.

Asiasanat: Soveltava draama, toiminnalliset draamamenetelmät, ryhmän suhteet, ryhmän ohjaaminen, työyhteisö, kokemuksellinen oppiminen

Hanna Perälä

Me + You + He = We - Functional drama in a work community

Year	2015	Pages	88
------	------	-------	----

The aim of the thesis was to apply drama techniques with a work community. The thesis was carried out in cooperation with the Tampere Regional Office of the Finnish Institute of Occupational Health. Group activities included six meetings, 1½ hours each, and were put into practice during a five-week period between February - March 2015. The group consisted of 8 members, although during the meetings, the size of the group varied between three and seven. Participation was voluntarily and it took place during working hours. The main objective was to support the communicational relations in the group, as well as their self-reflection, to familiarize workers with the techniques of applied drama, and strengthen know-how in leading a group and applying drama in it.

The theoretical framework of this study surveys experimental learning, concepts and terms of drama and the interrelationships of a group. Activities in the meetings included different exercises from the field of applied drama and discussion on them. The group answered questions about their preconceptions, gave feedback after every meeting, and in the final questionnaire evaluated the group process and the aims of the thesis. Based on the given feedback, the principal conclusion is that the members of the group felt they were closer with one another at the end of the process. Also communication had become even easier than before. Attending the group produced learning on a methodical level and the participants' understanding of drama broadened. The thesis' tangible benefit for the Finnish Institute of Occupational Health is the personal experience among the workers of the used exercises and the possibility to apply the techniques in their own training and customer contacts.

Keywords: Applied drama, functional drama methods, relations of a group, leading a group, work community, experimental learning

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön lähtökohta & tausta	6
3	Toiminnallisen opinnäytetyön prosessi	8
	3.1 Yhteistyössä Työterveyslaitos	8
	3.2 Tavoitteet ja arviointikysymykset.....	9
	3.3 Huomioidut ja tehdyt eettiset valinnat	10
4	Katse työelämään	12
	4.1 Suomalainen työkuulttuuri	12
	4.2 Työ ja stressi - mikä kuormittaa työntekijää henkisesti?	13
	4.3 Hyvinvointi ja kilpailukyky.....	13
	4.4 Näkökulmia työyhteisön kehittämiseen ja draamatoiminnan soveltuvuuteen	14
5	Oppari-Suomi-Oppari -sanakirja, eli opinnäytetyön teoreettinen viitekehys	16
	5.1 Kokemuksellinen oppiminen.....	16
	5.2 Sata ja yksi tapaa vastata kysymykseen: Mitä on draama?	18
	5.2.1 Moreno, psykodraama, spontaanisuus ja luovuus.....	19
	5.2.2 Sosiometria	21
	5.3 Ryhmän ilmiöitä	21
	5.3.1 Virallinen ja epävirallinen suhdejärjestelmä.....	22
	5.3.2 Valta- ja normisuhteet	22
	5.3.3 Tunne-, rooli- ja kommunikaatiosuhteet.....	23
6	Toiminnallinen osuus Tampereella.....	25
	6.1 Ensimmäinen kokoontuminen 12.2.2015	26
	6.2 Toinen kokoontuminen 18.2.2015	32
	6.3 Kolmas kokoontuminen 2.3.2015	34
	6.4 Neljäs kokoontuminen 5.3.2015	37
	6.5 Viides kokoontuminen 9.3.2015	40
	6.6 Kuudes, eli viimeinen kokoontuminen 13.3.2015.....	43
7	Palaute ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi	49
	7.1 Tavoite 1. Edellytyksiä laajempiin kommunikaatiosuhteisiin	50
	7.2 Tavoite 2. Itsen havainnointi ja reflektio	52
	7.3 Tavoite 3. Toiminnallinen draama tutuksi	53
	7.4 Tavoite 4. Kehittyminen draamatoiminnan ryhmänohjaajana	54
	7.5 Itsearviointia ja ohjaajuuden oppimiskokemuksia	56
8	Pohdinta	58
9	Lähteet.....	62
10	Liitteet.....	65

Opinnäytetyössäni käsitellään toiminnallisen draaman käyttöä osana työyhteisön hyvinvoinnin tukemista. Sana ”draama” johtaa ajatukset helposti esittävään teatteriin, josta tässä toiminnassa ei ole kysymys. Parhaiten työn sisältöä kuvaa käsite ”toiminnalliset teatterilähtöiset menetelmät” (Karkkulainen 2011, 10). Sosionomikoulutuksessani käytetään termiä ”draama” (tai soveltava draama). Draamamenetelmiin luen kuuluvaksi niin toiminnan kuin myös sitä ohjaavan ymmärryksen, koko työotteen. Omaan käyttööni on koulutuksen ja toteutettujen ryhmien kautta alkanut vakiintua käsitteet draamatoiminta ja toiminnallinen draama, ja niitä myös pääsääntöisesti käytän tässä raportissa.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus toteutettiin Työterveyslaitoksen Tampereen aluetoimipisteessä, jossa vapaaehtoisista koostunut ryhmä kokoontui kuusi kertaa helmi-maaliskuussa 2015. Jokainen tapaaminen kesti 1½ tuntia, sisältäen erilaisia toiminnallisia harjoituksia, sekä keskustelua niistä. Tavoitteena oli 1) luoda mahdollisuuksia kommunikaatiosuhteiden monipuolistumiselle, 2) tukea osallistujien itsehävainnointia ja reflektiivistä ajattelua, 3) tutustuttaa Työterveyslaitoksen työntekijöitä toiminnallisen draamaan sekä 4) henkilökohtaisella tasolla kehittää omaa osaamistani draamatoiminnan ryhmänohjaajana.

Tässä toiminnallisen opinnäytetyön raportissa esitellään ensin koko opinnäytetyöprosessin lähtökohtia ja taustaa, kuvataan toiminnallisen opinnäytetyön pääpiirteet sekä luodaan yleiskatsaus työelämään ja työhyvinvointiin. Teoreettisen viitekehyksen pääkohdat löytyvät Kolbin kokemuksellisen oppimisen mallista, morenolaisesta ajattelusta ja psykodraamasta sekä ryhmän sisäisistä suhteista. Toiminnan kuvauksissa on seikkaperäisesti kuvattu ryhmän kokouksia: kuvailtu toteutetun toiminnan sisältöä ja ohjaustekoja, jotka ovat osa toimintaa, sekä osittain perusteltu molempia viittaamalla välillä myös lähdekirjallisuuteen. Lopuksi käsitellään kerättyä palautetta ja arvioidaan tavoitteiden saavuttamista sekä pohditaan työn kokonaisuutta pääosin opiskelijan näkökulmasta.

Sosionomiopinnoissani olen suuntautunut luoviin menetelmiin ja luonnollisesti ne ovat myös lähtökohtana opinnäytetyölleni. Lähes koko tähänastisen elämäni kestänyt harrastuneisuus teatteritaiteen parissa on sisältänyt sekä lavalla että ohjaajana olemista. Opinnoissani olen saanut yhdistää draamallista kokemustani sosiaalialan työhön. Jo pitkään ennen opinnäytetyöprosessin alkamista minulle oli selvää, että työni käsittelisi tavalla tai toisella draaman soveltamista ryhmänohjauksessa.

Mielenkiintoni työyhteisöjä kohtaan on kasvanut opintojen aikana. Alun perin kipinä syttyi soveltavan draaman kurssin lyhyestä projektista, joka toteutettiin mielenterveyskuntoutujien tuetun asumisyksikön työntekijöille. Jatkoa seurasi ammattityön ja palveluinnovaatioiden kehittämisen harjoittelussa, jolloin toimin draamatoiminnan yrityksessä ja harjoitteluun kuuluvassa kehittämistehtävässä yhdistin työhyvinvointia ja draamatoimintaa. Henkilökohtaisesti koen työyhteisön ryhmänä kiinnostavaksi mm. siksi, että ryhmän jäseniä ei yleensä voi itse valita eikä ryhmää voi noin vain vaihtaa (kuten vaikka harrasteryhmää). Työelämässä ollaan taloudellisesti riippuvaisia työnantajasta, työ tuo sisältöä elämään ja määrittää jopa tekijänsä identiteettiä. Laurean opinnäytetyön ohjeistuksen (2011, 5) mukaan opinnäytetöiden aiheet kytkeytyvät koulutusalaan tai alojen rajapinnoille, ja ”aiheen ja lähestymistavan tarkemmassa määrittelyssä korostuvat autenttisuus, tutkimuksellisuus, kumppanuus, luovuus ja kokemuksellisuus”. Toiminnallisen draaman käyttö työyhteisön tukemisessa tuottaa tietoa nimenomaan kokemuksen kautta, on luovaa ja yhteistoiminta perustuu kumppanuuteen, yhteiseen sopimukseen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä kerätty tieto on aina tapauskohtaista ja sen ”tulkinta saa aina suoraan sovelletun, käytännöllisen ja toiminnallisen muodon kehitettävässä tuotoksessa” (Vilka 2010).

Työelämän kumppaniksi yllättävänkin monen mutkan kautta valikoitui lopulta Työterveyslaitoksen Tampereen aluetoimipiste. Aluksi etsin omatoimisesti työyhteisöä itse. Kun vastaukset olivat toistuvasti kielteisiä taloudellisiin syihin vedoten, tiedustelin mahdollisuutta löytää kontakteja Työterveyslaitoksen kautta. Kun sopivaa paikkaa ei löytynyt, yhteyshenkilö kysyi voisiko projektin toteuttaa heidän omassa työyhteisössään. Tällaisen yhteistyön syntyminen suoraan Työterveyslaitoksen itsensä kanssa vaikutti välittömästi myös opinnäytetyön tavoitteisiin. Toiminnallisen draamaprosessin toteuttamiseen ja ryhmän tukemiseen liittyvien tavoitteiden rinnalle nousi vahvasti pyrkimys tehdä draamatoiminnan menetelmiä tutuksi TTL:n työntekijöille ja avata heille mahdollisuuksia soveltaa tehtyjä harjoituksia omassa työssään ja asiakastilanteissaan. Itselleni tällainen optio näyttäytyi siis mahdollisuutena vaikuttaa draamatoiminnan tunnettavuuteen sekä mielikuviin siitä, eli tehdä rakenteellista vaikuttamistyötä. Tällä tarkoitan sitä, että jos Työterveyslaitoksen sisällä syntyisi myönteisiä kokemuksia toiminnallisesta draamasta ja sitä kautta ko. menetelmien sovellukset saavuttaisivat uusia tahoja työhyvinvoinnin edistämiseksi, olisi sen vaikuttavuus valtakunnallisesti paljon suurempi, kuin yksittäisen työyhteisön ilmapiirin paraneminen. Tahdon kuitenkin korostaa, että työn vaikuttavuus ja arvokkuus eivät kulje käsi kädessä, ja siksi tämän opinnäytetyön päätavoite oli - ja pysyi - samana. Ydintavoite oli siis edellytysten luominen työyhteisössä niin ihmisten väliselle avoimelle kohtaamiselle, kuin omakohtaisen kokemuksen ja reflektion synnyttämiseksi.

Toiveeni on, että tämän opinnäytetyön ryhmäprosessin jälkeen osallistujilla olisi enemmän mahdollisuuksia käyttää toiminnallisia menetelmiä, innostaa ja innostua niistä, sekä oman

kokemuksen perusteella lisääntynyttä luottamusta niin ikään draamamenetelmien toimivuuteen. Tietenkin myös jokaisen yksittäisen ryhmään osallistuneen työntekijän henkilökohtainen hyvinvointi on avainasemassa. Aluksi olin epävarma siitä, mikä minä olen opiskelijana näille työhyvinvoinnin ammattilaisille mitään ”opettamaan”, mutta yhteyshenkilöä lainatakseni ”ei Työterveyslaitoksella olla turvassa työelämän ja ihmisyhteisöjen ilmiöiltä, vaikka toki on asiaan huomiota kiinnitetty”. Suutari itsekin tarvitsee kengät!

3 Toiminnallisen opinnäytetyön prosessi

Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistetään toiminnallisuus, teoria, tutkimuksellisuus ja raportointi. Tällöin saatu tutkimustieto on aina tapauskohtaista. Se kertoo tietystä kohderyhmästä, tietyssä ajassa, paikassa ja tilanteessa. Tämän lisäksi saatu tutkimustieto saa aina käytännöllisen, toiminnallisen ja sovelletun muodon - joskus jopa reaaliajassa. Tarkoitus on, että toiminnallinen osuus toteutetaan teoreettisen, olemassa olevan tiedon, avulla ja tutkimustietoa kerätään kohderyhmältä. (Vilka 2010.) Tässä luvussa esitellään lyhyesti Työterveyslaitoksen organisaatorakennetta, määritellään tavoitteet ja arviointikysymykset, selvitetään kysymyslomakkeiden syntyprosessia sekä luodaan katsaus eettisiin näkökulmiin.

3.1 Yhteistyössä Työterveyslaitos

Työterveyslaitos on itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö, joka toimii sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön alaisena. Perusta toiminnalle löytyy Työterveyslaitoksesta säädetyistä laista ja asetuksista. TTL:n motto on ”hyvinvointia työstä” ja työhyvinvointi määritellään seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä, työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. Aluetoimipisteitä Työterveyslaitoksella on kuusi kappaletta: Turussa, Tampereella, Kuopiossa, Oulussa ja Helsingissä kaksi (Töölön-tulli ja Pitäjänmäki). Pitäjänmäellä painotus on erityisesti tiedolla vaikuttamisessa, mutta muuten aluetoimipisteet ovat ikään kuin koko TTL pienoiskoossa. Tampereen aluetoimipisteessä työntekijöitä on n. 60. (Yhteyshenkilö 2015.)

Organisaation rakenteeseen kuuluu neljä toiminta-alueita, joiden kautta toimitaan ulospäin. Näitä ovat ratkaisujen kehittäminen, eli tutkimus- ja kehittämistoiminta, asiakasratkaisut joihin kuuluvat maksulliset palvelut, tiedolla vaikuttaminen ja yhteiset palvelut. Osaamiskeskukseen kuuluu terveys ja työkyky, työn ja organisaatioiden kehittäminen sekä työympäristön kehittäminen. Toiminta-alueet ikään kuin tilaavat osaamiskeskuksista palveluja ja osaamiskeskuksen työntekijä voi työskennellä kaikilla toiminta-alueilla. Toiminta-alueille sijoitetut työntekijät toimivat pääsääntöisesti omalla alueella. Käytännössä työnjako ei ole näin yksinkertainen, vaan moni työntekijä työskentelee myös näiden rajojen yli. Organisaatioon kuuluu myös monia tiimejä, joiden tarkoitus on huolehtia sisäisestä työhyvinvoinnista. Draamatoimintaa ei

Työterveyslaitoksella ole yhteys henkilön mukaan aikaisemmin toteutettu. (Yhteys henkilö 2015.)

3.2 Tavoitteet ja arviointikysymykset

Työn arviointikysymykset muodostuivat tavoitteiden mukaisesti. Tavoitteet ja arvioinnissa tarvittavat mittarit synnyttivät kyselylomakkeissa käytettyjä kysymyksiä. Kysymysten asettelua ohjasi tietenkin myös puhdas uteliaisuus siitä, mitä osallistujat ajattelivat toiminnasta, millaisia asioita he kokivat, mitä pitivät hyvinä ja mitä huonoina toimintoina. Kaikki kyselykaavakkeet, alkukartoitus, kokoontumisten palautelomakkeet sekä loppukysely, on esitelty työn lopusta löytyvissä liitteissä (liitteet 5-12).

Opinnäytetyön arviointia varten olen muotoillut seuraavat arviointikysymykset suhteessa tavoitteisiin:

Tavoite 1: Luoda mahdollisuuksia kommunikaatiosuhteiden monipuolistumiselle.

Miten osallistujat ovat kokeneet keskinäisen kanssakäymisensä ryhmäprosessin aikana ja sen jälkeen?

Tavoite 2: Tukea osallistujien itsehavainnointia ja reflektiivistä ajattelua.

Syntyikö projektin aikana itsehavainnointia ja reflektiivistä ajattelua, ja jos niin millaista?

Tavoite 3: Tutustuttaa Työterveyslaitoksen työntekijöitä toiminnallisen draamaan.

Miten ryhmään osallistuminen vaikutti osallistujien käsityksiin draamatoiminnasta?

Tavoite 4: Kehittää omaa osaamistani draamatoiminnan ryhmänohjaajana.

Millaisia huomioita ryhmä teki ohjaajan toiminnasta?

Tavoitteiden saavuttamista arvioidaan kerätyn palautteen pohjalta ja näiden edellä esitettyjen arviointikysymysten avulla luvussa 7. Kaikkien kysymysten vastauksia ei ole avattu, vaan tuloksissa on keskitytty tavoitteiden toteutumisen arviointiin. Kyselylomakkeiden sisältö muokkaantui toiminnallisen osuuden aikana.

3.3 Huomioidut ja tehdyt eettiset valinnat

Toiminnallisen opinnäytetyön kirjallisen osion puitteissa täytyy toimintaa voida kuvailla ja analysoida - ja säilyttää kaikkien ryhmäläisten luottamus. Yksittäinen osallistuja ei ole tunnistettavissa. Tämä tarkoittaa, että joitain oleellisia kasvukohtiani ohjaajana toimimisesta on pakko rajata tämän raportin ulkopuolelle, koska niiden ymmärrettäväksi saattaminen lukijalle toisi osallistujista esiin liikaa tunnistettavia tietoja. Olen pyrkinyt käsittelemään tällaisia näkökulmia yleisissä osioissa, eli lähinnä teoreettisessa viitekehysessä. Kaiken sen materiaalin, jota en ole voinut tuoda julki anonymisti, olen rajannut pois. Luottamuksellisuus on siis aina nostettu tutkimuksellisuuden tai opitun ilmiön julkituomisen edelle.

Olen häivyttänyt työelämän yhteyshenkilön nimen kokonaan pois tästä raportista, koska hän osallistui ryhmän toimintaan. Opinnäytetyöstä tehdyssä virallisessa sopimuksessa ja tutkimuslupahakemuksessa on mainittu nimet, toisin kuin liitteestä löytyvissä versioissa (liitteet 2 ja 3). Ryhmän kokoonpanosta kerron toiminnan sisällön kuvaamisen alussa osallistujien määrän ja sukupuolijakauman, mutten erittele tämän jälkeen sukupuolta millään tavalla. Kyselylomakkeisiin vastatessaan ryhmäläiset käyttivät vastaajanumeroa. Anonymiteetin säilyttämiseksi olen kuitenkin palautetta avatessani muuttanut vastaajien järjestystä siten, että vastaajanumeroa ei tämän raportin perusteella voi päätellä. Kyse ei siis ole havaintojen tarkoituksellisesta muokkaamisesta tuloksen vääristämiseksi (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2014). Palautteen tulos pysyy entisellään, esitysjärjestys vain vaihtelee. Itselleni ohjaajana yksittäisen ryhmäläisen ”matkan” seuraaminen vastaajanumeroiden perusteella on kuitenkin ollut antoisaa ja opettavaista.

Osallistuminen ryhmään oli vapaaehtoista. Jokainen ryhmäläinen sai ensimmäistä kertaa ryhmään tullessaan luettavakseen tiedotteen, jossa kerrottiin työn sisällöstä, tavoitteista sekä dokumentoinnista. Allekirjoittamalla kaavakkeen osallistuja ilmaisi suostumuksensa osallistua prosessiin (liite 4). Tällä tavoin käytännön tasolla varmistin osallistujan vapaaehtoisuuden ja jaoin tietoa toiminnan tarkoituksesta. Toiminnassa pyrin olemaan puolueeton sekä muokkaamaan asiakaslähtöisesti toiminnan sisältöä ryhmästä nousevia teemoja vastaavaksi. (Lindström 2002, 29-30.) Konkreettisesti ymmärsin puolueettomuuden tavoitteen toteutuvan tasapuolisena huomioimisena ja tämä oli ohjaamista määrittävä työtteeni.

Ohjaustoiminnan eettiset pohdinnat rakentuvat toiminnan sisällön kautta. Teoreettisessa viitekehysessä käsitellään draaman olemusta tarkemmin, mutta yksi tärkeä eettinen näkökulma löytyy draamatoiminnan kokemuksellisuudesta ja leikillisyydestä. Toiminnassa syntyy kokemuksia ja tunteita, ja voidakseen kokea ne myönteisinä, osallistujan on koettava turvaa. Havoittuvuus on mahdollista myös aikuisten kanssa toimittaessa, koska draamassa liikutaan elämyksellisyyden maisemissa. Ohjaaja säätelee ”kaaosta ja kontrollia”, jolloin osallistujat voi-

vat keskittyä kokemuksiin. Voimakkuus tunteissa ja kokemuksissa ei ole osallistujalle uhkaava, jos hän luottaa ohjaajan kykyyn saattaa hänet takaisin riittävän kontrollin pariin. ”Kaaoksessa” osallistuja voi heittäytyä rooliin tai leikkiin (yleisesti toimintaan) ja ”kontrollissa” käsitellä kokemuksen tuottamia merkityksiä. Ohjaajan täytyy käyttää toiminnan sisällä yleisiä, eli etäännyttäviä työtapoja vastapainona osallistujien henkilökohtaisilla alueilla tehtäviin toimintoihin. Etäännyttäminen ei tarkoita laimeampaa kokemusta, vaan sillä pyritään kunnioittamaan osallistujan vapautta työstää omia prosessejaan ilman pelkoa paljastumisesta. (Häkämies 2005, 148-150.)

Sosiometriaan liittyvä valinnan tekemisen käsite tuo mukanaan myös kysymyksen valinnan vapaudesta ja sen olemuksesta. Oma valinta sisältyy myös muihin toimintoihin, kuten toiminnan kuvauksesta voi lukea: mm. kuvakorttien valinta sekä omien näkemysten jakamisen ja rajaamisen valinta. Vapauden määritelmää ei ole kyetty vuosisatojen pohdinnan jälkeenkään tiivistämään oppilauseksi, mutta sen voidaan katsoa kietoutuvan oman tahdon ja oman ilmaisun toteutumiseen. Oman tahdon selville saaminen on Erich Frommin (1941, 251-252) mukaan vaikeinta mitä ihmisen täytyy elämässään tehdä ja siksi mieluummin elämme harhassa ja uskomme tietävämmä mitä haluamme, vaikka todellisuudessa haluamme mitä meidän edellytetään haluavan. Antony Williams (2002, 34) tuo esiin myös uskomusten vankeutta ja vapautta. Yksilö voi olla ”estynyt kertomasta itselleen toisenlaista tarinaa”, eli hän on ikään kuin vankina omien käsitystensä rakenteissa. Näihin psykologisiin prosesseihin viittaa myös Raimo Niemistö (2012, 130), joka toteaa ihmisten todella kuvittelevan olevansa vapaita tehdessään valintoja ja lisää valintaa ohjaaviin tekijöihin fyysisen, biologisen ja sosioekonomisen kontekstin.

Draamatoiminnan ohjaamisessa tärkeää on pyrkiä siihen, mihin toiminnalla myös osallistujien suhteen pyritään. Tämä tarkoittaa, että ohjaajan täytyy koettaa tiedostaa omien valintojensa lähtökohdat. Ohjaajana olisi hyvä ymmärtää omien suhteidensa ja rooliensa vaikutus. Lisäksi tavoite on olla avoin ja herkkä kuulemaan ja näkemään, säätelemään kaaosta ja kontrollia. Ohjaaja elää omalla toiminnallaan todeksi avointa kommunikaatiosuhdetta kaikkiin osallistujiin huomioimalla heitä mahdollisimman tasapuolisesti. Tällaisen ”super-ohjaajan” on myös aina ymmärrettävä olevansa ihminen ihmiselle, luomassa edellytyksiä ja avaamassa mahdollisuuksia, jotta entistä ”vapaampia” valintoja voitaisiin tehdä.

4 Katse työelämään

Tässä luvussa luodaan yleisellä tasolla silmäys muutamiin työelämän osa-alueisiin. Pyrin lyhyesti hahmottamaan sitä, millaisessa tilanteessa suomalainen työelämä on tällä hetkellä ja mitä työ yleisesti suomalaisille merkitsee. Työn kuormittavuudessa olen avannut sitä, mikä aiheuttaa työntekijöille stressiä ja mikä siihen mahdollisesti auttaisi. Henkinen kuormittavuus on opinnäytetyön tavoitteiden suhteen oleellisempi alue, kuin työturvallisuus tai vaikkapa työergonomia. Tuon esiin hyvinvoinnin käsitystä suhteessa kilpailukykyyn sekä tutkimustuloksia siitä, mitkä ovat suosituimpia työhyvinvoinnin tukemisen muotoja Suomessa. Lopuksi avataan käsitystä työhyvinvoinnin ja draamatoiminnan soveltamisen välisestä yhteydestä. Tässä luvussa ei siis vielä käsitellä teoreettista viitekehystä, vaan maalataan lukijalle laajempaa kuvaa työhyvinvoinnin tukemisen lähtökohdista.

4.1 Suomalainen työkuulttuuri

Suomalaiseen työelämään ja työsopimukseen on mielletty kuuluvaksi ns. psykologinen sopimus. Se on tarkoittanut niin työnantajan kuin työntekijän sitoutumista toisiinsa; työntekijä tekee työnsä hyvin, työnantaja hyötyy hyvin tehdystä työstä ja haluaa työllistää hyvän työntekijän jatkossakin. Työntekijän sitoutunut ja motivoitunut työnteko on tuonut hänen elämäänsä arvostusta ja turvaa. Yksilötasolla henkilökohtainen työhön sitoutuminen on psykologisen sopimuksen tekemistä ja se on ikään kuin oikeuttanut työntekijän myös rakentamaan tulevaisuuden suunnitelmiaan sen varaan. Yleisellä tasolla työelämässä on kuitenkin tapahtunut muutoksia, jotka ovat horjuttaneet ja rikkoneet perinteistä psykologista sopimusta; se toteutuu nykyään entistä lyhyemmällä aikavälillä ja ns. eläkevirkoja ei enää arkipuheessa tunneta. Yritysten johto tarkastelee asioita yhä useammin maailmanlaajuisesti ja se johtaa siihen, että edes oman työpaikan tekemä hyvä tulos ei takaa työn jatkuvuutta. Sen sijaan jatkuvuutta edustaa toistuvat uutiset yritysten saneerauksista ja ne nakertavat työntekijän mielekkyyttä. Turvallisuuden tunne katoaa, tilalle syntyy pelon ilmapiiri joka tappaa luovuuden. Kiire ja epävarmuus syövät jaksamista ja kuolinisku tuloksenteolle alkaa olla valmis. (Lindström 2002, 17; Manka 2007, 159.)

Kuitenkin valtaosalle työikäisistä suomalaisista työ on arvo sinänsä. Työn kautta voidaan arvioida omaa persoonaa, henkilökohtaista kehitystä ja tehdyn työn tasoa pidetään jopa ihmisarvon mittarina. Työ on oleellinen osa ihmistä ja siihen ollaan - ainakin oltu - valmiita investoimaan suuria määriä henkistä pääomaa. Tällaisista lähtökohdista käsin saatetaan työpaikoilla hyväksyä olosuhteita, jotka ovat työntekijälle epäedullisia ja jopa terveydelle vaarallisia. (Kasslin-Pottier 2012, 54.)

4.2 Työ ja stressi - mikä kuormittaa työntekijää henkisesti?

Stressitutkijoiden mukaan stressiä synnyttäviä ja ruokkivia epäkohtia työssä ja työyhteisössä on useita. Työ on stressaavaa, jos tehtävien määrä on liian suuri, mutta myös liian pieni määrä voi väsyttää ihmistä. Jos työntekijällä on tunne, ettei voi riittävästi vaikuttaa oman työnsä sisältöön, tai jos hän ei koe voivansa suoriutua siitä omasta mielestään riittävän huolellisesti, paine kasvaa ja stressi lisääntyy. Myös sisällöllinen palkitsevuus - niin aineellinen kuin aineeton - on jaksamisen kannalta tärkeää. Sosiaalinen palkitsevuus, eli työpanoksen arvostaminen ja työntekijän huomioiminen on jopa rahallista korvausta tärkeämpää. Yksi stressaavuuden ulottuvuus on sekin jos työtehtävissä ja sisällössä jokin on ristiriidassa työntekijän henkilökohtaisen arvomaailman kanssa siten, että ihminen joutuu toistuvasti toiminaan ”itseään vastaan”. Epäoikeudenmukaisuus johtamisessa, epäreilusti jakautuvat työtehtävät ja niiden määrä, vahingoittavat niin työntekijää kuin työyhteisöä. Epäreilu kohtelu on yksilölle henkisesti raskasta ottaa vastaan ja tämän lisäksi se ruokkii kyynisyyttä koko työpaikkaa kohtaan. Pahinta työyhteisössä on kiusaamalla eristäminen, mutta myös muut työyhteisön ilmapiirin puutteet kuluttavat sen jäseniä. Työssä jaksamista tukee yhteenkuuluvuuden tunne, huumori, auttamishalu sekä keskinäinen kunnioitus. (Manka 2007, 39-40.)

Yhä enemmän työpaikkojen stressiä kuvastaa se, että ilmiön osatekijöitä on monta. Paineita aiheuttaa kiireen ja jo valmiiksi korkeiden tuottavuus- ja osaamisvaatimusten lisäksi myös jatkuva muutos. Kuten todettua, työelämän konteksti on jo muuttunut: kilpailusta on tullut globaalia, mutta muutosta on tapahtunut ja tapahtuu niin tietotekniikan osalta kuin rakenteellisestikin. (Lindström 2002, 15.) Uudistumiskykyä voidaan tukea vahvistamalla henkilöstön ja työyhteisön toimivuutta. Jos henkilöstö voi hyvin, on motivoitunutta ja osaavaa, on se myös valmiimpi toimimaan yrityksen tai organisaation tavoitteiden mukaisesti ja ponnistelemaan niiden saavuttamiseksi. Toisaalta myös selkeästi asetellut tavoitteet ja toimivuus työyhteisössä auttavat organisaatiota suuntamaan henkilöstön voimavarat mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen 2014, 5.)

4.3 Hyvinvointi ja kilpailukyky

Yrityksillä on maailmanlaajuisesti kehittyvässä kilpailussa lähinnä kaksi vaihtoehtoa. Nämä ovat ns. matalan polun strategia, jossa tuotannon ja työvoiman kustannukset lasketaan mahdollisimman alas tai sitten kilpailukykyyn valtteina ovat innovaatiot, tehokkuus ja laatu. Jälkimmäinen vaihtoehto, korkean polun strategia, on ollut taloudellisesti kannattavaa kaikkialla. Siihen kuuluu koulutuksen korkea taso, toiminnan nopeus ja oikea-aikaisuus, voimakas panostus tutkimukseen, joustavuus sekä se, ettei sosiaalista kehitystä pidetä itsestään selvänä automaationa, vaan ulottuvuutena johon kiinnitetään erityistä huomiota. (Lindström 2002, 15.)

Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014 - tutkimusraportin mukaan koko henkilöstön kattavat henkilöstötapahtumat olivat selvästi suosituin toiminnan muoto kulttuurin ja virkistykseen toiminnoista. Henkilöstöetuina tällaisia tapahtumia järjesti 87 % tutkimukseen osallistuneista tahoista. Tapahtumat olivat vuonna 2014 edellisvuosia (09-12) yleisempiä. Tapahtumiin osallistujien määrää oli kysytty kolmella vaihtoehdolla (vähän-kohtalaisesti-paljon). Osallistujia kohtalaisesti tai paljon - vastaukset olivat nousseet vuoden 2009 lukemista 27 %:sta vuoden 2014 vastaaviin 76 %:iin, siis yhdestä neljänneksestä kolmeen neljännekseen. Selkein muutos tapahtui ”osallistujia vähän” määrän laskuna 54 %:sta 11 %:iin ja ”osallistujia kohtalaisesti” osallistuvien määrän nousuna 8 %:sta 42 %:iin. Myös kulttuurin harrastamisen taloudellinen tukeminen on kasvanut viimeisen viiden vuoden aikana. Kasvu on ollut tasaista, n. 10 prosenttiyksikön vuosivauhtia, alkaen 2009 21 %:sta vuoden 2014 61 %:iin. Tukea ja tuen käyttöä on lisännyt kulttuuriseteli ja sen käyttö. Tutkimusraportista käy ilmi että 91 % työnantajista järjesti työntekijöilleen työpaikkaliikuntaa tai tuki sitä taloudellisesti. Liikunnan harrastamisen taloudellisen tuen käyttäminen on lisääntynyt ja työnantajan koko henkilöstölle järjestämien liikuntatapahtumien suosio on pysynyt suurin piirtein samalla tasolla, lievässä kasvussa kyllä sekin. (Aura ym. 2014, 35-36.)

Taloudellisen tuen hyödyntämisen kasvuun, etenkin vuodesta 2009 eteenpäin, ovat mahdollisesti vaikuttaneet tuloverolain muutokset. Vuoden 2008 loppuun asti työnantajan kustantaman liikunta-, kulttuuri- ja muun virkistystoiminnan tuen verovapaus oli sidottu työnantajan järjestämisvastuuseen, eli edellytyksenä oli työnantajan valitsema harrastus- ja virkistystoiminnan tapa ja ajankohta. Vuoden 2009 alusta alkaen, edellisen käytännön lisäksi, on veropaaksi katsottu myös omaehtoinen kulttuuri- ja liikuntatoiminta, jossa työntekijä valitsee itsensä monien vaihtoehtojen joukosta itselleen sopivan ajan, paikan ja tavan. (Verohallinto 2008.)

Jos siis edellä kuvatun kehityksen mukaisesti työyhteisöjen henkilöstötapahtumat ovat suosittuja, vaihtoehtojen lisääntyessä liikuntaa harrastetaan mieluummin omaehtoisesti kuin osallistumalla työpaikkaliikuntaan ja kiinnostus kulttuuriin on kasvussa, se voisi olla sopivaa maa-perää yhteisöllisten taidemenetelmien käytölle. Toiminnallista draamaa voidaan soveltaa näyttämönä hiljaisen tiedon jakamiselle ja erilaisten sekä eri-ikäisten ihmisten kohtaamiselle.

4.4 Näkökulmia työyhteisön kehittämiseen ja draamatoiminnan soveltavuuteen

Alasta riippumatta työelämän haasteet ovat samantyyppisiä. Teemoina toistuvat vuorovaikutus, sisäinen viestintä, palautteen antaminen ja saaminen, sekä muutoksen tuomat ahdistukset. (Laine 2012, 13-14.) Työyhteisöjen kehittämisessä yksi oleellinen elementti on siis vuorovaikutuksen laadun parantaminen. Ihmisten välisistä epämuodollisista suhteista syntyy sosiaalista pääomaa ja henkilöstölähtöisessä työyhteisön kehittämisessä näkökulman täytyy olla

psykososiaalinen. Siinä tulee huomioida aina myös työn sosiaaliset ja psyykkiset tekijät, ja kehittämistoiminnassa painottuu niiden osuus terveyden ja hyvinvoinnin tuottamisessa. (Lindström 2002, 19-20,24.) Yhteisön jäsenillä on erikoisosaamista eri alueilla, ja hyvän yhteisön sisällä muiden osaaminen laajentaa yksittäisen jäsenen näkemyksiä (Levi 2007, 22).

Draamamenetelmien avulla voi hyvin kehittää työyhteisön vuorovaikutustaitoja, etsiä ratkaisumenetelmiä konfliktitilanteisiin, opetella tunnistamaan organisaatiokulttuurin syvärakenteita, tuoda esiin eri asioiden psykologisia merkityksiä, sekä pohtia työssä viihtymistä. Draamamenetelmien keskeinen tarkoitus ja tavoite on ”nähdä mahdollisuuksien maailma”. Luovuus on kykyä katsoa tätä maailmaa ja sen vastakohtana on pelkoon perustuva, puolustava käyttäytyminen sekä ”meillä on aina tehty näin” -ajattelu. Draaman avulla voidaan tehdä näkyväksi ja auttaa tiedostamaan vaihtoehtoisia tapoja ja näkemyksiä eri asioihin ja tilanteisiin. (Mäkisalo-Ropponen 2005, 93; Manka 2007, 59,65.) Henkilökohtaisesti ajattelen luovuudesta siten, että ei ole mielekästä luoda uusia toimintatapoja vain luovuuden takia sinänsä, mutta jos käytössä olevat tavat eivät kestä kriittistä tarkastelua, se viittaa muuhun kuin niiden faktiseen toimivuuteen.

Hyvinvoivan työyhteisön, kuin myös oppivan organisaation, tunnusmerkkeihin kuuluu avoin sisäinen vuorovaikutus, mahdollisuus riskinottoon, yksilöiden välinen avuliaisuus ja luottamus. Draamamenetelmien käytössä onkin äärimmäisen tärkeää, että osallistujien ei tarvitse huolehtia tai pelätä kasvojen menettämistä tai naurunalaiseksi joutumista. Heidän täytyy voida luottaa toisiinsa, ja - ehkä jopa enemmän - ohjaajaan. Suomalaisten työpaikkojen toiveet ovat samansuuntaisia: mielekkään työn ja hyvän esimiehen lisäksi kaivataan puhumista ja avoimuutta. Draamatoiminnan tavoitteena ei ole antaa valmiita vastauksia tai opettaa toimintamalleja, vaan luoda mahdollisuuksia tarkastella todellisuuden eri puolia, havahduttaa ihmistä ja yhteisöä näkemään nykytilansa. Vaikka yleinen kokemus draaman käytössä on, että osallistujilla on mukavaa ja positiivisen palautteen sisältö on usein kiitokset hyvistä nauruista, ei yhteisöllisyyden kehittäminen tapahdu kuitenkaan tyhjän nauramisen kautta. Yksi draaman keskeinen hyöty on opetella sietämään epäonnistumista, ja se tietenkin entisestään korostaa luottamuksellisen ilmapiirin vaatimusta. (Manka 2007, 58,161; Mäkisalo-Ropponen 2005, 94-96.)

Draaman maailmassa voi kokeilla erilaisia ajattelutapoja, ratkaista asioita uudelleen ja uudelleen eri tavoin ja mahdollisesti löytää jotain mitä voi käyttää tai soveltaa draaman ulkopuolella, ”oikeassa” todellisuudessa. Turvallisuus draamassa on sitä, että kaikki on sekä luvallista että mahdollista ”eikä kokeiluista vahingoitu oikeasti”. (Heikkinen 2004, 117.) Luottamuksen peruspilari on hyvä tahto, siis tunne siitä ettei ole hyväksikäytön kohteena. Luottamusta syntyy todennäköisimmin silloin, kun osapuolten käyttäytyminen on ennustettavaa, molemmat hyötyvät yhteistyöstä ja voivat olla varmoja suhteen vastavuoroisuudesta. Luottamus ruokkii

luovuutta, on työyhteisölle rikastuttava tekijä ja poistaa pelkoa. Pelon poistaminen on todella oleellista, sillä sen alaisina ihmiset eivät uskalla eivätkä jaksa ottaa riskejä. Kaikki energia kuluu ”tilanteentasallaolonäytelmän” esittämiseen, siis siihen ettei vain tehdä virheitä. (Manka 2007, 63-64.)

Työyhteisöistä löytyy kuitenkin aina myös niitä, jotka eivät halua olla esillä ja joille toiminnat tuntuvat vaikeilta. Pakolla mikään vastustus ei katoa eikä ohjaajan pidä sitä väkisin murtaa. Yhteistyö perustuu ja luodaan siitä lähtökohdasta, mikä milloinkin on mahdollista. Sisäinen vastustus voi näkyä eri tavoin; yksi on poissaoleva, toinen jännittää ja kolmas torjuu tunteensa kokonaan. Ketään ei saa painostaa osallistumaan, vaan ryhmää voi seurata sivusta kunnes kokee olevansa valmis toimiaan. ”Sivustaseuraajat” eivät ole minkäänlainen este toiminnallisen draaman käytölle. Spontaani tila ja turvallisen kokeilun ilmapiiri eivät synny itsestään eivätkä kylmiltään, vaan siihen tarvitaan asianmukaista sisäistä lämmittelyä - virittäytymistä. Aivan samalla tavalla kuin taiteellisen, tieteellisen tai tavallisen arkityönkin, myös yhteisen (tuntemattoman) draamatoiminnan aloittamisen esteeksi voi mieleen nousta erilaisia verukkeita olla tekemättä ja aloittamatta. Virittäytymisessä on kysymys siitä, että mielenkiinto tehtävää/tekemistä kohtaan syntyy ja kasvaa, yksilöt haluavat ottaa siitä selvää ja lopulta innostuvat niin että ovat valmiita tekemään asian eteen jotain. (Mäkisalo-Ropponen 2005, 94; Niemistö 2008, 27-28.)

5 Oppari-Suomi-Oppari -sanakirja, eli opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

Ihmistieteissä voidaan kaiken ajatella vaikuttavan kaikkeen. Draaman käytöllä on filosofiansa, fysiikkansa, biologiansa ja neurotieteensä. Ihminen on ihmeellinen olento. Sen tietävät mm. psykologit, sosiologit ja antropologit. Draama on sateenvarjokäsite, jonka alle mahtuu monia eri tapoja lähestyä ja soveltaa teatterin elementtejä. Draaman käyttöön vaikuttaa se ymmärrys, joka ohjaajalla siitä on. Oma ymmärrystäni ovat ohjanneet erityisesti kokemuksellinen oppiminen, psykodraaman työote ja käsitykset ryhmän sisäisten suhteiden merkityksestä. Draamaa ei ole ilman ihmistä ja ymmärrys ihmisestä on laaja, monisyinen ja aina myös henkilökohtainen. Siksi myös teoreettinen viitekehys on laaja.

5.1 Kokemuksellinen oppiminen

Aikuisen ihmisen reflektiivisen ajattelun lähtökohta on vakiintuneiden toimintatapojen häiriintyminen. Ajattelussa edetään ongelman määrittelemisestä kohti työhypoteesin muotoilemista ja päästään lopulta kokeilemaan sitä käytännössä. Yhteisöllisessä toiminnassa käytäntö on lopulta koetinkivi, joka osoittaa toimintatapojen ja suunnitelmien toimimattomuuden ja pakottaa ihmisen silloin joko kärsimään seuraukset tai muutamaa käsitystään asiasta. (Mietinen 2000, 279,284.) ”Veneen keikuttaminen” eli jonkin vakiintuneen toimintatavan tahalli-

nen häiriinnyttäminen toiminnallisen draaman avulla voi olla tehokasta, mutta sen on oltava myös eettisesti kestävä ja osallistujaa kunnioittavaa. Heikkisen (2004, 20,22) mukaan impulssi on aina luovan prosessin lähtökohta ja koska prosessin lopputulosta ei sen alkaessa kuukaan tiedä, se antaa tilaa jokaiselle osallistujalle tuoda tilanteeseen omat tietonsa, taitonsa ja arvonsa, sekä jakaa kokemusmaailmaansa.

Ristiriita- ja konfliktitilanteet, sekä niiden ratkaiseminen luottamuksellisessa ilmapiirissä, mainitaan usein oppimisen lähteiksi. Parhaana oppimisen tapana pidetään uudistavaa oppimista, jota kutsutaan myös toisen asteen oppimiseksi. Sillä tarkoitetaan, että kun jotakin toimintatapaa muutetaan, muutetaan samalla myös toiminnan taustalla vaikuttavia asenteita ja pyritään näin estämään vastaavankaltaisen, väärän tai vahingollisen toiminnan syntyminen uudelleen. Uudistavaa oppimista voidaan parhaiten edistää sellaisten rakenteiden avulla, jotka ehkäisevät rutiineja ja tukevat avointa viestintää. Toinen hyvä keino on lisätä tietoisuutta, eli havainnoida omia ajattelumalleja, kyseenalaistaa vallitsevaa ajattelua sekä oppia dialogitaitoja. (Manka 2007, 58-59). Tämän opinnäytetyön puitteissa ei olisi realistista lähteä muokkaamaan työyhteisön rakenteita, vaan ensisijainen tavoite on juuri tietoisuuden lisääminen sekä oman toiminnan ja ajattelun havainnoiminen.

Sosiaalipsykologi David A. Kolbin (1984) kehittämässä kokemuksellisen oppimisen mallissa teoriapohja perustuu humanistiseen psykologiaan, kognitiiviseen psykologiaan ja sosiaalipsykologiaan. Se siis ammentaa ymmärryksensä persoonan kasvun ja sen edellytysten, tiedon prosessoinnin sekä ryhmädynamiikan ja vuorovaikutuksen tutkimuksesta. Oppiminen on kokemuksen laajentumista ja muuttumista; tietoa luodaan vuorovaikutusprosessissa oman itsen ja ympäristön kanssa. Draamapedagogiikan ja kokemuksellisen oppimisen lähtökohtana vaikuttaa sama ymmärrys. Mallissa on kaksi ulottuvuutta (kokemus - ymmärrys ja ulkoinen - sisäinen) ja neljä kehällä toistuvaa pistettä:

”1. Kokemuspainotteinen oppiminen on välitöntä, intuitiivista, avointa, tunnepainotteista ja luovaa oppimista, jossa ei pyritä ilmiön käsitteellistämiseen (apprehension).

2. Pohdiskeleva havainnointi korostaa ilmiön eri näkökulmien ja oman oppimisen reflektointia, jossa ilmiö pyritään liittämään erilaisiin assosiaatioyhteyksiin sekä myös syventämään omaa itsetuntemusta.

3. Käsitteellistämisessä pyritään kurinalaiseen, systemaattiseen ajatteluun, ongelmia ymmärtävään ratkaisuun ja sopivan säännön tai teorian muodostukseen. Looginen ajattelu on siinä tunteiden edellä (comprehension).

4. Aktiivista toimintaa korostava oppiminen pyrkii etsimään toimivia käytännön ratkaisuja, vaikuttamaan ihmisiin, etsimään sovelluksia ja muuttamaan asioita. Siinä on oleellista päämäärähakuinen toiminta, johon kuuluu myös epäonnistumisen riskien ottaminen.” (Lintunen 1995, 109-112.)

Sama malli voidaan ilmaista myös lyhyemmin ja hieman käytännöllisemmin:

”Kokemuksellisessa oppimisessa toistuu neljä vaihetta: 1) Omakohtainen kokemus luo pohjan 2) havainnoinnille ja reflektiiviselle pohtimiselle. Tämän perusteella oppija 3) muodostaa ilmiöstä abstrakteja käsitteitä ja yleistyksiä, jotka taas mahdollistavat 4) uutta toimintaa koskevat ratkaisut ja niiden aktiivisen kokeilun uudessa tilanteessa”. (Jauhiainen & Eskola 1994, 149.)

Toiminnallista draamaa soveltavassa työhyvinvoinnin ryhmässä katson tämän mallin toimivan kaikkien neljän opinnäytetyöni tavoitteen saavuttamisessa. Eli 1) koettu kokemus ohjaa ihmistä 2) pohtimaan. Pohdinta muokkaa 3) käsitystä asioista ja ihmisistä, ja muuttunut ymmärrys muuttaa 4) toimintaa. Kuvasin tavoitteita, eli ”ideaalia tapahtumaketjua” opinnäytetyön suunnitelmaseminaarissa seuraavasti: Omat reaktiot -> tiedostaminen -> havainnointi -> merkitysten tiedostaminen -> reflektio/uudistava oppiminen -> reaktiivisuudesta proaktiivisuuteen -> kunnioittava käytös ja kohtelu. Tarkemmin kuvailtuna tämä voisi tarkoittaa, että ryhmässä toimiminen aiheuttaa osallistujassa reaktion, josta hän tulee tietoiseksi. Hän havainnoi kokemustaan ja tulee tietoiseksi asioille antamistaan merkityksistä. Osallistuja pohtii merkitysten oikeellisuutta ja alkaa olla vuorovaikutustilanteissa avoimempi vastaanottamaan toisesta henkilöstä myös sellaista tietoa, joka voi olla ristiriidassa entisten näkemysten kanssa (yleensä uusi tieto draamatoiminnassa on neutraalia tai positiivista). Hän muokkaa ymmärrystään toisesta sitä mukaan, kun uutta tietoa tulee, ja on kommunikoidessaan tietoisempi toisen vaikutuksesta. Eli hän ei enää reaktiivisesti toimi ensin ja tiedosta sitten (jos sittenkään), vaan ottaa viestejä vastaan, käsittelee niitä ja vastaa niihin mielekkäällä tavalla. Proaktiivisella ihmisellä on tilaa omille ja toisen tunteille, molempien persoonallisille piirteille eikä hän koe toista uhkana, saavuttamattomana ylilyksenä eikä alamaisena, vaan vertaisenaan. Silloin hänellä on enemmän edellytyksiä kohdella toista, kuten toivoisi itseään kohdeltavan. Tähän avoimien kommunikaatiosuhteiden luominen ja tukeminen draamatoiminnan ryhmässä myös tähtää. Itsen havainnoinnin tavoite sisältyy kokemuksellisen oppimisen malliin jo sellaisenaan. Toiminnalliseen draamaan tutustuminen onnistuu luonnollisesti parhaiten omakohtaisen kokemuksen kautta. Kokemus ja sen pohdinta ovat avainasemassa siinä, missä määrin osallistujat haluavat ja voivat soveltaa menetelmiä omiin käyttötarkoituksiinsa. Ohjaajana kehittyminen on myös kokemuksellista oppimista, jossa itse kierrän kehää näiden neljän eri vaiheen kautta. Uusi tieto rakentuu aina edellisten varaan ja kun koettu, pohdittu ja muokattu ymmärrys siirtyy käytäntöön.

5.2 Sata ja yksi tapaa vastata kysymykseen: Mitä on draama?

Sana ’draama’ voidaan ymmärtää monella tavalla. ”Toiminnalliset teatterilähtöiset menetelmät” kuvaavat parhaiten sitä, mistä on kysymys. Se vastaa myös parhaiten kansainvälisesti käytössä olevaa termiä ”draama” tai ”soveltava draama” (applied drama). Toiminnallisuudella toki arkipuheessa voidaan käsittää kaikenlainen tekeminen. Kun puhutaan teatterista ja

esittävästä taiteesta, syntyy mielikuva jostain sellaisesta, jota mennään katsomaan. Kynnystä osallistujilla madaltaa sen ymmärtäminen, että draamatoiminnassa ei tehdä esitystä, vaan sisältö on leikinomaista yhdessä toimimista. (Karkkulainen 2011, 10.) Arkipuheessa draama ymmärretään kiistelynä tai taisteluna. Genrenä se voi olla esim. elokuva jossa tapahtuu traagisia asioita, siihen voi kuulua itkua ja vahva emotionaalinen lataus. Menetelmänä draama voidaankin nähdä ikään kuin esittävänä kamppailuna, jossa synnytetään ja jaetaan merkityksiä. Luonteenomaista tälle draamatoiminnan ”taistelulle” kuitenkin on, että leikki, sosiaalinen ja kollektiivinen toiminta, on kaiken perusta. (Owens & Barber 2010, 12; Karkkulainen 2011, 13.) Tässä opinnäytetyössä käytän käsitteitä toiminnallinen draama ja draamatoiminta, synonyymeina, lyhentäen nekin välillä pelkkään ’draamaan’, mutta tarkoitan niillä *toiminnallisia teatterilähtöisiä menetelmiä*. Aihepiiriä voisi kuvata myös ekspressiivisenä, eli ilmaisullisena menetelmänä, jossa (eri) taiteiden keinoin pyritään luomaan monipuolinen oppimisen ympäristö (Lybeck 2012, 91), mutta käsittekeskellisen välttämiseksi pitäydyn *draamassa*.

Draama on käsitteenä siis suuri sateenvarjo, jonka alle mahtuu monenlaista toimintaa, kuten mm. sosiodraama, bibliodraama, psykodraama, soveltava ja osallistava draama, teatteri-ilmaisu, ilmaisutaito, tarinateatteri ja teatterikasvatus. Lista on pitkä. Toiminnallinen draama ei asetu yhteen kiinteään muottiin, vaan sen voidaan nähdä ammentavan mm. eri draamapedagogiikan suuntauksista. *Epistemologisen*, eli tietoteoreettisen paradigman keskiössä on persoonallisen kehityksen tavoite. Vaikka toiminta tapahtuu ryhmässä, työskentely mielletään yksilölliseksi. Epistemologinen draama eroaa teatterin tekemisestä juuri siinä, että siinä missä teatterin tavoite on esitys, ”yleisölle kommunikoiminen”, draama keskittyy osallistujan kehittämiseen. *Rooliteoreettinen* tai vaihtoehtoisesti sosiaalipedagoginen suuntaus painottaa vuorovaikutuksen, yhteistyökyvyn, kommunikaatiotaitojen ja ryhmädynamiikan tavoitteellista tukemista. *Holistinen paradigma* yhdistää nämä kaksi ja sulkee sisäänsä lisäksi vielä *taidekasvatuksellisen*, eli esiintymiskokemuksen kautta oppimisen ja taiteen tekemisen ja vastaanottamisen ymmärtämistä tavoittelevan näkökulman. Holistinen paradigma draaman käyttötapa- na siis käsittää tavoitteissaan niin esteettiset, pedagogiset, sosiaaliset kuin psykologisetkin näkökulmat. Laajuudessaan se kyllä vastaa moneen tarpeeseen, mutta siitä on myös tullut ”salaatti, johon on sotkettu kaikki mahdolliset raaka-aineet”. (Vähänikkilä 1995, 123-127,138.)

5.2.1 Moreno, psykodraama, spontaanisuus ja luovuus

Morenolainen teoria ja menetelmät pohjautuvat Jacob Levi Morenon elämäntyöhön. Yläkäsitteenä niitä kuvaa psykodraama. Kapeasti ajateltuna psykodraamalla tarkoitetaan päähenkilökeskeistä draamaa, mutta laiveammin nähtynä se tähtää niin yksilön kuin yhteisönkin kehittämiseen siten, että luovuudella ja spontaanisuudella on enemmän mahdollisuuksia toteutua. (Aitolehti & Silvola 2008, 11.) Luovuus ja spontaanisuus ovat keskeiset käsitteet, kun tarkaste-

lemme ihmistä psykodraaman näkökulmasta. Erityisesti spontaanisuuden merkityssisältöä on syytä tarkastella hieman lähemmin, sillä se ymmärretään arkipuheessa ja psykodraamassa usein hyvin eri tavalla.

Spontaanisuus ymmärretään yleensä luonteenpiirteeksi tai välittömäksi toiminnaksi. Jotain henkilöä voidaan pitää ”spontaanina tyyppinä” ja toiminnan voidaan jopa tulkita olevan lähitöisin kontrolloimattomista impulsseista. Psykodraamassa spontaanisuus ymmärretään kyllä tekemisenä, mutta yhtä lailla olemisena. Spontaanissa tilassa voi olla myös levossa ja ajatuk- sissaan, spontaani ihminen toimii tai on toimimatta. Moreno määritteli spontaaniuden siten, että se on ”mielekäs vastaus uuteen tilanteeseen ja uusi vastaus vanhaan tilanteeseen”, eikä hän tarkoittanut vastauksella reaktiota, sillä reaktiivisuus kuuluu robotti-ihmisille, jotka ovat spontaanien olentojen vastakohtia. Sopeutuminen on mielekkyyttä ulkoa tulevien ohjausten ja omien sisäisten impulssien ristipaineessa, jossa mukaudumme moninaisesti ympäristöihin. Emme ole ulkoapäin ohjailtavissa olevia automaatteja. Mielekäs vastaus ei siis ole vain teko, vaan myös sisällämme tapahtuva liikeyhdys. Sanana spontaanisuuden juuret ovat latinan sanassa *sponte*, vapaasta tahdosta lähtevä. Spontaanisuus ja pakosta kumpuava ahdistus eivät anna tilaa toisilleen, vaan lisääntyvä ahdistus karkottaa spontaaniuden, mutta myös kasvava spontaanisuus poistaa ahdistusta. Vapaasti toimiva ihminen nähdään nimenomaan *pro*-aktiivisena, joka vain tarvittaessa muuttuu *re*-aktiiviseksi. (Niemistö 2008, 23-24.)

Kyky leikkiä voidaan myös nähdä yhtenä spontaanisuuden ilmentymä. Väsynyt työyhteisö ei ole vapaa valitsemaan, eikä siis helposti innostu leikkimielisistä ja luovista harjoitteista. Terveessä työyhteisössä on uskallusta heittäytyä kokeilemaan erilaisia draamaharjoituksia. (Mäkisalonen-Ropponen 2005, 94.) Yksilötasolla kokemus leikkisästä toiminnasta, tai leikillisestä vuorovaikutuksesta, ei uupuneelle ihmiselle tuotakaan mielihyvää eikä iloa. Päinvastoin se saataan nähdä vaarallisena ja suorastaan uhkana. (Karkkunen & Stiller 2011, 54.)

Organisaatioiden kehittämisessä toistuvat samat keskeiset käsitteet kuin muillakin alueilla, joissa psykodraamaa sovelletaan. Spontaanisuuden ja luovuuden lisäksi näitä ovat sosiometrinen ajattelu, vuorovaikutuksen parantaminen sekä omassa työssä subjektina olemisen vahvistaminen. Menetelmät eivät ole työskentelyn keskiössä, vaan palvelevat olennaista, eli inhimillisen vuorovaikutuksen lisäämistä ja asioiden sekä ilmiöiden tarkastelua. Tämä tapahtuu toiminnan, konkretisoinnin ja kohtaamisen kautta. Toiminnalliset teatterilähtöiset menetelmät eivät siis ole mitä tahansa ”pikku puuhastelua”, koska psykodraaman työorientaatio tuo kaikkien tekemiseen mukaan ymmärrystä kokemuksellisuuden, vuorovaikutuksen, spontaanisuuden ja luovuuden merkityksestä sekä mahdollisuuksista. Juuri tämän ymmärryksen omaavan työotteen yhdistäminen toiminnallisiin menetelmiin lisää edellytyksiä kehittää organisaation sisäisiä suhteita ja suhdeverkkoja. Parhaassa tapauksessa jo pelkkä yksittäisissä suhteissa tapahtuva vuorovaikutusprosessi laajenee hitaasti, mutta varmasti, koskemaan koko organisaatiota, kun

työntekijät kokevat voivansa toimia subjekteina niin omassa työssään kuin koko elämässään. (Rautiainen 2008, 127,134.)

5.2.2 Sosiometria

Sosiometrialla tarkoitetaan yksilöiden välisten suhteiden tutkimista ja kehittämistä (Merikivi 2008, 104). Sosiometrialla pyritään tekemään sosiaalisen todellisuuden näkymätön puoli näkyväksi. Siinä siis tutkitaan yksilöiden välisiä suhteita ryhmässä ja se tapahtuu havainnoimalla yksilön valintoja. Klassinen sosiometria tähtää siihen, että piilevät rakenteet tehdään näkyviksi ja tuodaan tietoisuuteen. Sosiometrinen konkretisointi keskittyy ulkoisiin rakenteisiin ja yksilön ominaisuuksiin, joiden määrittelyn valinnan yksilö tekee itse. (Niemistö 2012, 129-134.) Sosiometriaan kuuluu myös pyrkimys vaikuttaa suhteisiin. Sen tavoite on auttaa tulemaan tietoiseksi omista, mahdollisesti tiedostamattomista, valinnoista sekä edesauttaa luomaan toimivia yhteisöjä. (Aitolehti & Silvola 2008, 12.)

Sosiometrian ydinkäsitteet ovat valinta ja kriteeri. Sosiometrisella kriteerillä tarkoitetaan sitä asiaa, joka määrittelee yksilön valinnan, siis se, minkä suhteen mitataan eroavaisuuksia, mutta myös samankaltaisuutta. Sosiometrinen tähti on se, joka saa paljon valintoja. Kriteeriä muuttamalla tähtikin vaihtuu. Tämä osoittaa, että ryhmissä tarvitaan erilaisia rooleja. (Williams 2002, 190-191.) Sosiometriaa on avattu tarkemmin käytännön esimerkin avulla ensimmäisen toimintakerran kuvauksessa luvussa 6.1.

5.3 Ryhmän ilmiöitä

Ryhmässä tapahtuu muutakin kuin minkä näemme. Siellä vaikuttavat rakennetekijät: koko, työnjako, tarkoitus, johtajuus ja säännöt. Yksilön tiedostetut ja tiedostamattomat sielunalueet aktivoituvat toisten ihmisten kautta ryhmän tilanteissa. Freud näki yksilön piilotajunnan, Jung käsitti sen koskevan koko ihmiskuntaa ja Morenon teoriassa esiintyy ryhmän yhteistiedostamaton. Ryhmäpsykoanalyttikko W. R. Bion loi käsiteparin työryhmä ja perusolettamusryhmät (jotka vielä jaetaan riippuvuuteen, ”kuherteluun” ja taisteluun/pakoon). Ne kuvaavat ryhmän tunnelmaa ja psyykkistä tilaa. Työryhmä on tietoista ja tavoitteellista, perusolettamuksissa fokus on jossain muualla. Eri tunnelmat tulevat ja menevät, ja psyykkisesti monissa ryhmän tilanteissa ”paikalla” on ikään kuin useampi ryhmä. (Niemistö 2012, 16,18,142-144.)

Ihmisten kesken kaikenlaiset väärinymmärrykset ja negatiiviset tulkinnat ovat helposti tapahtuvia ilmiöitä. Jos toisen sanoja ei kuulla tai ymmärretä, ne tulkitaan helposti kritiikiksi itseä kohtaan. Se tuottaa puolustavaa käyttäytymistä, jonka jälkeen molemmat puhuvat mutta kumpikaan ei kuuntele (Manka 2007, 65). Väärinymmärrysten välttämiseksi olisi suotavaa reagoida toisen sanoihin ja tekoihin, jotta tulkinta tulisi ilmi. Vuorovaikutuksellisessa tilanteessa

toisen ihmisen reagoimattomuus ei pelkästään vaikeuta viestien kulkemista ihmiseltä toiselle, vaan myös tuottaa stressiä siinä joka puhuu tai ilmaisee itseään/asiaansa (Routarinne 2014). Reagoimattomuus saattaa olla itsensä suojelemista hankalilta asioilta. Manka (2007, 69) toteaa kuitenkin, etteivät hankalat asiat ole pahinta, mitä voi tapahtua, vaan ”pahinta on, ettei meille tapahdu mitään”.

5.3.1 Virallinen ja epävirallinen suhdejärjestelmä

Ryhmän toiminta, tavoitteesta ja tarkoituksesta riippumatta, vaatii ratkaisuja toimintasääntöjen, vallankäytön, yhteydenpidon ja hyväksynnän suhteen. Ryhmissä vaikuttaa sekä virallinen että epävirallinen suhdejärjestelmä. Yksilön asemaan ryhmässä voi vaikuttaa perustehtävä tai ryhmädynamiikka. Työyhteisössä virallinen suhdejärjestelmä korostuu. Valta- ja normisuhteet paljastavat sopimukseen perustuvan työrakenteen: toimitaan sääntöjen mukaan, suostutaan johtajan komennukseen ja näin työt tulevat tehdyksi. Ihmiset eivät kuitenkaan toimi kuten mehiläiset ja työelämässä on tavallista, että käytännön tasolla viralliset suhteet joskus ohitetaan. Siksi organisaatioiden kehittämisen kannalta ryhmän suhteiden ja rakenteiden selvittäminen voidaan nähdä aivan keskeisenä tehtävänä (Niemistö 2012, 114-117.)

Epävirallinen suhdejärjestelmä on tuttu käsite juuri työyhteisöjen sosiologiasta ja se tarkoittaa sitä suhteiden ja valintojen viidakkoa, joka syntyy ”vapaissa” tilanteissa, kuten tauoilla tai vaikkapa uuden työhyvinvointiryhmän aloittaessa toimintaa. Epävirallisen suhdejärjestelmän vuorovaikutussuhteet voivat vaikuttaa avoimesti tai salaa virallisten suhteiden rinnalla, ja joskus niiden vaikutusvalta on jopa virallisia suhteita voimakkaampaa. Epäviralliset asemat ja roolit syntyvät kuitenkin aina vuorovaikutuksessa eikä niitä voi ennalta sopia tai päättää. (Niemistö 2012, 116.)

5.3.2 Valta- ja normisuhteet

Valtasuhteista puhuttaessa ei oikeastaan edes voi puhua erikseen vallasta ja suhteesta. Sosiiaalipsykologiassa valta nähdään suhteena vallassaolijaan, jossa on ratkaistu joko vastarinnan tai riippuvuuden määrä. Valtasuhteissa siis näkyvät ihmisten väliset riippuvuudet, vaikutukset ja pyrkimykset vaikuttaa. Aina vallankäyttöä ei ole huomion hakeminen tai puheenvuoron käyttäminen, vaan myös vaikeneminen voi vaikuttaa. Vallankäytön ei tarvitse olla vain ns. pakkovaltaa (esim. Pennington 2005, 122) vaan ihannetapauksessa valtaa käytetään läpinäkyvällä ja reilulla tavalla, jolloin osallistujat tiedostavat millä tavalla ja kuka heihin vaikuttaa. Kuitenkin ryhmän dynamiikkaan kuuluu olennaisesti se, että tilanteet vaihtelevat, rakenteet eivät pysy muuttumattomina, vaan ne elävät ihmisten mukana. (Niemistö 2012, 119-122.)

Valta- ja *normisuhteet* kietoutuvat voimakkaasti toisiinsa, mutta teoreettisesti tarkasteltuna ne ovat kaksi eri asiaa. Normi on ryhmän sisällä vaikuttava sääntö tai tapa, jonka noudattamista ryhmä valvoo ja osoittaa yksilölle joko hyväksyntää tai paheksuntaa sen mukaan, onko hän toiminut normin mukaisesti. Normin tarkoitus on saada yksilö toimimaan toivotulla, yhdenmukaisella, tavalla. Normisuhteet kuvaavat yksilön suhdetta sosiaaliseen kontrolliin eli normiin, siis tiedostettuihin mutta myös ”kirjoittamattomiin” sääntöihin. Myös normit kehittyvät ryhmissä ja ilman tietoista toimintatapojen tarkastelua, ne voivat vääristyä. Normien syntymistä ei ryhmässä voida välttää. Resurssit olisikin hyvä suunnata normien tiedostamiseen, jolloin tarve niiden valvomiseen voisi vähentyä ja luonnolliset valta- sekä tunnesuhteet voisivat nousta esiin. (Niemistö 2012, 126-127.)

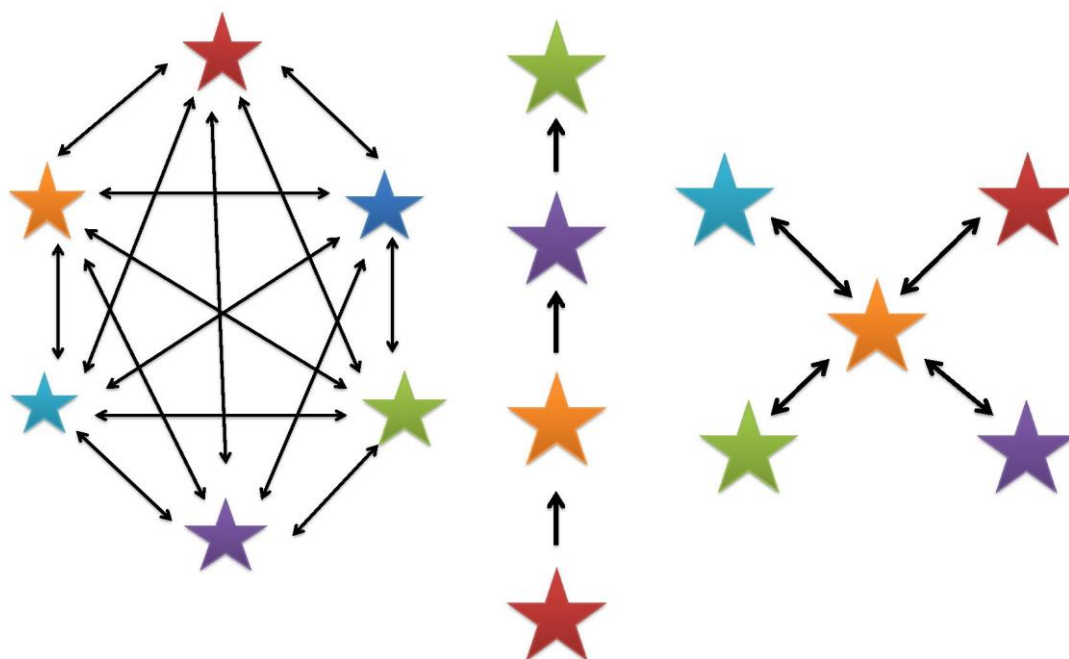
5.3.3 Tunne-, rooli- ja kommunikaatiosuhteet

Nimensä mukaisesti *tunnesuhteet* ilmaisevat millaisia tunteita ihmiset toisissaan herättävät. Tunteiden luomiin suhteisiin sisältyy hyväksyntää ja torjuntaa. Tunteita herää luonnollisesti ensitapaamisessa, mutta myös toistuvassa kontaktissa. Niihin vaikuttaa aina oma sisäinen tila sekä toisen ihmisen käytös ja toiminta. (Niemistö 2012, 123.) Tunnepohjaisia liittoutumia alkaa syntyä, kun ihmiset liittyvät niihin, joilta saavat hyväksyntää sekä välttävät niitä, joilta kokevat saavansa kritiikkiä tai torjuntaa (Jauhiainen & Eskola 1994, 129). Positiiviset tunnesuhteet ovat siis myönteisiä asenteita ryhmän jäsenten välillä. Ne helpottavat yhteistä toimintaa ja lisäävät ryhmän kiinteyttä tuottamalla keskinäistä vetovoimaa. Kun ryhmän jäsenet näin viihtyvät toistensa seurassa, se on ratkaisevan merkityksellistä ryhmän ilmapiirille. (Niemistö 2012, 124).

Roolisuhteet viittaavat niihin odotuksiin, joita ryhmän jäsenet kohdistavat toisiinsa. Niistä annetaan palautetta hyväksynnällä ja paheksunnalla, kuten normisuhteissakin, mutta rooli eroaa normista siinä, että eri rooleille on eri odotukset. Rooleissa tapahtuu usein itseään toteuttavia ennustuksia: kun ihmistä pidetään ja kohdellaan tietynlaisena, hän alkaa toimia sen mukaisesti ja ehkä myös olemukseltaan tulla sellaiseksi. (Jauhiainen & Eskola 1994, 118.) Ryhmän prosesseissa roolit voivat jakaantua hyvinkin nopeasti. Yksilö ei aina välttämättä itse valitse omaa rooliaan, vaan sen voi tehdä ryhmä. Siinä, että joka ryhmästä löytyy omat hauskuttajat, ”äidit ja isät”, seikkailijat, sihteerit, sankarit tai kirjanpitäjät, ei ole mitään pahaa. Ongelmia syntyy kuitenkin siinä vaiheessa, jos roolit kahlitsevat kantajansa, rajoittavat ja sanelevat toimintaa tai niitä ei voida muuttaa. (Williams 2002, 191.) Roolien monitulkintaisuus sekä roolin epäselvät rajat ja sisällöt voivat aiheuttaa stressiä. Yksilö ei aina tiedä mitä häneltä todella odotetaan, ja kun ryhmän jäsenet usein toimivat samaan aikaan useammassa roolissa, se tuottaa myös rooliristiriitaa monelle. (Levi 2007, 64-65.) Ryhmän toiminnalle on eduksi, jos yksilön roolivalikoima on monipuolinen ja hänellä on ”tilaa” liikkua roolinsa sisällä, eli toteuttaa sitä joustavasti ja persoonallisesti. Joustavuuden ylläpitoa tukee roolien dy-

naamisuus, joka toimii vastavoimana ryhmien taipumukselle hakea turvaa ja pysyvyyttä jähmettyneistä rooleista. Roolien uudelleenjakautumista voidaan edesauttaa muokkaamalla kommunikaatiosuhteita, vahvistamalla roolitietoisuutta ja rohkaisemalla jäseniä tekemään myös itselleen epätyypillisiä asioita. (Jauhiainen & Eskola 1994, 120.)

Kommunikaatiosuhteissa on kysymys ryhmän sisäisestä viestinnästä, eli siitä miten toiminnan ja vuorovaikutuksen kannalta tarvittavat yhteydenpidon kysymykset on ryhmässä ratkaistu. Se, miltä kommunikaatiosuhteiden järjestelmä käytännössä näyttää, kertoo ryhmän viestinnän kanavista. Hyvin toimivassa ryhmässä väyliä on paljon ja ne ovat avoimia. Ihanteellinen kommunikaatiosuhteiden tilanne on ”verkko”, jossa kaikki kokevat mahdolliseksi ja mielekkääksi olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Verkko-malli ei pysy yllä itsestään, vaan tarvittaessa sitä huolletaan antamalla palautetta muille ja pohtimalla omia tulkintojaan. Toistuvat virhetulkinnat estävät vuorovaikutusta ja avoimuus vähenee vieden ryhmässä viihtymisen mukanaan. (Jauhiainen & Eskola 1994, 126.)



Kuvio 1. Erilaisia kommunikaatiosuhteita. Vasemmalla verkko, jossa kaikilla ryhmän jäsenillä on viestintäsuhde keskenään. Keskellä on kuvattu jäykän rakenteen ketju ja oikealla johtaja-keskeinen ratas. (mm. Niemistö 2012, 117; Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, 266; Pennington 2005, 21.)

Ryhmän kommunikaatiosuhteisiin vaikuttaa myös sen aineellinen ympäristö, sillä niin istumajärjestys kuin esim. pöydän muoto, kanavoivat vuorovaikutusta. Muodostelmana ympyrä, piiri, on ihmissuhde- ja terapiaryhmissä suosittu, koska siinä kontaktissa olemisen mahdollisuudet

ovat ryhmäläisten kesken samat. Ympyrämuoto antaa parhaat edellytykset ryhmän vuorovai-
kutuksen hyödyntämiselle, ja vaikka se ei takaakaan täydellisen tasavertaista osallistumista,
antaa se sille kuitenkin periaatteellisen mahdollisuuden. Muilta osin aktiivisuus riippuu ryh-
män sisäisistä suhteista sekä tilanteesta otetuista rooleista. (Niemistö 2012, 118.) Ympyrä
tukee keskustelun etenemistä ja sen on todettu tuottavan tyytyväisyyttä jäsenilleen (Jauhi-
nen & Eskola 1994, 127-128). Kuitenkin myös ympyrässä istutaan jonkinlaisessa järjestyksessä
eikä ehkä olekaan sattumaa kuka istuu ja kenen viereen. Ns. hyvissäkin ryhmissä väistämättä
muodostuu piilohierarkia, jonkinasteinen sosiaalinen järjestys, joka vaikuttaa tiedostamatta
ja varsin hienovaraisesti (Routarinne 2007, 16).

Sattumanvaraisuutta pidetään tärkeänä tekijänä ryhmiin jakautumisessa (Mäkisalo-Ropponen
2005, 95). Tavoite on, että piirissä istumajärjestyksen muodostaminen vaihtelevien kriteerei-
den mukaisesti poistaa osallistujalta vallan, mutta myös (ja etenkin) vastuun, tehdä henkilö-
valintoja. Sattumanvaraisuus itsessään ei siis ole tärkeää, vaan tärkeää on saada osallistujat
muodostumaan istumajärjestykseen (tai jossakin tehtävässä pareiksi) tavalla, joka ei perustu
yhteisössä olemassa oleviin epävirallisiin suhdejärjestelmiin.

Työelämässä, kuten muissakin ryhmissä, ilmapiirin positiivisuuden ylläpitämisessä voidaan
nähdä henkilökohtainen ja kollektiivinen vastuu. Yksilön sisäisenä asenteena vastuullisuus ei
ole sama kuin normin mukainen käytös. Vastuullisuus tarkoittaa kunnioittavaa käytöstä niin
itseään kuin ryhmän muita jäseniä kohtaan ja kunnioitus ilmenee siinä, että ryhmässä toimi-
taan ja käyttäydytään rehellisesti, olemassa olevien tunteiden mukaisesti. Se ei tietenkään
tarkoita, että kaikkia tunneimpulsseja tulisi toteuttaa, vaan että omia tilojaan informoitaisiin
toisille ja autettaisiin näin heitä ymmärtämään yksilön käytöstä. Ryhmät eivät itsestään muu-
tu jäseniään kunnioittaviksi, vaan siihen päästään silloin, kun ryhmä tiedostaa vastuunsa ja on
valmis toimimaan sen mukaisesti. Työelämässä ryhmän suhteiden ja roolien, oman ja toisten
toiminnan tiedostaminen siis selkiyttää työrakennetta ja ihmissuhderyhmissä siitä voi olla
apua itsetuntemuksen kehittämisessä. (Niemistö 2012, 116-117, 125-126.) Toiminnallisen
draaman ryhmä työyhteisössä ulottuu kaikkien suhteiden alueelle. Se on organisaation kehit-
tämiseen tähtäävä ryhmä, mutta myös, ja aivan yhtä lailla, ihmissuhderyhmä.

6 Toiminnallinen osuus Tampereella

Opinnäytetyö toteutettiin siis Työterveyslaitoksen Tampereen aluetoimipisteessä. Yhteyshen-
kilö mainosti tulevaa ryhmää sähköpostitse lähettämällä tekemäni toiminnan mainoksen (liite
1). Vaikka ennakkotietojen mukaan ryhmään oli ilmoittautunut yhdeksän työyhteisön jäsentä,
osallistujia oli lopulta kaikkiaan kahdeksan: kuusi naista ja kaksi miestä. Ennakkoon ilmoittau-
tuneista useampi kuin yksi ei koskaan tullut ja ryhmän aloittamisen jälkeen mukaan tuli hen-
kilöitä, jotka eivät olleet ilmoittautuneet. Näiden Työterveyslaitoksen ”draamaryhmään”

osallistuvien työntekijöiden yhdistävä tekijä on Tampereen aluetoimipiste, paikka jonka kaikki voimakkaasti mieltävät työyhteisökseen, mutta tiimiksi heitä ei voi kutsua. Jotkut heistä tekevät myös työtä yhdessä, mutta eivät kaikki. Ryhmän kokoonpano oli työsuhteiden osalta kirjava, heidän historiansa Työterveyslaitoksen palveluksessa vaihteli parista kuukaudesta pariin vuosikymmeneen.

Kokoontumisia oli kuusi kappaletta ja ne toteutuivat 12. ja 18.2. sekä 2., 5., 9. ja 13.3.2015. Yhden tapaamisen kesto oli n. 1½ tuntia. Osallistujien määrä vaihteli kolmesta seitsemään jakaantuen seuraavasti: ensimmäisellä kerralla mukana oli kolme osallistujaa, toisella viisi, kolmannella seitsemän, neljännellä viisi, viidennellä neljä ja kuudennella, eli viimeisellä kerralla, kuusi henkilöä (1:3, 2:5, 3:7, 4:5, 5:4, 6:6). Osallistumistapauksia oli siis yhteensä 30. Seuraavassa kuvataan jokaisen kokoontumisen toiminta sekä avataan joitain näkökulmia liittyen ohjaamiseen tai muuhun ryhmän toiminnan kannalta oleelliseen aihealueeseen. Kuvaus on hyvin yksityiskohtaista ja selittävää siitä syystä, että toteutetut toiminnot olisivat ryhmään osallistuneiden sovellettavissa. Pelkkä toimintojen ”nimilista” ei ole riittävä tieto, jos osallistuja useamman kuukauden kuluttua kokoontumisesta haluaisi kokeilla asiakastyössä jotakin tehtyä harjoitusta.

6.1 Ensimmäinen kokoontuminen 12.2.2015

Ennen ensimmäistä kokoontumista tiedossani oli, että kaikki eivät pääse osallistumaan tälle kerralle. Varauduin mielessäni viiden-kuuden osallistujan kokoonpanoon ja tein suunnitelmani sen mukaisesti. Ensimmäiselle kerralle tuli kuitenkin vain kolme henkilöä. Olin edellisessä työyhteisön draamatoiminnan ryhmässä havainnut hyväksi toimittaa mahdolliset paperityöt kokoontumisien alussa ja näin toimin tässäkin ryhmässä. Palautekaavakkeessa, jonka he siis täyttivät seuraavan kokoontumisen alussa, kysyin miten osallistujat kokevat tämän toimintatavan, ja sain pelkästään neutraalia ja positiivista palautetta. Sillä aikaa kun ensimmäisellä kerralla osallistujat siis tutustuivat lupakaavakkeeseen ja draamatoiminnan alkukartoitukseen (liitteet 4 ja 5), muokkasin suunnitelmani vastaamaan osallistujamäärää. Tehtävä oli vaikea ja koin oman ohjaajuuteni hyvin heikkona koko ensimmäisen kokoontumisen ajan. Pieni osallistujamäärä puhututti kahdella ensimmäisellä kerralla myös ryhmää itseään. Kun asia nousi puheeksi myös toisella kerralla, olin ohjaajana huolissani siitä, että asia ehkä vaivaisi joitakin henkilöitä liikaa ja halusin vapauttaa väärästä syyllisyydestä ja vastuusta. Muistutin, että koko suunnitteluvaiheen ajan on ollut tiedossa, miten epätodennäköistä on, että kaikki pääsisivät mukaan jokaiselle kerralle. Totesin myös, että koska toiminta on vapaaehtoista, on jokaisen työyhteisön jäsenen oma asia, miten tämän mahdollisuuden käyttää.

Suunnitelmani oli, että ensimmäisen kerran ”fiiliskierroksella” käydään tunnelmia läpi vain sanallisesti. Olin valmiiksi pohtinut millä tavalla virittäisin ensimmäisen kokoontumisen aloi-

tusta, millaisia kysymyksiä esittäisin ja onko sanavalinnoilla itselleni merkitystä. Tiesin itse, että jännitys vaikuttaa voimakkaasti omaan toimintaan aivan alussa, joten varauduin tilanteeseen yksityiskohtaisilla muistiinpanoilla. Itse monen ryhmän jäsenenä olen myös kokenut, että kun näen ohjaajalla kirjallisen suunnitelman, tiedän hänen valmistautuneen ohjausta varten ja tästä syystä en edes yrittänyt peitellä materiaaliani.

Aloitimme järjestäytymällä syntymäpäivän mukaiseen piiriin ja jokainen sai kertoa mistä tulee juuri siihen hetkeen ja millä mielellä on aloittamassa projektia. Pyysin osallistujia kirjoittamaan fläppitaululle hyvän ryhmän ominaisuuksia. Apukysymyksinä esitin seuraavia: ”Mieti millaisessa ryhmässä sinä viihdyt? Millaisen ryhmän jäsen haluat olla tai olet mielelläsi? Mitä ryhmässä ei saa olla? Millainen on turvallinen ryhmä?” Toisella kokoontumisella mukaan tuli kaksi uutta ja jatkoimme hyvän ryhmän ominaisuuksien keräämistä myös silloin. Lopputuloksena syntyi ryhmäsopimus, lista siitä, millaisia tavoitteita draamaryhmällä olisi hyvä olla. Hyvästä ryhmästä löytyy siis luottamus, rentous, läsnäolo, avoimuus, keskinäinen kunnioitus, arvostus, vapaaehtoisuus, huumori, hyvä mieli, viihdyttävyyys, sisällön henkilökohtainen merkityksellisyys sekä yhteinen päämäärä.

Ryhmäsopimuksen idea on siinä, että kun sen sisältö kumpuaa ryhmästä itsestään, on silloin todennäköisempää, että jäsenet sitoutuvat siihen ja pyrkivät muodostamaan tällaisen hyvän ryhmän. Ryhmäsopimuksen tekeminen voidaan nähdä myös virittäytymisenä tulevaan projektiin kokonaisuutena ja silloin virittäytymisen yksi tavoite on auttaa osallistujia tunnetasolla sitoutumaan ryhmään ja sen toimintaan. Kun jäsenet saavat olla mukana tavoitteiden asettamisessa, se vähentää vastustusta ja edistää ryhmän koheesiota, siis ryhmähenkeä. (Rautiainen 2008, 129-130,134.)

Hyvän ryhmän ominaisuuksista samansuuntaisilla linjoilla on myös työyhteisökouluttaja Kari Pääskynen, joka vuosituhannen vaihteessa loi innovaatioprosessin ohjaamisen mallin, HIDAS-metodin. HIDAS - ajattelussa korostuu viipyminen peruskysymysten äärellä riittävän pitkään ja yhteisen tietämyksen luominen siten, että kaikenlaisen aloittamisen yhteydessä mahdollisimman moni olisi mukana määrittelemässä tilannetta. Nämä ominaisuudet ovat tärkeitä silloin kun halutaan aikaansaada muutos yhteisön tai yksilön toiminnassa. Sanana ´hidas´ koostuu viiden eri periaatteen alkukirjaimista, jotka kaikki löytyvät myös TTL:n osallistujien tuottaman ´hyvän ryhmän´ listalta. Näitä ovat: henkilökohtaisuus, innovatiivisuus, dialogisuus, avoimuus ja strategisuus. Keskeistä HIDAS-metodissa on myös rakentaa dialogista ymmärrystä sekä etsiä eri asioille oikeaa ajoitusta. (Mönkkönen 2004, 2,21; Mönkkönen 2007, 24-25.)

Aina kun ryhmään tuli mukaan uusia ihmisiä, otin ohjaajana tämän listan lisäksi esille toiminnan, osallistumisen ja turvallisen ilmapiirin kannalta itselleni oleellimmat ”säännöt” - vaihtolovelvollisuuden ja vapaaehtoisuuden. Toiminnan aikana kuka tahansa saa missä vaiheessa

tahansa, ilman selitystä, astua tilanteesta pois ja seurata toimintaa sivusta, ja tulla taas takaisin kun itse haluaa. Vaitiolovelvollisuus tarkoittaa, että ryhmässä tapahtuneet asiat jäävät vain ja ainoastaan ryhmän omaan tietoon. Tämä toki on hiukan hullunkurinen näkemys tilanteessa, jossa koko toiminta raportoidaan kirjalliseen muotoon ja kaikkien saataville, mutta juuri siksi aihetta täytyy hieman avata. Jokainen ryhmäläinen saa kertoa ryhmän ulkopuolella millaisia harjoituksia on tehty, mitä ohjaaja on sanonut, mutta kenenkään muun ryhmäläisen sanomisista tai tekemisistä ei saa ilman lupaa sanoa mitään. Jokainen saa siis puhua omasta puolestaan, omista ajatuksistaan, kokemuksistaan ja toiminnasta yleisesti.

Ensimmäisen tehtävän tarkoituksena oli tuottaa neutraalia ja olemassa olevaa tietoa ryhmän jäsenten keskinäisistä suhteista ja tehdä niitä näkyväksi. Uutta ja tarpeellista tietoa tuli tässä vaiheessa eniten siis ohjaajan osaksi, mutta samalla varmistettiin, että yhteinen henkilöhistoria tulee kaikkien tietoon, jos se ei sitä vielä ole. Sosiometrian kentältä käytin tässä kohtaa ensin klassista sosiometriaa ja sitten sosiometrasta konkretisointia. Ryhmän luonteesta johtuen lähtökohtana oli, että ryhmän jäsenet tuntevat toisensa ja siksi valitsin ensimmäisen henkilö sosiometrian valintakriteeriksi kysymyksen: ”kenet tästä ryhmästä olet tavannut ensimmäiseksi?”.

Sosiometrinen työskentely tuo esiin ihmisten välisiä eroja ja on siksi myös aina jollain tavalla paljastavaa. Työskenneltäessä aloittavien ryhmien kanssa, sosiometrinen konkretisointi on usein klassista sosiometriaa parempi valinta. Siinä keskitytään ryhmän ulkoisiin rakenteisiin ja yksilöiden ominaisuuksiin heidän omasta näkökulmastaan, kun taas klassisessa sosiometriassa tehdään näkyväksi henkilövalintoja, jotka perustuvat valitsijan tulkintaan ryhmän jäsenten persoonallisista ominaisuuksista. Aloittavassa ryhmässä klassinen sosiometria ei kuitenkaan ole poissuljettu vaihtoehto ja se sopiikin hyvin yhteen sosiometrisen konkretisoinnin kanssa silloin, kun valintakriteeri on tilanteeseen sopiva. Kriteerin tehtävä, nimenomaan aloittavassa ryhmässä, on suojella osallistujia siten, että he eivät altistu liialliselle haavoittumiselle. (Niemistö 2012, 130-135.) Työyhteisössä toisilleen tuttujen ihmisten kesken yhteinen ensita paaminen on riittävän turvallinen kriteeri. Aina on toki mahdollista, että tällainen työskentely paljastaa jonkin vaietun ja dramaattisen suhteen joidenkin ryhmäläisten välillä, mutta aukontonta valmistautumista ei tällaisessa ryhmässä voida saavuttaa.

Pyysin siis ryhmäläisiä laittamaan kätensä valitseman henkilön olkapäälle. Näin syntyi ns. elävä sosiogrammi, joka sisältyy klassisen sosiometrian käsitteeseen. Tavallisesti sosiogrammeja tehdään käyttäen apuna yksinkertaisesti kynää ja paperia. Silloin henkilö piirtää ja kirjoittaa ryhmäläisten nimiä pienten ympyröiden sisään ja nuolia kuvaamaan omia valintojaan tai torjuntujaan. (Niemistö 2012, 132.) Tähän ensimmäiseen elävän sosiogrammin tekoon osallistuin itsekkin. Olin tavannut yhteyshenkilön kerran aikaisemmin ja ryhmän pienen koon ja ihka ensimmäisen toiminnan takia tuntui luonteelta olla osa ryhmää ja aloittaa antamalla

konkreettinen esimerkki. Valinnat jakautuivat luonnollisesti yhdistävän fyysisen työpaikan, siellä vietetyn ajan ja esimiessuhteiden mukaisesti. Ohjeistin kertomaan valinnan perusteet ryhmän tai ohjaajan sijaan valitulle itselleen katsoen tätä silmiin ja puhuttelemalla nimeltä: ”Pirkko/Pekka valitsin sinut, koska...” jne. Joskus sama kertomus historiasta tulee toistetuksi tällaisessa tilanteessa, se voi aiheuttaa hämmennystä, koska henkilöllä ei ole välttämättä mitään lisättävää, kun toinen on jo kertonut heidän ensitapaamisestaan. Hämmennys voi ilmetä arkuutena, huvittuvuutena tai jopa kiukkuna. Ohjaajana voi silloin kuitenkin rohkaista ihmistä kertomaan tilanteesta jotain, vaikka sitten samoin sanoin kuin toinen edellä. Tämä vahvistaa äänessä olevan ihmisen omaa todellisuutta, kirjoittaa hänen omaa elämänkertaansa ja ikään kuin piirtää hänen persoonansa ääriviivoja.

Ensimmäisen kokoontumisen sosiometrisenä konkretisointina teimme janan draaman ja toiminnallisen ryhmän tuttuudesta. Ohjaajana olin etsimässä oleellista tietoa ja ajattelin myös vähentäväni tämän kautta osallistujien mahdollisia paineita. Oma ilmaisuni oli hapuilevaa ja tehtävänanto jäi vajaaksi. Oma epävarmuuteni ruokki hermostuneisuutta ja päällimmäiseksi muistikuvaksi jäi häpeä siitä, että kuulostin siltä, etten itsekään tiedä mitä olen kysymässä. Huoleni jälkepäin ajateltuna oli se, jäikö jollekin ryhmässä kuva siitä, että olisi ollut jotenkin heidän vastuullaan ymmärtää epäselvästi selitetty asia oikein. Onneksi ryhmä ei kompastunut tähän tilanteeseen, vaan pääsimme eteenpäin. Palautteessa kysyin mm. motivoiko ensimmäinen kokoontuminen osallistumaan seuraavalle kerralle ja pyysin numeroimaan kolme parasta harjoitusta. Kaksi kolmesta oli arvioinut sosiometriat (käsi olkapäällä & jana) kolmen parhaan joukkoon, sijoille 2 ja 3. Lisäksi kaikki kolme olivat ensimmäisen kerran perusteella motivoituneita tulemaan uudelleen, minkä voisi tulkita viittaavan siihen, ettei heidän fokuksensa ollut minun epäonnistumisessani vaan niissä asioissa, jotka oli koettu hyväksi.

Sana kerrallaan - harjoituksessa ryhmä loi kuvitteellisen hahmon vastaamalla esittämiini kysymyksiin ja niin syntyi ”Ville”, 30-vuotias työterveyslaitoksen draamatutkija, joka kirjoittaa kirjettä äidilleen erityisen hyvän työpäivän jälkeen. Idea on siis se, että ryhmän jäsenet vievät tarinaa eteenpäin omalla vuorollaan ja vain yksi sana kerrallaan. Harjoituksen voi tehdä istuen, seisten tai liikkuen. Kun osallistujia oli vain kolme ja siksi helppoa muistaa kenen vuoro oli, joten ohjeistin heitä pysymään vapaasti liikkeessä koko harjoituksen ajan. Tarina rön-syili hassuihin yksityiskohtiin liittyen ”Villen” isään ja tämän uuteen vaimoon, jommankumman valtavan suureen päähän ja palkkaan. Välillä koetin muistuttaa aiheesta, joka oli alussa erityisen hyvä työpäivä ja kun tilanne vaikutti pysähtyneeltä, annoin myös pari kertaa ehdotuksen seuraavaksi sanaksi. Yhteinen havainto tehtävän jälkeen oli, että kun ajatus katkesi, myös liike hidastui tai jopa pysähtyi. Kun kirjeelle oli saatu laitettua piste, keskustelimme siitä, miten tämä harjoitus liittyy vuorovaikutukseen ja toisen kuuntelemiseen.

Huomioita nousi ryhmästä siitä, että oli yritetty ikään kuin valmistaa ”hyvä syöttö” seuraavalle ja sitten ihmeteltiin kun toinen ei ollenkaan ottanut syötöstä ”koppia”, vaan jatkoi aivan eri suuntaan kuin mitä toinen odotti. Tämä voi tuntua yllättävältä ja se jollain tavalla lievittää sitä, kuinka vähäiset ovat yhden osallistujan vaikutusmahdollisuudet. Ohjaajuudesta sain palautteessa huomion, että vähempikin auttaminen tehtävien etenemisessä, erityisesti tämän sana kerrallaan -harjoituksen kohdalla, olisi riittänyt, mutta samalta kerralta tuli myös kiitosta mukana olosta ja tuesta.

Aikuiset ovat ehkä tottuneet omissa vuorovaikutustilanteissaan nauttimaan kehittyneen keskustelun peruselementeistä, siis jatkuvuudesta ja vuorottelusta, joita sana kerrallaan -harjoituksessa oli kyllä tarjolla, vaikkakin eri tavalla kuin kasvokkain tapahtuvassa kahden- tai kolmenkeskisessä keskustelussa. Tavallistahan on, että aikuisten välisessä keskustelussa keskustelukumppanit eivät puhu yhtä aikaa, vaan vuorottelu ilmenee siinä, että puhujan ja kuulijan rooleja vaihdellaan. Edes kiivaassa väittelyssä, jossa näyttäisi siltä, että yhtä aikaa puhumisen kiellosta vähät välitetään, ei lopulta ole kysymys pyrkimyksestä kumota vuorottelua, roolien vaihtumista, vaan päinvastoin sitä koetetaan silloinkin kaikin voimin toteuttaa. Keskustelukumppanit ovat silloin vain hyvin eri mieltä siitä, kummalla puhujan vuoro on. Kumpikaan ei siis siedä oman puheenvuoronsa päälle puhumista. ”Hyvän syötön” voi ajatella liittyvän jatkuvuuden käsitteeseen, siis siihen, että puheessa pysytään samassa aiheessa; kun puhuja siirtyy kuulijan rooliin ja kuulija saa puhujan roolin, hänen puheensa sisältö liittyy tavalla tai toisella edellisen puhujan vuoroon. (Launonen 2007, 24.) Vuorovaikutuksen ydintä onkin sananmukaisesti vuoron perään vaikuttaminen. Vastaus muodostuu kuitenkin sen mukaan, miten henkilö on toisen viestin tai tekemisen tulkinut. Ihmiset eivät siis reagoi toistensa tekoihin, vaan niihin merkityksiin, joita itse teoille antavat. (Niemistö 2012, 18.)

Sana kerrallaan -harjoitus häiriköi tätä mahdollisesti syvään juurtunutta ymmärrystä, mutta herättää konkreettisesti huomaamaan, miten vaikeaa voi olla hyväksyä toisten tekemät valinnat tarinan juoneen. Mitä selkeämpi visio osallistujalla on mielessään siitä, mihin suuntaan hän tarinaa haluaisi kuljettaa, sitä vaikeampaa on jatkaa toisen tarjoilemaan sanaan sopivalla tavalla. Improvisaatio-esityksissä tällaisen harjoituksen hauskuus katsojalle onkin juuri siinä, että näyttelijät koettavat tehdä toisilleen mahdollisimman hankalia tilanteita. On viihdyttävää katsoa miten verbaaliakrobaatit ottavat pallon haltuun ja lyövät takaisin -jos mahdollista- vielä pahemman ”syötön”.

Vaikka ensimmäinen kokoontuminen ei mielikuvissani olekaan mikään ohjaajuuden onnistumisten ilotulitus, oli sana kerrallaan kuitenkin positiivinen kokemus itselleni. Edellisen työyhteisön kanssa olin kokenut suuria vaikeuksia tehtävän selittämässä ja lopputuloksena syntyi tulkintoja, joita en ollut osannut lainkaan ottaa huomioon. Tämän ”Villen kirjeen” äärellä sain olla oppimassa nyt uusia ohjaamisen nyansseja, kun tehtävänannon perusta oli edellis-

taan verrattuna selkeästi parempi. Muistiinpanoihini tämän ensimmäisen kokoontumisen jälkeen olin kirjoittanut aikalailla itsestänselvyden: ”minä en etukäteen voi tietää mikä heille toimii ja mikä ei!”.

Koska ”Villen” kanssa oli päästy helposti fiktion maailmaan, oli seuraavana vuorossa ’Rikkinäinen Skype’. Leikki on 2010-luvulle päivitetty versio ’rikkinäisestä puhelimesta’, jossa istutaan rivissä ja viesti kulkee kuiskattuna aina seuraavan korvaan ja jossa papukaijan tavoin toistetaan vain täsmällisesti se, minkä itse kuuli, välittämättä siitä, oliko lause ymmärrettävä tai edes suomen kieltä. Skype-versiossa seistään jonossa ohjaajan edessä siten, että jonon ensimmäinen on kasvot ohjaajaan päin ja loput selkähän ohjaajaan päin. Ohjaaja näyttää jonossa ensimmäisenä olevalle esitettävän sanan paperilla. Tällä kerralla käytimme ammattinimikkeitä (poliisi, kokki, näyttelijä ja kaupan kassa) koska toiminta tapahtui työyhteisössä, mutta aivan yhtä hyvin voisivat toimia mitkä tahansa hahmot (mm. satuhahmot, julkisuuden henkilöt tai vaikka sarjakuvasankarit). Sanan nähnyt kääntyy ympäri, koputtaa sitten edessään olevaa olkapäälle, josta tämä tietää kääntyä kasvot jonon ensimmäistä kohti. Ensimmäinen esittää miimisesti annettua hahmoa (esim. poliisia). Kun toinen luulee tietävänsä mistä on kysymys, hän nyökkää esittäjälle merkiksi, että on omasta mielestään ymmärtänyt, ja kääntyy itse koputtamaan seuraavan osallistujan olkapäätä. Tämä kääntyy ja äsken esityksen vastaanottanut alkaa esittää omaa versiotaan (poliisista). Hän voi käyttää samoja liikkeitä, tekoja ja ilmeitä kuin mitä on nähnyt edelliseltä tai esittää hahmoa täysin omalla tavallaan. Riippuen osallistujien määrästä, ketjua jatketaan aina nyökkäämällä merkiksi, että on saanut hahmosta selvän ja taas koputtamalla seuraavaa olkapäälle merkiksi, että ”esitys” on alkamassa. Jonon viimeinen saa sanoa ääneen, kun on mielestään ymmärtänyt millainen tai kuka hahmo on kyseessä. Koko jono puretaan siten, että kaikki saavat sanoa, minkä olettivat olevan kyseessä, lopusta alkuun, niin että sanan paperista nähnyt kertoo sen viimeisenä muille. Riippuen ryhmäläisten iästä ja keskittymiskyvystä, yli seitsemän hengen ryhmässä voi olla parempi tehdä kaksi jonoa, koska viimeisenä seisominen saatetaan kokea kiusallisena, etenkin jos joutuu odottamaan kauan, ja oman selän takana naureskellaan tai ollaan pitkään hiljaa. Tässä kolmen hengen ryhmässä ehdimme tehdä neljä hahmoa, ja jokainen sai olla joka kohdassa jonoa, sekä vaihdella sitä kuka esittää ja kenelle. Rikkinäinen skype toteutettiin myös viimeisellä kokoontumisella, ja luvussa 6.6 on kuvattu tarkemmin näkökulmia ko. harjoituksen vuorovaiikutuksellisuuteen.

Kaikki viisi ensimmäistä kokoontumista päättyivät samanlaiseen ”fiilis/etäisyys” -harjoitukseen, jossa jokin esine asetettiin huoneen keskelle ja jokainen hiljaisuudessa asettui tietyn matkan päähän tiettyyn asentoon sen mukaan, miten juuri hän koki oman suhteensa ryhmään ja/tai toimintaan. Oleellista oli, että jokainen pohti hiljaa omia tuntemuksiaan ja ”lukitsi vastauksen” ennen kuin kukaan muu ehti ottaa aiheeseen ääneen kantaa. Oma ymmärrykseni on, että tällä tavoin toimittaessa henkilö ei niin herkästi hylkää omaa mielipidettään mukau-

tuakseen yleiseen mielipiteeseen. Sama periaate pätee kaikkiin harjoituksiin, esim. korttien valitsemiseen (korteista lisää kolmannen kokoontumisen yhteydessä). Samaan harjoitukseen lopettaminen toistuvasti auttaa ryhmäläisiä valmistautumaan kokoontumisen päättymiseen. Tämän ryhmän kohdalla valmistautumien ei ollut niin tärkeää, kuin mitä se olisi ollut vaikkapa lasten kanssa, mutta tuskin meistä kukaan pitää tilanteesta, jossa varoittamatta todetaan ”tämä oli tässä, kiitos ja hei!”. Kaikki osallistujat asettuivat lähelle ryhmää kuvaavaa esinettä ja ottivat siitä kädellä (tai kahdella) kiinni.

Ensimmäistä kertaa koskevassa palautteessa edellä mainittujen huomioiden lisäksi nousi esille, että kaikille päällimmäiseksi mieleen oli jäänyt rikkinäinen skype. Ainoat toimintaa koskevat pelot liittyivät siihen, tuleeko ryhmään riittävästi osallistujia. Yksittäiset harjoitukset kolmen hengen ryhmä arvioi paremmuusjärjestykseen seuraavasti: 1. Sana kerrallaan, 2. Rikkinäinen skype, 3. Ryhmäsopimus & hyvän ryhmän ominaisuudet, 4. Sosiometriat: olkapäävalinnat ja jana.

6.2 Toinen kokoontuminen 18.2.2015

Toisella kokoontumisella paperitöiden ja opinnäytetyön lyhyen esittelyn jälkeen täydensimme edelliskerran listaa hyvästä ryhmästä. Paikalla oli nyt viisi osallistujaa. Nimi- ja fiiliskierroksella istuimme tuoleilla piirissä, kuten jokaisen kerran alussa. Kävimme läpi lyhyen esittelykierroksen ja yleisin omaa tunnelmaa kuvaava sana osallistujilla oli odottava. Siirsimme tuolit syrjään ja ohjeistin ryhmää liikkumaan tilassa hetken aikaa vapaasti sinne ja tänne. Osallistuin seuraavaan harjoitukseen itse, jotta saimme aikaiseksi parit. Ensimmäinen tehtävä kävellessä oli katsoa omia jalkoja, sitten muiden jalkoja ja valita ryhmästä parikseen eniten samannäköiset jalkaterät ja jakaa parin kanssa jotain tietoa omista sukista/kengistä. Tämän tarkoitus oli tehdä valinta, kontaktin ottaminen ja itseään koskevan tiedon jakaminen helpoksi: valinta perustui puhtaaseen sattumaan, jakamisen aihe ei ollut persoonaan liittyvä ja kertomansa asioiden laajuuden kukin pystyi helposti rajaamaan mieleisekseen. Parit keskustelivat hetken kaksin ja jakoivat sitten asian koko ryhmälle. Sitten katsoimme omia ja toisten käsiä, valitsimme mahdollisimman erilaiset kädet ja jaoin parin kanssa jonkin itselle merkittävän, omien käsien teon. Kätten tekoja jaettiin myös koko ryhmälle. Tämä tuotti uutta tietoa ryhmäläisten harrastuksista ja mielenkiinnon kohteista.

Osoita+nimeä -tehtävän ensimmäisessä vaiheessa liikutaan tilassa ja osoitetaan sormella silmiin sattuvia asioita ja nimetään ne ääneen: ”ikkuna, lattia, katto, tuoli, tussi, johto, pöytä...”. Tämä voi tuntua osallistujista typerältä, liikkua nyt porukalla huoneessa, osoitella tavaroita ja puhua yksikseen. Siksi ohjeistinkin heitä sietämään kummallisuuden tunnetta ja odottamaan, että menemme tehtävässä eteenpäin. Toisessa vaiheessa ollaan ensimmäisen osoittamisen kohdalla hiljaa, ja sanoitetaan havainto siinä vaiheessa, kun sormi osoittaa seuraavaa

kohdetta. Käytännössä siis aloitan osoittamalla tuolia ja olen hiljaa. Seuraavaksi osoitan tietokonetta ja sanon edellisen, eli 'tuoli'. Sitten osoitan ikkunaa ja sanon 'tietokone' jne. Tehtävän tarkoituksena on herättää keskittyneisyyttä ja samalla häiritä aivojen normaalia analysoivaa ajatustoimintaa (Launio 2013). Purimme tehtävän aiheuttamia tuntemuksia ensin parin ja sitten koko ryhmän kanssa. Etenkin toisesta vaiheesta yhteinen havainto oli, että keskittyminen on täysin tehtävässä eikä silloin ehdi ajattelemaan, mitä muut mahtavat minusta ajatella. Myös tempo hidastui siirryttäessä helposta vaativampaan.

Seuraavassa "seuraa & pakene" -harjoituksessa jokainen osallistuja valitsi mielessään yhden ryhmäläisen ja alkoi seurata häntä tilassa siten, ettei henkilö huomaisi sitä itse. Liitin tähän mielikuvan peitetehtävissä olevasta poliisista. Hetken päästä kehotin jokaista laittamaan käteensä sen ihmisen olkapäälle, jota seurasi ja kysymään oliko tämä huomannut. Toistimme harjoituksen myös toisinpäin, mahdollista agenttia väistelevänä roistona. Tehtävänä oli koettaa pysyä valitusta (eri) henkilöstä mahdollisimman kaukana ja lopuksi sitten paljastaa pakonsa. Vain muutama havainto tehtiin oikein siitä, kenen askeliin oli vaikuttamassa itse. Huomio oli suurimmaksi osaksi oman tehtävän suorittamisessa, siinä kuinka asettua tilassa jotta oikea henkilö ei huomaa, että juuri hänellä on vaikutusta. Toiminnan tarkoitus on havainnollistaa sitä, että jos ihminen on voimakkaasti riippuvainen toisen henkilön toiminnasta, hän ei kykene huomioimaan, mitä kaikkea muuta ryhmässä tapahtuu.

Kyräilyn ja epäluulon maisemista siirryimme vahvistamaan yhteenkuuluvuutta "kuvitteellisten lahjojen" avulla. Seisoimme piirissä ja selitin leikin idean. Aloitin antamalla miimisesti seuraavalle henkilölle lahjan toivottaen samalla "hyvää tuhkakeskiviikkoa". Hän otti sen vastaan mukautuen miimisesti ilmaisemaani lahjan kokoon, muotoon ja painoon, ja sanoittamalla lahjan sisällön: "kiitos tästä...". Sitten lahjan saanut laittaa lahjan pois ja "ottaa" selkänsä takaa uuden lahjan, jonka ojentaa taas seuraavalle. Kierros käydään ensin antamalla ja nimeämällä lahjat, ja sen jälkeen lahjan antaja saa kertoa, mitä itse kuvitteli antavansa. Tehtävä tuotti hymyä ja naurua sekä viritti lämmintä tunnelmaa, sillä seisoimme ringissä suhteellisen lähellä. Joidenkin kohdalla lahjan tulkinta osui täsmälleen oikeaan, ja se näytti tiivistävän kahdenkeskistä työoveruutta olemalla "meidän juttu". Harjoitus on kuitenkin siitä erinomainen, että täysin metsään menevä arvaus on yleensä hauska, ja yhteinen naurunpyrskähdys tuottaa yhteisen kokemuksen juuri näiden kahden välille. Ei siis tullut minulle yllätyksenä, että kuvitteelliset lahjat -tehtävä sai ylivoimaisesti eniten ykkösvalintoja, kun palautteessa osallistujat valitsivat kolme mieleisintä tehtävää. Neljä viidestä sijoitti sen parhaaksi toiminnaksi ja yksi kolmanneksi.

Jatkoimme sosiometrisellä konkretisoinnilla. Lämmittelynä ja työtavan opetteluna uusille ryhmäläisille muodostimme kaksi ensimmäistä janaa helpoilla määritelmillä, eli pituuden ja iän perusteella. Kolmas jana kuvasi työsuhteen kestoa Työterveyslaitoksella ja neljäs nykyisis-

tä työtehtävistä poikkeavan työkokemuksen määrää. Odotetusti viimeinen jana toi eniten uutta tietoa ja se oli sen kiistaton tavoite, mutta myös kolmannella janalla oli paikkansa, koska juuri se teki näkyväksi, kuinka moninaisia työtilanteita ryhmän sisään mahtuu. Palautteessa kaikki viisi kertoivat oppineensa työkavereista uusia asioita. Uudelle työntekijälle kaikki tieto oli luonnollisesti uutta, mutta pitkään talossa olleetkin huomasivat kuulevansa aivan uusia asioita, vaikka olivat luulleet tuntevansa toisensa jo hyvin.

6.3 Kolmas kokoontuminen 2.3.2015

Kolmannen kokoontumisen alussa alkoi olla itselleni selvää, että olisi turhaa pyrkiä aloittamaan ”minuutilleen” silloin, kun oli tarkoitus. TTL:n työntekijöiden tehtävien luonteesta joh-tuen osallistujat tulivat paikalle pääsääntöisesti ensimmäisen kymmenen minuutin aikana eikä se näyttäytynyt heitä itseään häiritsevänä tekijänä. Ohjausten lopetus myös yleensä, ja juuri tästä syystäkin, venyi yli sovitun ajankohdan. Loppukyselyssä kysyin millaisia vaikutuksia tällä ajankohtien liukuvuudella oli heidän osallistumiseensa ja vaikutus oli vastausten perusteella hyvin vähäinen, lähes olematon.

Alkupiiriin järjestäydyimme toisen nimen alkukirjaimen mukaiseen järjestykseen, jolloin saimme taas uutta, joskin suhteellisen irrelevanttia, tietoa toisistamme. Tämän jälkeen aloitimme virallisesti taas nimikierroksella. Vaikka ensimmäisillä kerroilla esittäytyminen aivan tutuille henkilöille oli saattanut tuntua jopa hölmöltä, vaiva maksoi ns. itsensä takaisin tällä kerralla, kun täysin uusia kasvoja saapui paikalle kolme ja osallistujamäärä oli kokoontumisten suurin, kaikkiaan seitsemän. Edellisillä kerroilla mukana olleille aloituksen rakenne oli tuttu. Nimikierrokseen liittyi tehtävä kertoa omasta työnkuvasta lyhyesti sekä siitä, millaisesta tilanteesta tulee mukaan ryhmään ja tähän tilaan. Se, missä ”tilassa” olemme henkisesti ja fyysisesti silloin, kun olemme vuorovaikutuksessa toisten kanssa, vaikuttaa ja näkyy. Tämän kierroksen jälkeen pyysin osallistujia pohtimaan omaa työtään, sitä millaisia tunteita se herättää, sekä millaisena kukin kokee suhteensa omaan työhön juuri sillä hetkellä. Olin levittänyt tilan reunoilla oleville pöydille kortteja, joissa oli pääosin kuvia mutta joissain myös vähän tekstiä. Monille vähänkin ryhmien kanssa työskenteleville henkilöille korttien käyttö on tuttua, ja myös tässä ryhmässä oli nyt osallistujina sellaisia ihmisiä, jotka ovat itse vetäjänä käyttäneet kortteja. Asia taisi olla ongelma enemmän minulle kuin heille, sillä koin pientä epävarmuutta käyttää tällaista välinettä sellaisille, jotka ovat minun opiskelija-statukseeni nähden ”ammattilaisia”. Kun toiminta alkoi ja keskustelu eteni, epävarmuuteni hellitti ja ryhmä kannatteli kaikkia jäseniään, tarvittaessa siis myös ohjaajaa.

Korttityöskentely tuotti jakamista ja keskustelua. Osallistujille tuntui olevan helppoa sanoittaa ajatuksiaan. Ryhmäläiset valitsivat kortteja tällä, ja kaikilla muillakin kerroilla kun kortteja käytettiin, suhteellisen pitkään. Mahdollisesti he pohtivat sisältöä ja sitä, mitä aikovat

aiheesta sanoa, hyvin analyttisesti jo valintavaiheessa. Korttien teemoiksi nousivat valinnanvapaus, asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen, työssä kasvaminen ja työn rajaaminen, työtehtävien projektiluonteisuus, uudet ja yllättävätkin ”maisemat” työkentällä, unelmatyö, hyvä työrytmi sekä uudet projektit ja haasteet. Korteiksi olin kerännyt aivan tavallisia postikortteja joita itse olin saanut tai ostanut, painottuen kuitenkin kuvakortteihin ja kuvissa monipuoliseen väri- ja muotomaailmaan. Yksi oleellinen huomio korttien toimivuudesta tuli siinä kohtaa esille, kun kaksi eri henkilöä oli valinnut saman kortin, toinen kuvaamaan työn tämänhetkisiä tuntemuksia ja toinen kuvaamaan suhdettaan työhön. Molemmilla oli selitys sille, miten kuva ilmensi heidän sille antamaansa sisältöä, ja jonka avulla kaikki muutkin kykenivät yhteyden kuvan ja sisällön välillä näkemään. Olin kyllä nähnyt vaivaa korttikokoelman kasamiseen, mutta silti epäilin sen toimivuutta. Tämä vahvisti myös minulle ohjaajana sitä, että kyse ei ole kuvasta, vaan tulkinnasta ja sisällöstä jonka ryhmäläinen sille antaa.

Koska uusia ihmisiä oli paikalla, kertosimme lyhyesti pääperiaatteet toiminnan vapaaehtoisuudesta ja vaitiolovelvollisuudesta. Siirsin ”palloa” vähän enemmän ryhmälle ja pyysin jo mukana olleita kertomaan ensikertalaisille sen, mitä kokivat tarpeelliseksi sanoa. ”Kokeneet” evästivät uusia olemaan avoimin mielin ja ottamaan rennosti. Olisin itse voinut sanoa täsmälleen samat sanat, mutta niiden painoarvo tuntui olevan suurempi, kun ne tulivat muilta ryhmäläisiltä. Tästä siirryimme sosiometriseen konkretisointiin. Teimme lämmittelyjanoiksi taas helppoja ikä- ja pituusjanoja ja sitten ensimmäiseltä kerralta tutun toiminnallisuuden/ draamamenetelmien tuttuutta kuvaavan janan. Suuremmassa ryhmässä vaihtelu oli nyt ymmärrettävästi hieman laajempaa, mutta kaikki olivat edelleen aika lähellä toisiaan eivätkä ääripäät olleet edustettuina lainkaan.

Jana-tehtävien jälkeen olin suunnitellut ns. kehoskannauksen, jossa käydään kehon osat läpi varpaista päähän, tunnustellaan kehon tuntemuksia ja ikään kuin herätellään kehoa tietoisien havainnoinnin kautta. Alun perin olin kaavaillut harjoituksen tehtäväksi liikkeessä, mutta koska ryhmässä oli pientä liikuntarajoitetta, muutin tehtävää niin, että jokainen sai etsiä enemmänkin juuri sitä tapaa asettua tilaan, joka kumpusi omasta kehosta. Jokainen sai siis valita halusiko olla liikkeessä, seistä, istua vai käydä makuulle. Tilanne eteni kehon havainnoinnin kautta, mutta siitä muodostui enemmän rentoutusharjoitus kuin herättelevä läpivalaisu. Se, että ryhmäläiset pysähtyivät, hidasti myös omaa puhettani, minun sitä siinä hetkessä heti huomaamatta. Kun havahduin verkkaiseen tempoon, halusin kuitenkin viedä harjoituksen ehyenä kokonaisuutena loppuun asti, ja nostatin puheen tempoa lopussa, jotta rauhoittumisesta olisi hyvä siirtyä taas toimintaan. Palaute tästä harjoituksesta oli seuraavan kerran keskustelussa sekä hyvää että kriittistä. Ryhmässä pohdittiin, miksi tämän kaltainen tehtävä tehtiin toiminnan keskellä, mutta esiin nousi myös se, että sen jälkeen oli ollut todella hyvä olla ja sen oli koettu edesauttavan omaa toimimista ryhmässä kokoontumisen loppuun asti.

Rentoutumisen ja rauhoittumisen jälkeen teimme pareina ”123”-vuorovaikutusharjoituksen. Parit seisovat vastakkain ja laskevat yhdessä kolmeen (uudelleen ja uudelleen) siten, että vuorotellen sanotaan numero. (Pekka sanoo ’yksi’, Pirkko sanoo ’kaksi’, Pekka ’kolme’ ja Pirkko ’yksi’, jne.) Tämä kuulostaa yksinkertaiselta, mutta ei todellakaan sitä kaikille ole. Hetken kuluttua sanan ’yksi’ tilalle tulee taputus, eli se, jonka kuuluisi sanoa ’yksi’, onkin hiljaa ja lyö kätensä yhteen. Seuraavaksi sanan ’kaksi’ tilalle tulee sormien napsutus ja lopulta ’kolme’ korvataan polkemalla jalkaa lattiaan. ”Onnistuakseen tehtävässä” eli välttämällä ”virheiden” tekemistä pari yleensä ei hymyile, ei naura, eikä välttämättä katso toisiaan intensiivisesti silmiin. Harjoitus osoittaa konkreettisesti sen, että yhteinen ”moka” saa molemmat nauramaan. Virheitä välttämässä huomio ei ole toisen ihmisen kuuntelemisessa, vaan sen ajattelemisessa ja ennakoimisessa, mitä itse seuraavaksi sanoo. (Routarinne 2014.)

”Stadilainen bussipysäkki” on leikki, jossa seisotaan ringissä ja väistellään katsekontaktia. Ensin kaikki katsovat omiin jalkoihinsa, valitsevat mielessään yhden ryhmäläisen ja sovitusta merkistä kaikki katsovat kasvoihin valitsemaansa henkilöä. Jos katseet kohtaavat, molemmat huutavat ’apua!’, kiljaisevat tai muuten ilmaisevat kauhistusta, ja putoavat pelistä pois. Se, joka onnistuu välttelemään katsekontaktia pisimpään, ”voittaa”. Yleensä leikit, joissa osallistujia putoaa ringistä pois, eivät ole yhdistäviä, mutta tämän eduksi laskettakoon se, että monesti pudonneet jäävät silti seuraamaan, miten pelissä käy. Myös kovaan ääneen huutaminen voi olla monelle ensimmäinen kerta voimakkaasta äänenkäytöstä tällaisessa ryhmässä, siis nimenomaan työkavereiden kanssa. Tilanne oli hauska ja kun on mukavaa, niin aika rientää. Bussipysäkin jälkeen huomasin aikaa olevan jäljellä liian vähän, mutta päätin kuitenkin vielä ottaa mukaan yhden ”patsaan muovailu” -tehtävän.

Palautin keskustelun takaisin työteemoihin. Kävimme läpi alussa korttien avulla käsitellyt ”suhde työhön nyt” -teemat ja pyysin osallistujia laittamaan käden sen henkilön olkapäälle, kenen teema kiinnostaa tai tulee jollain tavalla lähelle itseä. Valinnat jakautuivat hyvin tasaisesti, sillä melkein kaikki saivat yhden valinnan. Patsaan tekijäksi valikoitui lopulta se ainoa ryhmäläinen, joka sai kaksi valintaa. Totesin muiden ryhmäläisten muuttuvan muovailuvahaksi ja pyysin valittua henkilöä muovailemaan kuvan, jossa näkyy tämä hänen suhteensa työhön. Psykodraama ei ollut hänelle täysin vieras alue, joten uskalsin tarjota hänelle patsastekniikkaa ilman erillistä lämmittelyä. Annoin muovailun aloittamiseen apukysymyksiä: ”miltä sinusta tuntuu tässä työtilanteessa?”, ”miltä tilanne näyttää?” ja ”millaisia eri osia siihen kuuluu?”.

”Muovailija” alkoi muovata ja saatiin aikaan patsas. Pyysin häntä kertomaan, mitä kuvassa on ja hän tottuneen oloisesti kertoi. Pyysin sanoittamaan yhden, voimavaroja vievän, patsaan osan näkökulmaa, ja sitten muokkaamaan koko kuvaa sellaiseksi, millaisena hän toivoisi voitavansa tilanteen nähdä. Pysäytin tilanteen kysyen ”sopiiko, että jätetään tämä tähän positiivi-

seen, toivottavaan kuvaa?” ja se hänelle sopi. Ohjeistin kaikkia astumaan kuvasta ulos, ja ikään kuin huokaisemaan itsensä irti, kehollisesti ravistelemaan roolin pois yltään. Purimme harjoitusta keskustelemalle. Jokainen sai sanoittaa, millaisia ajatuksia tai tuntemuksia nousi omassa roolissa. Positiivisissa rooleissa oli ollut mukava olla, mutta ristiriitaisuutta kuvaavissa rooleissa tuntui nousevan myös omia, vastaavanlaisia, kokemuksia pintaan. Ryhmästä nousi myös näkökulmaa siitä, että oli mielenkiintoista olla vahana, mutta ei minkäänlaista halua olla itse muovailijana. Osalle harjoitus oli mielekäs, vaikka ei itse ollut ns. päähenkilönä ja osa piti harjoitusta yhteisöllisyyttä haittaavana, mutta pitivät kuitenkin siitä, että se päättyi yhteisöllisesti keskustellen. Harjoituksen purkuun olisi voinut käyttää enemmän aikaa, mutta olimme jo muutenkin aikataulusta jäljessä, joten siirryin lopettelemaan kokoontumista etäisyys-tehtävällä. Kaikki ilmaisivat olevansa hyvin lähellä symbolia, joka kuvasi draamatoimintaa ja tätä ryhmää. Siitä sain ajatuksen kysyä seuraavan kerran lopuksi etäisyyttä erikseen draamaan ja ryhmään.

6.4 Neljäs kokoontuminen 5.3.2015

Kuten aina, neljäskin kokoontuminen alkoi kaavakkeiden täytön jälkeen istuutamalla piiriin, kertomalla ”kuka olen ja mistä tulen tähän” sekä muistelemalla edelliskertaa. Jotkut toiminnat olivat olleet tuttuja entuudestaan, ryhmäläiset jakoivat sen, mikä oli jäänyt päällimmäisenä mieleen ja päivitimme ryhmän kuulumisia niille, jotka eivät viimeksi päässeet. Ryhmän aktiivisuus suhteessa tähän ryhmään tuli ilmi mm. siinä, että aiheesta kuulumisia oli kyselty jo kahvihuoneessa.

Ensimmäisenä harjoituksena, lämmittelyksi, teimme rytmi-tehtävän, ns. bodypercussion peruskomppi. Tällä kerralla osallistujia oli viisi, joten kun jaoimme ryhmän kolmeen osaan, olin mukana itsekkin. Rumpukomppia soitetaan ryhmässä siis niin, että kolmasosa huolehtii jaloista, jotka lyövät bassorumpua, kolmasosa ryhmästä on kädet, jotka lyövät pikkurumpua ja loput napsuttavat sormia ja ovat rumpusetissä hi-hat:n, eli ns. ”haitsun” osassa. Tempon tulee olla aluksi riittävän hidas, jotta se saadaan pysymään kasassa ja ohjaajan täytyy käyttää tarpeeksi ääntä, jotta ryhmä saa ”rummutuksen” aikana ohjeista helposti selvää. Vaihdoin tehtävän aikana paikkaa niin, että kaikki saivat ”soittaa” kaikkia ”ihmisrummun” osia. Yhdessä tällaisen yhteisen äänen tuottaminen voi auttaa synnyttämään yhteenkuuluvuuden tunnetta, kunhan huomio pysyy yhteisessä tekemisessä, eikä oman osuuden arvostelamisessa. Siksi on ohjaajan tehtävä luoda edellytykset sille, että fokus suuntautuu ja pysyy yhteisessä ”tuotoksessa”.

Seuraavaksi levitin kuvakortit pöydille. Annoin aluksi tehtävän pohtia omaa elämän polkua tähän työpaikkaan, ja miettiä millaisia vaikuttavia ihmisiä tai asioita sinne tielle on mahtunut, millaisia valintoja on ehkä tehty, mikä on johtanut suoraan tai ”mutkan kautta” Työter-

veyslaitokselle. Opin tällä kerralla, että ”työtis” on (ainakin tämän ryhmän jäsenten) lempinimi Työterveyslaitokselle. Pysyin valitsemaan neljä korttia kuvaamaan ”vaikuttajia polun varrelta” ja ottamaan myös yhden kortin symboloimaan omaa itseään. Etenkin tällä kerralla havainnoin korttien valintaan käytettävän ajan määrää. Näytti siltä, että ajatusprosessia ja analyysia aiheesta toteutettiin juuri siinä hiljaisuudessa, jolloin kaikki osallistujat viipyivät pöytien ääressä. Piirissä kaikki näyttivät ensin ”omakuva”-kortin ja sanoivat siitä lyhyesti jotain. Sen jälkeen sana oli vapaa ja jokainen sai esitellä valitsemansa kortit haluamassaan järjestyksessä. Vaikuttajina toisilla painottui henkilöitä, toisilla tilanteita ja asioita ja joillain tasaisesti molempia.

Tämä korttien valinta ja niistä suullisesti jakaminen kesti n. 25 minuuttia. Edellisen kokouksen lopussa yllättäneestä kiireestä jotain oppineena, seurasin tällä kokouksella ajan kulumista hyvin tarkasti. Jatkoin oman työpolun teemasta ja ohjeistin yksilötyöskentelyä tekemään ”vaikuttavuus + voimavara”-atomin, eli asettelemaan vaiheita/ henkilöitä/ vaikuttimia kuvaavat kortit suhteessa itseä kuvaavaan korttiin, sekä pohtimaan jokaiselle kortille voimavaran/helmen/lahjan, jonka katsoo saaneensa (henkilöltä tai oppineensa tilanteesta), ja jota kokee kantavansa mukanaan. Tämän jälkeen kaikki kävivät katsomassa toistensa kuvaasetelmat ja jäivät seisomaan sen viereen, joka kiinnostoi tai jollain tavalla kutsui eniten. Valinnat jakautuivat tälläkin kerralla hyvin tasaisesti, ja valituksi tuli se, joka sai yhden äänen enemmän kuin muut.

Päähenkilön paikkaa tilassa laitoimme merkitsemään samanvärisen tuolin, kuin mikä oli ”Omakuva”-kortin värimaailma. Muut neljä ryhmäläistä ”esittivät” päähenkilön neljää korttia ja päähenkilö asetteli heidät, ”elävät kortit” tuolin ympärille samalla tavoin, kuin oli asetellut omat korttinsa pöydälle. Kun kaikki olivat paikoillaan, päähenkilö teki roolinvaihdon jokaisen paikalle ja siitä roolista käsin tiivistä yhteen lauseeseen viestin siitä, mitä tärkeää tämä asia hänelle antaa. Tarkistin aina, että myös ”elävä kortti” muisti tämän helmi-lauseen. Kaikkien neljän roolinvaihdon jälkeen päähenkilö meni istumaan ”omalle paikalleen” kuvion keskelle ja ”kortit” kertoivat lauseensa siinä järjestyksessä kuin heidät oli kuvioon liitetty. Pysyin päähenkilöä vielä sulkemaan silmät ja kortteja toistamaan tehtävän uudelleen, nyt kuitenkin niin, että kukin ”kortti” aloitti oman lauseensa vasta antamastani merkistä. Näin lauseiden väliin tuli pieniä taukoja. Tavoitteeni oli antaa päähenkilölle aikaa todella kuulla vaikuttajiensa viestit. Harjoitus purettiin keskustelemalla: päähenkilö aloitti, sitten seurasi vapaa sana. Apukysymyksinä esitin mm. ”Miltä tuntui kuulla?”, ”Miltä tuntui sanoa?”.

Jakamisen jälkeen kysyin ryhmältä haluaisivatko he tehdä jotain, jossa täytyy ajatella vai laittaisimmeko ns. ”aivot narikkaan” loppuajaksi? Jälkimmäinen ehdotus sai kannatusta ja valitsin sana-epäassosiaation ja ”Mitä sä teet?”-, eli niin sanotun mokausharjoituksen. Leikin idea on asettua kahteen jonoon vastakkain. Sanaleikissä jonon A ensimmäinen sanoo minkä

tahansa mieleensä juolahtavan sanan ja jonon B ensimmäinen vastaa siihen sanalla, jolla ei ole siihen minkäänlaista havaittavaa asiayhteyttä. ”Virheestä” eli havaittavasta asiayhteydestä tai kertaalleen käytetyn sanan sanomisesta uudelleen, joutuu oman jononsa perälle. Tästä siirryimme hetken kuluttua keholliseen versioon, eli ”Mitä sä teet?” -tehtävään. Jonon A ensimmäinen esittää miimisesti mitä tahansa toimintaa. Jonon B ensimmäinen kysyy häneltä ”Mitä sä teet?”. Esittäjä jatkaa esittämistä, mutta vastaa tekevänsä jotain aivan muuta, kuin mitä fyysisesti näyttää. Kysyjä alkaa sitten toimia miimisesti sen mukaan, mitä äskeinen vastasi. Silloin jonon A henkilö lopettaa oman ”esityksensä” ja kysyy jonon B ensimmäiseltä ”Mitä sä teet?”. Jos tekeminen ja sanominen ovat käsitteellisesti liian lähellä toisiaan, jos sanoja/asioita on leikin aikana jo kerran käytetty, tai jos vastaus ei tule tarpeeksi nopeasti, ”tuomari” katkaisee vuoron. ”Tuomari” (yleensä ohjaaja, joskus myös koko muu ryhmä) ilmoittaa, että jonon ensimmäisen on aika siirtyä jononsa viimeiseksi. Jonossa seuraava jatkaa siitä mihin on jääty.

Kokemukseni tästä tehtävästä on aina aikaisemmin ollut se, että osallistujilla on hauskaa, kaikki sekoilevat sanoissaan ja teoissaan ja toiselle jonolle yritetään heittää mahdollisimman vaikeita esitettäviä sanoja/tekoja. Tällä kertaa ryhmä oli kuitenkin aluksi ymmällään tehtävän luonteesta. Se ei näyttäytynyt heille ollenkaan ”aivot narikkaan” -leikkinä, vaan he kokivat, että juuri tässä harjoituksessa piti miettiä paljonkin. Alun palaute hämmensi minua, sillä odotin kokemuksiini perustuen aivan toisenlaisen tunnelman viriämistä. Koetin rohkaista todella luopumaan liiasta ajattelusta, mutta ehkä edellinen tehtävä oli virittänyt heitä niin syvään analyysiin, että siitä irrottautuminen oli hankalaa. Lopulta leikki kyllä eteni ja toi sitä rentoutta, jota olin sen avulla toivonutkin ryhmään tulevan, mutta ei sillä tavoin eikä siinä määrin kuin odotin. Lopettamisessa ryhmä kuvasi suhdetta ensin ryhmään ja sitten erikseen draamaan ja toimintaan. Tämä ei kuitenkaan tuottanut mitään selkeästi uutta tietoa, joten seuraavaa kertaa ajatellen päätin palata takaisin siihen käytäntöön, että loppuetäisyydessä käsitellään ryhmää ja toimintaa kokonaisuutena.

Palautteessa tämän kerran harjoitusten laittaminen järjestykseen jakoi ryhmän mielipiteitä laajalle. Oman polun hahmottaminen korttien avulla oli pidetyin yksittäinen harjoitus. Toiseksi yhden pisteen erolla ylsi rumpuharjoitus ja jaetulla kolmannella sijalla oli neljä eri toimintaa: ”vaikuttavuus + voimavara”-atomi, muovailu ja ”elävät kortit”, sekä ryhmää hämmentänyt ja pientä kritiikkiä toteutusvaiheessa saanut ”mitä sä teet?”. Myös sana-epäassosiaatio oli saanut kaksi kertaa sijanumeron 3. Sijoitukset jakautuivat niin, että yksittäisistä harjoituksista vain yksi (eli oma polku) sai kaksi ykkösvalintaa ja muut 3 ykkössijaa jakautuivat kaikki eri tehtäville. Sama ilmiö toteutui myös kakkos- ja kolmosvalintojen suhteen. Koen, että tämä neljäs kokoontuminen oli ohjauksertana monipuolinen ja antoi enemmän henkilökohtaista kuin yhteistä hyvää. Päällimmäisenä mieleen jääneinä mainittiin rentous, oma polku -tehtävä

sekä toiminnallisuus. Draamatoiminta koettiin moninaisena ja monipuolisena, joka osaltaan tukee em. tulkintaani.

6.5 Viides kokoontuminen 9.3.2015

Viidennellä kerralla paikalla oli neljä osallistujaa. Aloitimme tutulla kaavalla ja piirissä ja oimimme mistä tulemme ja millä mielellä. Työtehtävien ääreltä he olivat kaikki lähteneet ja tunnelmiltaan ryhmässä kerrottiin, että mukaan on tultu voimaantumaa, olemaan avoimena ja hakemaan irtiotta arjesta. Loppupiirissä ilmeni kuitenkin, että ryhmää varjosti mm. päivällä kärsitty migreenikohtaus sekä kokoontumisen jälkeen odottavat kokoukset.

Tällä kerralla rohkenin aloittaa toiminnan fyysisillä harjoitteilla. Seisoimme piirissä ja kehotin kaikkia ottamaan riittävästi tilaa, niin ettemme osu seiniin emmekä toisiimme. Aloitimme ”liikeringillä” jossa aloitin tekemällä jotain fyysistä liikettä (pyörittelin hartioita) ja ohjeistin kaikkia tekemään samaa. Kerroin, että teemme tätä liikettä niin kauan, kunnes joku muuttaa liikettä ja ryhmä seuraa perässä. Hartioiden pyöritys jatkui ja kaikki katselivat toisiaan ja odottivat, että joku tekisi jotain. Toistin ohjeen ”Ja tätä todella tehdään niin kauan, että joku muuttaa omaa liikettä” ja pikkuhiljaa ryhmä tuotti muutoksia liikkumiseen. Tällaisissa tilanteissa ryhmä voi ”jäättyä” ja usein se johtuu siitä, että osallistujat saattavat ajatella, etteivät he keksi mitään, mikä olisi muista mukavaa. Kukaan ei jaksanut loputtomasti seistä ja pyöritellä hartioita, joten luotin siihen, että ennemmin tai myöhemmin kehollinen luonteva impulssi syntyy. Tässä kyseisessä tilanteessa ohjeen neutraali (ei käskevä!) toistaminen toi esiin, että ohjaajana en aio liikettä muuttaa, vaan seuraava aloite tulisi ryhmältä. Kohta siirryimme kyljen venytykseen ja kun ensimmäinen liikkeenvaihto oli tapahtunut, jää murtui ja tarjouksia tuli lopulta kaikilta. Liikeringissä keho lämpeni ja siitä oli luontevaa siirtyä seuraavaan toimintaan.

”Samurain miekka” on kaikessa raakuudessaan hauska leikki, jossa heilutetaan ilmakitaran sijasta ilmamiekkaa ja huudetaan ”haa!”, ”hii!”, ”hoo!”. Alussa ohjaajalla on kuviteltu miekka, josta pidetään kiinni molemmin käsin. ”Miekka” kohotetaan ylös ja (pysyen omalla paikallaan) ”lyödään” sillä joku piirissä olevista ”kahtia”. Samalla lyöjä huutaa kovaan ääneen ”haa!”. Iskun saanut nostaa kätensä (eli oman miekkansa) ilmaan ja huutaa kauhistuneena ”hii!”. Tämän molemmin puolin olevat ryhmäläiset ottavat omat miekkansa ja lyövät ”hii!”:n huutanutta vaakatasossa vatsaan ja karjaisevat ”hoo!”. ”Viimeisillä voimillaan” tämä juuri paloiteltu uhri lyö ilmassa olevalla miekallaan seuraavan valitsemansa ryhmäläisen kahtia ja huutaa ”haa!”. Näin vuoro vaihtuu ja seuraavaksi kuuluu ”hii!”. Ryhmä oli lämmennyt liikeringissä hyvin ja he heittäytyivät miekkailemaan, jopa teatraalisesti. Tilanne oli hauska ja olimme fyysisesti hyvin lähellä toisiamme. Ryhmästä irtosi hetkittäin todella kovaa ääntä, mikä ei suinkaan ole aina itsestään selvää. Esim. kolmannella kerralla toteutettu ”stadilainen

bussipysäkki” ei harjoituksena lähtenyt tällä tavalla ”vauhtiin”. ”Samurain miekka” nosti ryhmän vireystasoa voimakkaasti. Ajattelen sillä olleen myös positiivista vaikutusta seuraavaan tehtävään, joka palautteessa oli ylivoimaisesti pidetyin, saaden kolme neljästä mahdollisesta ykkösvalinnasta.

Ryhmässä oli tällä kerralla mukana työyhteisön uusi jäsen, jonka tiesin joutuvan lähtemään kesken kokoontumisen. Tämän huomioon ottaen valitsin seuraavaksi toiminnaksi status-harjoituksen, jätin sosiometrian kokonaan pois ja siirsin mahdollisen päähenkilötyöskentelyn kokoontumisen loppupuolelle. Tämän ohjauksellisen valinnan tein sillä perusteella, että halusin nostaa status-asiaa ”pöydälle” juuri silloin, kun uusi työntekijä on ryhmässä. Toivoin, että harjoitus voisi nostaa tietoisuuteen sekä oman että toisen ihmisen käytöksen sidonnaisuutta siihen, mitä kukin itsestään ja toisesta ajattelee. Kysyin ryhmältä, mikä voisi olla tilanne jossa toisilleen entuudestaan tuntemattomat ihmiset luontevasti kohtaavat. Valitsimme tilanteeksi syntymäpäiväjuhlat. Itse esitin tarvittaessa syntymäpäiväsankaria, eli liikuin ohjaajasta ”rooliin” ja takaisin. Olin tehnyt valmiiksi arvontaa varten paperilaput, joissa oli numerot yhdestä kahteentoista. Numero yksi kuvasi hyvin matalaa ja kaksitoista korkeinta mahdollista statusta.

”Status 1: numero taskussa” -harjoituksessa osallistujat tiesivät itse oman ”arvonsa”, ja pyrkivät toiminaan sen mukaan sekä samalla ottamaan selvää siitä, missä kohtaa muut tällä arvoasteikolla olivat. Numerot jakautuivat tässä ensimmäisessä versiossa seuraavasti: 2, 6, 9 ja 10. Status näkyi ulospäin eniten kykynä ja/tai haluna ottaa kontaktia muihin. Numero 2 ei juuri liikkunut juhlassa, katseli lähinnä alta kulmien muiden toimia, numerot 6 ja 9 lähestyivät varovasti kaikkia, myös numeroa kaksi, mutta ymmärsivät pian olevansa huomattavasti korkeammalla. Herkullinen yksittäinen tilanne muodostui esimerkiksi juuri silloin, kun 6 ja 9 olivat kontaktissa keskenään ja numeroille 2 ja 10 avautui mahdollisuus lähestyä toisiaan: he vilkaisivat toisiaan kohti ja molemmille oli hetkessä päivänselvää, ettei heillä ollut mitään yhteistä. Tämä ”vilkaaisu” herätti huvittuneisuutta koko ryhmässä. Tuon sanattoman viestinnän hetki oli niin voimakas, että kiusaus ”pudota roolista pois”, eli ikään kuin käydä ”tankkaamassa turvaa reaali maailmassa”, oli suuri. Ensimmäisen vaiheen lopuksi teimme vielä janan, jossa osallistujat järjestäytyivät numerojärjestykseen puhumatta toisilleen. Toiset saivat arvuutella, mikä numero oli ollut kyseessä ja oikeat vastaukset jaettiin muille.

Status-harjoituksen toisessa vaiheessa osallistujat valitsivat silmät suljettuina lapun, jonka minä asetin heidän otsalleen, ja juhlia jatkettiin niin, että jokainen piti numerolappua otsassaan. Nyt muut näkivät toistensa numerot ja tarkoitus oli kohdella henkilöä siten, että hän itsekkin ymmärtää oman numeronsa. Nyt arvannon ”neljä oikein” rivi oli: 1, 5, 7 ja 10. Numeroille 5 ja 7 kävi pian selväksi, että he ovat suurin piirtein samanarvoisia joka johti heitä toimimaan yhdessä, voisi jopa sanoa liittoutumaan suhteessa muihin. He vahvistivat toistensa

tekoja ja näin ollen numero 10 sai osakseen ihailua, melkeinpä palvontaa ja numero 1 sai tuntea mitä on koulukiusaaminen, jos ei sitä tätä ennen ole koskaan kohdannut.

Lopulta julistin juhlat päättyneeksi ja kehotin ryhmäläisiä fyysisesti astumaan ulos roolista, huokaisemaan syvään ja konkreettisesti puistelemaan äskeisten hahmojen olemusta olkapäiltään. Harjoitus poiki keskustelua jonka aikana kuulostelin samalla seuraavaa teemaa. Keskustelussa käytiin läpi sitä, miten statukset voi mitata hyvin eri tavoin, että ”Työtöksellä” sosiaalinen status koetaan tärkeämmäksi kuin ammattinimikkeiden tuoma asema. Toin esiin sitä, että jokaisella ryhmällä on johtaja, haluttiin tai ei (Niemi 2012, 115-116), että valittaja ja urputtaja voi olla lannistavuudessaan johtaja, joka estää kaikkia muita innostumasta. Ryhmä kertoi, että heidän työyhteisössä innostutaan enemmänkin positiivisesta, ja että valtaa saa enemmän se, joka osaa positiivisella asenteella innostaa muita. Statuskeskustelu johti esimies- ja johtajuus-keskusteluun, jossa pohdittiin sitä, millaiseen organisaatorakenteeseen Työterveyslaitoksella on siirrytty ja miten se vaikeuttaa hajanaisuudellaan ihmisten arkityötä.

Aloittaessamme tämän kerran draamallista tutkimusta, ryhmän koko oli kaventunut kolmeen. Vain yksi osallistuja ryhmästä koki haluavansa tutkia esimies- ja organisaatorakennetta ja tuli valituksi päähenkilöksi. Rajasin tilaan näyttämön ja aloin haastatellen kartoittaa päähenkilön näkemyksiä askarruttavasta tilanteesta. Rakensimme näyttämölle tuoleista päähenkilön oman paikan, sekä tilanteen positiivisen ja negatiivisen puolen. Pyysin päähenkilöä eläytymään näihin rooleihin ja sanoittamaan niiden sisältöä. Ryhmän kaksi muuta osallistujaa toimivat apuhenkilöinä ja omaksuivat roolit ja niiden sisältöinä ilmaistut viestit. Päähenkilö koki vallitsevan tilanteen ensin omalta paikaltaan kuvion keskeltä ja katsoi sitä sitten ohjaajan kanssa näyttämön ulkopuolelta, ikään kuin yleisöstä käsin. Päähenkilö asetti ja nimesi kuvaamaansa tilanteeseen lisää tuoleja merkitsemään niitä esteitä, joita kokee todellisuudessa omassa työtilanteessaan olevan. Tämän jälkeen pyysin häntä miettimään mitä pitäisi tapahtua, että esteet voisivat siirtyä pois toimivamman kuvan tieltä. Päähenkilö sanoitti tapahtumia, ja yhdessä konkreettisesti muokkasimme ”lavasteita”. Sitten päähenkilö taas katsoi samoja tapahtumia istumalla tilanteen keskellä, sekä uudestaan katsomalla sitä ulkopuolelta. Lopuksi pyysin kaikkia astumaan ulos rooleista ja siirryimme istumaan piiriin. Purimme harjoitusta keskustelemalla siitä. Päähenkilö totesi, että tehtävä ei ollutkaan niin vaikea, kuin mitä oli aivan ensimmäisen muovailun aikana ”vahana” ollessaan ajatellut. Muu ryhmä ilmaisi ihaillevansa sitä, miten nokkelasti päähenkilö ”keksii noita juttuja”. Toin esiin, että kaikki mitä päähenkilö sanoittaa on oleellista: hän itse tietää, mikä on hänelle itselleen totta, käsittelemme yhdessä hänen todellisuuttaan.

Ennen kokoontumisen lopettamista rentoutimme toisiamme vielä lyhyesti hieronnalla. Pareitain käytiin läpi toisen hartiat ja käsivarret lämmittämällä niitä hieroen, silitellen ja ”rapsuttamalla”. Arvelin ryhmän tässä vaiheessa olevan riittävän turvallinen siihen, että osallistujat

voivat päästää työkaverin kirjaimellisesti ”iholle”. Palautteessa hieronnasta mainittiin, että ajatuksena se tuntui liian henkilökohtaiselta, mutta toteutettuna kokemus olikin luonteva ja sitä tulkittiin merkinä lähentymisestä työkavereiden kesken. Lopun etäisyys-tehtävässä kuului osittain jo valmistautuminen ryhmän loppumiseen, mutta samaan aikaan näkyi rauhallista nojautumista ryhmää vasten. Tällä kerralla yhteisenä nimittäjänä näkyi eniten rentous, joka saattoi hyvinkin johtua ryhmän pienestä koosta. Palautteessa status-harjoitteet veivät selkeästi voiton ja myös ”mikä jäi päällimmäisenä mieleen?” vastauksissakin statukset mainittiin $\frac{3}{4}$. ”Mistä harjoituksesta koit olleen eniten hyötyä sinulle?” vastaukset jakautuivat kolmeen eri tehtävään (”muovailu”, status ja samurain miekka).

6.6 Kuudes, eli viimeinen kokoontuminen 13.3.2015

Viimeisellä kerralla osallistujia oli paikalla aluksi kuusi ja lopuksi viisi henkilöä. Alkupiirissä aloitin tällä kertaa konkreettisemmalla kysymyksellä ”Millainen päivä sinulla on tänään ollut ja millä mielellä olet nyt?”. Ryhmässä syntyi tämän ja edeltävien päivien toiminnoista tällä tavoin yksityiskohtaisempaa kerrontaa: aamu oli ollut työtehtävien merkeissä inspiroiva, oli hoidettu yksityiselämän velvollisuuksia kesken päivän ja haettiin ryhmästä mahdollisuutta rentoutua, takana oli useampi päivä matkatöissä ja nyt niiden jäljiltä seesteisempi tunnelma. Oli myös juostu palaverista toiseen, eikä sittenkään oltu ennätetty tehdä kaikkea, mitä olisi pitänyt ja toisessa ääripäässä kaikki oli hyvin: aurinko, viikonloppu, rauhallinen työtahti ja täydellisesti tehtävien aikatauluissa pysyminen.

Ensimmäinen toiminnallinen tehtävä oli osalle ryhmästä tuttu. Leikissä seistäään piirissä ja heitellään näkymätöntä palloa. Pallon lähettäminen vieressä seisovalle tapahtuu heilauttamalla käsiä haluttuun suuntaan ja sanomalla ’swish’. Seuraava voi laittaa palloa eteenpäin (’swish’), torjua sen nostamalla kämmenet pallon lähettäjää kohti (’bojohojoing’) tai ”ampua” sen kenelle tahansa muulle kuin vieressään seisoville osoittamalla jotain henkilöä sormella (’bäng’). Kun ryhmästä nousi tieto, että tätä on joskus leikitty ja koin ohjaajana tilanteen vaativan pientä piristysruisketta, laitoin rinkiin toisenkin liikkuvan elementin. Tämän uusi ”Nimi+numero” -pallo liikkui siten, että sitä ”heitettiin” (kuin esim. pesäpalloa) ja heittäjä haki ensin katsekontaktin, sanoi heittäessään vastaanottajan nimen sekä juoksevan järjestysnumeron. Swish/bäng/bojohojoing jatkoi omaa matkaansa ja nimi+numero omaansa. Tehtävä vaati keskittymistä, etenkin jos sama henkilö joutui välillä vastaanottamaan molemmat pallot yhtä aikaa, mutta viritti ryhmää myös hassuttelemaan. Hauskuutta peliin toi se, kun joku keksi heittää nimi+numero -palloa poikkeuksellisesti jalkansa alta tai muuten keksimällä omaperäisen heittotyylin. Lopetin leikin jättämällä pallot pois pelistä sitä mukaan kun niitä heitettiin minulle.

Seuraavaksi ohjasin ”Tasot” -harjoituksen. Tehtävänä oli kolmen hengen ryhmissä pysyä koko ajan liikkeessä, sekä huolehtia siitä, että ryhmässä on edustettuina kolme tasoa: yksi lattiassa tai muuten alhaalla, yksi tavallisessa pystyasennossa ja yksi varpaillaan ja kädet ylhäällä. Jotta tilanne ei olisi liian helppo, annoin toiselle kolmikolle tehtävän selostaa samalla pullan leipomista ja toiselle puuron keittoa. Tehtävässä tuli nopeasti kaikille lämmin ja purimme sen tuottamia havaintoja keskustellen. Lähtökohtaisena tavoitteena oli havainnollistaa, kuinka paljon ihmisen omaa energiaa kuluu siihen, jos hänen täytyy koko ajan muokata omaa toimintaansa muiden toiminnan mukaan ja miten hän saa oman ”tahtonsa läpi”, jos ei halua olla sillä ”paikalla” missä on. Ryhmä sanoitti yksimielisesti myös sitä, että molempia tehtäviä ei voi suorittaa hyvin. Havainto oli, että joko ryhmässä pysyy edustus kaikissa tasoissa tai tulee ymmärrettävä pulla- tai puuro-ohje, molempia ei voi saada.

Ensimmäiseltä kerralta tuttu skype-harjoitus alkoi helpolla ammatilla, leipurilla, joka myös pysyi leipurina koko ketjun. Ryhmä oli lämmin ja mielestäni valmis haastavampaankin, joten toisen jonon ensimmäinen sai sanaksi sirkustirehtööri. Nyt tulos oli vaihtelevampi. Tirehtööri muuttui pellestä ja taikurista esiintyjäksi, tuote-esittelijäksi ja lopulta torimyyjäksi. Tällä kerralla osallistujia oli kaksinkertainen määrä ensimmäiseen skypeen verrattuna.

Skype-harjoituksen vuorovaikutuksellisenä etuna voidaan nähdä mm. se, että ”esittäjä” ja vastaanottaja ovat kääntyneinä toisiaan kohti, tilanteesta harvemmin selviää katsomatta toista silmiin. Näkevien ihmisten lähivuorovaikutuksen peruselementtejä ovat juuri katsekontakti, kuin myös kaikki muukin katseen käyttö. Kun kielellinen viestintä, sekä kaikenlainen ääntely, on rajattu tilanteen ulkopuolelle, se aktivoi ihmistä käyttämään varhaisen vuorovaikutuksen taitoja. Vauvan kehityksessä ensin muodostuu kyky vuorovaikutukseen ja siinä on edellytys viestintätaitojen kehitykselle. Kyky viestiä on puolestaan edellytys kielen kehittymiselle. Varhaisen vuorovaikutuksen taidot eivät iän myötä häviä ihmisestä mihinkään, vaan toimivat kielellisen viestinnän perustana koko elämän ajan. Siksi niihin on suhteellisen helppoa palata vain poistamalla kielellinen ilmaisu ns. ’työkaluvalikosta’. On tavallista, että ihminen esimerkiksi voimakkaiden tunteiden ilmaisussa käyttää muuta, kuin puheilmaisua. Yllättävässä tilanteessa ihmisellä ”jää suu auki” tai hän ”on sanaton”. (Launonen 2007, 8-9,146.) Skype-harjoituksessa esittäjä oli hiljaa ja usein esityksen seuraaja katsoi esitystä suu hieman (tai enemmänkin) raollaan, pää lievästi kallellaan, otsassa mahdollinen pieni ryppy ja koko olemus vähän nojautuneena eteenpäin. Kun ajatus kirkastui ja lamppu niin sanotusti syttyi, vastaanottajan ryhti ja otsaryppy monesti suorenvat ja nyökkäyksessä oli mukana hymy. Toki välillä kävi niin, että vastaanottaja ei ollut ollenkaan varma, oliko ymmärtänyt mitään, ja silloin nyökkäys ja seuraavan puoleen kääntyminen olivat fyysisesti hitaampia, ryppy otsassa säilyi ja monesti asiaan kuului syvä huokaus.

Vuorovaikutukseen kykenevät kaikki ihmiset ja ollessaan toistensa seurassa, ihmiset ovat jatkuvasti vuorovaikutuksessa. Ilmeiden ja eleiden avulla he viestivät toisilleen tietoisesti monenlaisia asioita, mutta samaan aikaan vuorovaikutuksessa välitetään valtava määrä viestejä, joita kumpikaan osapuolista ei tietoisesti lähetä eikä vastaanota. Varhaisen vuorovaikutuksen kehitysvaiheen läpikäyminen yhdistää kaikkia ihmisiä ja siksi kaikki myös hallitsevat kyseiset taidot, sekä käyttävät tiedostamattaan niitä perustana kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa. Normaalisti kehittyneillä ihmisillä ilmeet vaihtelevat hyvinkin nopeasti ja herkästi tilanteen mukaan. Ilmeet siis ilmaisevat tunteita, joille ei löydy sanoja, mutta myös paljastavat tunteita, joita ei edes haluta ilmaista. Huomionarvoista on, että suurimpien tunteiden, kuten surun ja onnen, kohdatessa turvaudutaan kaikkein varhaisimpiin vuorovaikutuksen keinoihin. Silloin käytetään kosketus- ja liikeaistia: halataan, silitetään, heijataan. (Launonen 2007, 9,17,130,140.)

Koska viimeisellä kerralla olimme luonnollisesti pidemmällä ryhmäprosessissa, tutumpia toisillemme ja yhteistoiminta oli (palautteenkin mukaan) mutkattomampaa, skype toimi nähdäkseeni tällä kerralla hyvänä nivelvaiheena. Swish ja tasot olivat fyysisiä harjoitteita ja skype jatkoi samalla linjalla. ”Uutta” oli ainoastaan se, että omasta fyysisestä toiminnasta tuli ilmaisullista, jotakin esittävää. Kuitenkin se esitettävä ”jokin” oli annettu sana ja osallistujan tehtäväksi jäi keksiä keinot.

Kehollisesti ihminen lakkaa tulemasta tietoiseksi ärsykkeistä, jotka pysyvät pitkään samantyyppisinä. Ihminen ei koe pysyviä asioita, vaan reagoi aistien kautta vain muutokseen. Havahdumme äänimaailmassa taustahälinään vasta, kun kuulemme jonkin poikkeavan äänen. Katse voi olla tarkennettuna hyvinkin pienelle alueelle, mutta jos näkökentässä muualla alkaa näkyä liikettä, havaittu alue kasvaa välittömästi. Emme tunne vaatteita päällämme, emmekä tuolia allamme, ennen kuin vaate alkaa hiertää tai tuolilla oleva nasta osuu pakaraan. Keho, tai oikeammin aistimuksia välittävät hermoradat, yleensä tottavat nopeasti niihin ärsykkeisiin, jotka toistuvat samanlaisina. Hermoradat oppivat, mikä on uutta ja yllättävää, jotain johon täytyy reagoida valppaasti, sekä sen, mitkä ovat milloinkin sellaisia aistimuksia, jotka voi huoletta jättää huomioimatta. (Launonen 2007, 30.) Kolmen fyysisen harjoitteen kuluessa kehon aistit ovat siis mahdollisesti tottuneet liikkeeseen. Vaikka ryhmässä liikkuminen olisi vierasta, riittävän pitkän tai kokonaisvaltaisen toiston jälkeen fyysinen liike ei ärsykkeenä enää ”ylitä uutiskynnystä”. Hermoradat ovat ikään kuin oppineet, että liike ja sen tuottamat tuntemukset (puna poskilla, lämpö iholla, hengästyminen) ovat sellainen ärsykekimppu, jonka voi jättää huomiotta. Tällaisessa tilanteessa tietoisuudessa on ehkä enemmän tilaa fyysisen ilmaisun sisällön ajattelemiselle, kun huomio ei ole kiinnittynyt oman kehon tuntemuksiin.

Skypestä siirryimme tunneilmaisun maailmaan. Vuorossa oli Fiilisbusi. Aloitin tiedustelemalla, olivatko improvisaatio-harjoitukset tuttuja. Koska kokemusta oli hyvin vähän, kerroin ly-

hyesti improvisaation perusteista: tarjouksen tekemisestä ja tarjouksen hyväksymisestä. Rajasin tilan bussille ja laitoin siihen kolme tuolia: kuljettaja ja kaksi matkustajaa. Selvitin, että uusi henkilö tulee ensin matkustajaksi, siirtyy seuraavan tullessa kuljettajan penkille, taas uuden tullessa sisään kuljettaja siirtyy takapenkille sieltä seuraavan vaihdon yhteydessä ulos. Kerroin, että bussiin mahtui kerrallaan vain yksi ainoa tunne, joka valtaa kaikki bussin sisällä olevat henkilöt, joista jokainen saa kuitenkin ilmentää tunnetta haluamallaan tavalla ja tyyliä. Uusi matkustaja tuo mukanaan aina uuden tunteen. Pyysin bussiin mukaan kaksi vapaaehtoista ja istuin takapenkille. Vielä selittäessäni ohjeita, aloin ilmaista suurta surun tunnetta ja kanssamatkustajat alkoivat ”itkeä” kanssani. Surun tunteen ilmaisun aloittamisen jälkeen pidin ilmaisullisesti linjasta kiinni ja pyysin jotakuta bussin ulkopuolelta menemään ”pysäkillä” ja heilauttamaan kättään kuljettajalle merkiksi, että olisi tulossa kyytiin. Koin, että ohjaajana minun tuli sietää alussa ensimmäisen matkustajan odotusta ja pysyä uskollisena valitsemani tunteen ilmaisulle. Näen sen olleen ryhmälle viesti siitä, että rooli pysyy yllä vaikka sitä täytyi vähän ”hammasta purren” kannatella. Kun ensimmäinen uusi matkustaja tuli kyytiin, poistuin bussista ja tämän jälkeen ryhmä ei kaivannut apuani ollenkaan. Harjoitus todella lähti lentoon. Rooleihin uskallettiin heittäytyä ja bussissa istujat sietivät todella hyvin sitä, että loppuryhmä katsoi heitä - ja nauroi. Tämä ei ole itsestäänselvyys, eikä harjoitus välttämättä toimi näin täydellisesti kaikilla ryhmillä.

Ryhmä myös huolehti itsenäisesti siitä, että uudeksi matkustajaksi mennään järjestyksessä, jotta kaikki pääsevät mukaan. En ohjaajana millään tavalla ohjeistanut ryhmää muodostamaan jonoa, vaan päinvastoin leikin edetessä jopa rohkaisin rikkomaan järjestystä. Hauskanpito oli hulvatonta, jopa riehakasta. Jaettu kokemus oli, että nauratti niin paljon että poskiin sattui. Leikin lopettaminen vaati itseltäni jonkinlaista henkistä ryhdistäytymistä ja tietoista virittäytymistä siirtymään eteenpäin. Kun katsoin tilanteen olevan sopiva, otin poliisin roolin ja pysäytin vallattoman bussin. Palautteessa bussi sai viimeisen kerran harjoituksista eniten pisteitä ja ”Mikä tällä kerralla innosti sinua?” -kysymykseen se oli yleisin yksittäinen, nimeltä mainittu harjoitus.

Seuraavaksi ryhmä teki kolme sosiogrammia. Aloitimme neutraalilla tiedolla siitä, kuka näkee ketä työpaikalla eniten. Tarkensin vielä, että kyse ei ollut yleisesti jonkinlaisessa kontaktissa olemisesta, vaan konkreettisten näköhavaintojen tekemisestä. Yhteinen työtila toi luonnollisesti kaksisuuntaisen valinnan. Henkilöä, joka saa paljon valintoja, kutsutaan sosiometriseksi tähdeksi tai ”kapitalistiksi” (Niemistö 2012, 130-131). Toisena oli vuorossa sosiogrammi, jonka valintakriteerinä toimi ”Kenen työ ja tekemiset vaikuttavat eniten minuun?”. Tähän liittyi varovaisesti valinnan tekeminen siitä, missä määrin osallistuja ilmentää sisäistä maailmaansa, mutta samanaikaisesti harjoitus oli edelleen mahdollista tehdä täysin työtehtäväkeskeisesti ja jättää kaikki henkilökohtaisuus valinnan ulkopuolelle. Ryhmä pysytteli työn asettamissa rajoissa ja esimiesasemassa oleva sai lähes kaikki valinnat. Ennen kolmatta valintaa ryhmän ko-

ko kutistui kuudesta viiteen, mutta ryhmän työskentelyotteeseen sillä ei ollut havaittavaa vaikutusta. Viimeisenä kriteerinä oli klassisen sosiometrian, henkilökohtainen ja toisen persoonaan perustuva, valinta: ”Kuka haluaisin kokeilla olla yhden päivän ajan?”. Valinta tuotti selkeästi kaksi ”tähteä”. Perustelut liittyivät selvästi suurimmaksi osaksi ammatilliseen osamiseen, profession, mutta ryhmässä viitattiin myös valintaan vaikuttaneisiin tietoihin valitun yksityiselämästä. Tällaista kriteeriä ei siis tule käyttää ennen kuin ryhmä on riittävän kiinteä, ihmiset tuttuja toisilleen ja sosiogrammia menetelmänä toistettu riittävästi. Kuten todettua, sosiometrian käyttö on paljastavaa, mutta sen lisäksi se myös aktivoi henkilökohtaisia valintoja (Niemi 2012, 131). Valinta konkretisoituu siinä, että se on silmillä nähtävää, koko keho osallistuu siihen liikkumalla valitun henkilön viereen ja se ikään kuin sinetöidään kosketuksella, henkilökohtaisella puheella sekä katsekontaktilla. Tämän jälkeen valitsijan voi olla huomattavasti vaikeampaa unohtaa omaa valintaprosessiaan. Voidaan ajatella, että nimenomaan valitsija on se, jonka todellisuutta tehtävässä tehdään näkyväksi niin muille, kuin hänelle itselleenkin.

Viimeisenä virallisena harjoituksena ohjasin yksilötyöskentelynä korttien avulla toteutettavan voimavaratehtävän. Pyysin osallistujia taas valitsemaan yhden kortin kuvaamaan, tai enemmänkin merkitsemään ja symbolisoimaan, omaa itseään. Sen lisäksi ohjeistin miettimään kolme sellaista asiaa, jotka osallistuja kokee oman elämänsä ja persoonansa voimavaroiksi. Asiat saivat liittyä sekä työhön että muuhun elämään. Korttien valintaan kului jälleen reilusti aikaa. Ohjasin asettelemaan kortit lattialle sillä tavoin, että etäisyydet kuvaavat henkilön suhdetta voimavaraan ja voimavarojen suhteita toisiinsa. Tämän jälkeen jokainen meni aluksi seisomaan oman korttinsa päälle. Siitä käsin osallistuja tarkisti, että oli nimennyt haluamansa asiat ja asettaneensa ne oikean etäisyyden päähän. Tämän jälkeen osallistuja kävi hiljaa mielessään keskustelua voimavarojensa kanssa siten, että seisoa aina sen kortin kohdalla, jolla oli puheenvuoro. Käytännössä siis jokainen ryhmäläinen liikkui edestakaisin oman kortin ja voimavara-korttien välillä. Ohje oli ensin muodostaa viesti, vaihtaa paikkaa viestin vastaanottajaksi, kuunnella viesti ja vastata siihen, jos vastattavaa syntyi. Kun ”keskustelua” oli käyty jokaisen kortin kanssa, kehotin astumaan ”kuvion” ulkopuolelle ja vielä sivusta katselemalla muistelemaan mitä äsken ”sanottiin”. Jotta hiljaisuudessa toimiminen ei olisi liian toisenlaisista kokoontumisen edeltävien tehtävien jälkeen, laitoin taustalle instrumentaalimusiikkia, jota olin käyttänyt aina alussa kaavakkeiden täyttämisen aikana ja muissakin sopivissa kohdissa. Musiikin käyttö auttoi myös itseäni ohjaajana arvioimaan ajan kulumista. Minuuttia ennen suunniteltu lopetusta, varoitin ajan olevan kohta loppumassa. Pyysin tehtävän loppuun saataneita keräämään kortit lattialta merkiksi valmiudesta jatkaa ja odottamaan sitten hiljaisuudessa, jotta kaikki saavat vietyä keskustelut päätökseen.

Voimavaratehtävää purettiin piirissä jakaen. Kerroin, että kun kysymys oli henkilökohtaisista asioista ja ominaisuuksista, on hyvä olla itselleen rehellinen ja rajata jakamistaan siihen,

minkä todella oikeasti haluaa ryhmälle jakaa. Jakaminen sai liittyä sisältöön, tekemiseen tai omiin oivalluksiin. Mahdollista oli olla myös jakamatta mitään. Tehtävän yksityisestä sisällöstä kukaan ei jakanut mitään, mutta tekemistä kuvailtiin yllättävän voimakkaaksi, sekä voimauttavaksi. Kokemus oli ”jännä miten siihen voi oikeasti uppoutua, keskustelemaan itsensä kanssa vaikka muut on läsnä...” ja osallistujat arvelivat sen kertovan jotain ryhmän turvallisuudesta. Ohjaajana havainnoin ryhmäläisten sanoittamien palautteiden ohella myös sitä, millä tavalla tunteiden tai kokemusten ilmaisu muuttui verrattuna edellisten kokoontumisien vastaavanlaisiin purkukeskusteluihin. Kerroin tehtävän olleen itselleni ensimmäisellä kerralla hyvin voimakas, ja että sen käyttöä on syytä arvioida, joko huolehtimalla ryhmän lämmittämisestä ja kiinteydestä, tai pitämällä aiheet hyvin kevyenä, jopa pinnallisena. On myös syytä muistaa, että eri ihmiset kokevat toiminnan eri tavoin ja yhteisestä tekemisestä yksilötyökentelyyn siirryttäessä, uutta tilannetta täytyy pohjustaa riittävästi.

Koko prosessin lopettaminen jatkui tarkastelemalla niitä hyvän ryhmän ominaisuuksia, joita oli kahdella ensimmäisellä kerralla kirjattu ylös. Ryhmän itse kirjoittamat sanat ja lauseet olivat minulla tallessa ja laitoin kyseisen paperin näkyville. Useimpien näkemys oli, että kaikki mainitut ominaisuudet olivat toteutuneet tässä ryhmässä. Hyvän ryhmän arvioinnin jälkeen seurasi ”vapaa sana”, jolloin kaikki saivat halutessaan kertoa ajatuksiaan prosessista ja ”sanoa jotain tälle ryhmälle”.

Ainoa selkeä viesti ryhmälle oli ”kiitos”. Yksi sanoi sen ääneen ja muut nyökkäilivät hyväksyvästi ja myötäillen. Ohjaajuudesta mainittiin myönteisenä näkökulmana, että ohjaustoiminnan oli koettu tuovan ryhmään tunnustelevuutta. Itse kerroin olevani kiitollinen kaikille osallistujille, sillä ilman heitä mitään ryhmää ei olisi syntynytäkään. Ohjaajana en kuitenkaan halunnut lähteä ohjailemaan keskustelua virittämällä apukysymyksiä, koska koin, että olisin tällöin johdatellut ajattelua. Keskustelu siirtyi oikeastaan heti kiitoksesta siihen, miten tällaista ryhmää tai toimintaa voisi hyödyntää jatkossa. Puheenaiheena oli myös se, millaisessa muodossa opinnäytetyö tulee valmistuessaan ryhmän luettavaksi. Ryhmä siis siirtyi pois varsinaisesta kysymyksestä (”Mitä haluaisit sanoa ryhmälle?”). Tilannetta voi tulkita monin eri tavoin.

Tuckmanin esittämän ryhmien kehitysvaihemallin mukaan ryhmän lopetusvaihe erottuu muista vaiheista tunteikkudellaan, jolloin tyypillistä on kiitollisuus, kiintymys, suru ja eroahdistus. Ryhmän loppumiseen liittyy arviointia ja katsetta suunnataan tulevaisuuteen. ”Tunteet kertovat siitä että ryhmä on tullut jäsenelleen tärkeäksi”. Whitakerin näkemyksessä lopettaminen on hitaasti tiivistyvä prosessi. Kun määräaikaisuus ja prosessin kesto on alusta alkaen ryhmän tiedossa, lopettelu voidaan katsoa alkavan silloin, kun asiasta tavalla tai toisella muistutetaan. Lopettamiseen voi liittyä rituaaleja, jolloin ryhmän loppumista voidaan juhlia tai ohjaajalle saatetaan haluta antaa lahja. Rituaali toimii siirtymänä ryhmästä pois. Ne voivat sekä ilmaista että peittää ryhmän todellisia tunteita. (Niemistö 2012, 189-190.) ”Työtik-

sen Raamaryhmän” palautekaavakkeissa lopun lähestymiseen viitattiin viidennen kokoontumisen alussa (eli täytettäessä kyselyä koskien neljättä kertaa). Ryhmän loppuminen mainittiin silloin myös lopun etäisyys-tehtävässä.

Ohjaajalle vaativimpia vaiheita ovat ryhmän aloittaminen ja lopettaminen. Ryhmärajoja selkeyttää tietoinen yhteinen toteaminen siitä, missä vaiheessa ryhmä on ”menossa”. Tällöin energiaa vapautuu käytettäväksi muuhun, esimerkiksi psyykkiseen työskentelyyn. Osallistujien täytyy irrottautua ohjaajasta, ryhmän muista jäsenistä ja integroida ryhmän tapahtumat omaan ”kokemusvarastoon”, sekä mahdollisesti arvioida mitkä niistä siirtyvät itsenäiseen käyttöön. (Jauhiainen & Eskola 1994, 156.)

Viimeisen kerran palautekaavakkeessa kysyin ”Miten ja millaiset asiat jäivät vaikuttamaan sinuun kokoontumisen jälkeen?”. Vastauksissa ilmeni toiminnan jälkeinen hyväntuulisuus, lopun voimavaratehtävän jälkeensä jättämä lämmin tunne sekä yhteishengen vahvistuminen. Eräs palaute koski myös ryhmän ja ohjaajan suhdetta: ”Kokonaisuutena jäi eniten vaikuttamaan se suhde, joka ryhmän sisällä sekä sinun ja ryhmämme välille ehti muodostua prosessin aikana”.

7 Palaute ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi

Seuraavassa arvioin tavoitteiden saavuttamista kerätyn palautteen avulla. Esittelen jokaisen tavoitteen ja kokoan siihen liittyvän ja arviointikysymykseen vastaavan palautteen. Tavoitteet olivat 1) luoda edellytyksiä kommunikaatiosuhteiden muokkaamiselle ja monipuolistamiselle, 2) tukea osallistujien itsehavainnointia ja reflektiivistä ajattelua, 3) tutustuttaa Työterveyslaitoksen työntekijöitä toiminnallisen draaman menetelmiin, sekä 4) henkilökohtaisella tasolla kehittää omaa osaamistani draamatoiminnan ryhmäohjaajana. Näihin liittyen arviointikysymykset ovat:

1. Miten osallistujat ovat kokeneet keskinäisen kanssakäymisensä ryhmäprosessin aikana ja sen jälkeen?
2. Syntyikö projektin aikana itsehavainnointia ja reflektiivistä ajattelua, ja jos niin millaista?
3. ryhmään osallistuminen vaikutti osallistujien käsityksiin draamatoiminnasta?
4. Millaisia huomioita ryhmä teki ohjaajan toiminnasta?

Alkukartoituksia täytettiin kahdeksan kappaletta, loppukyselyjä seitsemän. Jokaisesta kokoontumisesta kerättiin palautetta, yhteensä 29 kappaletta. Jokaisessa palautekaavakkeessa pyydettiin osallistujia valitsemaan kolme (ja loppukyselyssä viisi) mieleisintä harjoitusta. Valinnat on pisteytetty siten, että parhaaksi valittu harjoitus saa kolme pistettä, toiseksi sijoitettu kaksi ja kolmanneksi yhden pisteen. Yksittäisiin harjoituksiin liittyvät palautteet on kä-

sitelty toiminnan kuvauksen yhteydessä siten, että joidenkin toimintakertojen lopussa on avattu mm. sitä, mikä toiminta tai toiminnat oli koettu parhaimpina.

Kokosin palautteen siten, että käsin täytetyistä lomakkeista kirjasin kaikki vastauksen sähköiseen muotoon. Tyhjiin lomakkeisiin kirjoitin jokaisen kysymyksen kohdalle kaikki annetut vastaukset. Merkitsin myös sen, jos vastaaja oli jättänyt kohdan täyttämättä. Tällä tavoin hahmotin vastauksissa esiintyvät yhtäläisyydet, mutta myös eroavaisuudet tulivat helpommin havaittaviksi. Samoin koonnissa näkyi osallistujamäärän vaihtelu, eivätkä kaikki puuttuvat vastaukset selittyneet poissaoloilla. Vastaajanumero auttoi myös ymmärryksen muodostumisessa silloin, jos jokin kysymys toistui ja vastaaja viittasi edellisiin vastauksiin.

7.1 Tavoite 1. Edellytyksiä laajempiin kommunikaatiosuhteisiin

Kommunikaatiosuhteita on selvitetty ryhmän ilmiöiden yhteydessä luvussa 5. Tässä kappaleessa tavoitteen toteutumista arvioidaan annetun palautteen valossa. Kuten todettua, tunnesuhteet vaikuttavat ryhmän ilmapiiriin, jossa rooli- ja kommunikaatiosuhteet muodostuvat. Alkukartoituksessa kysyinkin siksi osallistujien lähtökohtaista tilaa ja nimenomaan viihtymistä työssä. Vastauksissa kaksi (2/8) kertoi viihtyvyyden vaihtelevan laidasta laitaan, neljä (4/8) viihtyvänsä hyvin, yksi (1/8) erittäin hyvin ja yksi (1/8) liiankin hyvin, eli että työpaikka tuntuu joskus olevan ”toinen koti”.

Kysymys ”Mitä uutta tietoa sait/Mitä uutta (tai vanhan kertausta) opit työkavereista?” toistui toisen ja kolmannen kokoontumisen palautteessa (liitteet 7 ja 8), koska kokoonpano vaihteli ensimmäisillä (1-3) kerroilla eniten. Toistamalla kysymyksen halusin saada mahdollisimman monelta osallistujalta vastauksen, ja sitä kautta koko ryhmän näkemyksen. Uuden tiedon kautta pyrin monipuolistamaan osallistujien käsityksiä toisistaan ja kirjallisella kysymyksellä vahvistaa uuden tiedon mieleenpainumista. Toisen kerran palautteessa mainittiin uusina tietoina toisten harrastukset, työhistoria, kenkien tarina ja kädentaidot. Uusien työkavereiden ollessa kyseessä melkein kaikki tieto oli molemmin puolin uutta. Myös sellainen havainto mainittiin, että tietoon tuli ”ihan uusiakin asioita, vaikka luulin jo tunteneeni työkavereita paremmin”. Myös kolmannen kerran palautteessa mainittiin työkavereihin paremmin tutustuminen ja työhistoria, mikä osittain selittyy sillä, että uusia henkilöitä tuli ryhmään mukaan. Uutena tietona mainittiin näiden lisäksi työhön liittyvät odotukset ja suhtautuminen työn tekemiseen.

Kysyin samoissa kaavakkeissa myös suoraan näkemyksiä osallistujan suhteista ja suhtautumisesta muihin ryhmäläisiin ja siitä, ovatko he huomanneet mitään muutoksia. Toisen kerran jälkeen kaksi tähän mennessä mukana olleista viidestä (2/5) totesi, ettei ainakaan vielä siinä vaiheessa ollut huomannut mitään. Kolme (3/5) kertoi havainnoineen muutoksia suhteessa

ryhmäläisiin siten, että yksi koki suhtautumisensa jonkin verran rennommaksi, toinen ilmaisi välien olevan varmasti läheisemmät ja kolmas tunsu olonsa rennommaksi sekä ”heittäytymisen” helpommaksi. Kolmannen kokoontumisen lomakkeeseen vastanneista kuudesta (6) osallistujasta yksi (1) ei vastannut kysymykseen lainkaan, kaksi (2) ei ollut havainnut muutoksia ja kolme (3) sanoitti kokeneensa myönteisiä muutoksia: yhdelle lisääntynyt tieto toi rentoutta, yksi kertoi osallistujilla olevan läheisemmät välit ja yksi ilmaisi syntyneen myönteisiä ajatuksia ryhmäläisiä kohtaan.

Neljännän ja viidennen kokoontumisen palautteissa (liitteet 9 ja 10) muokkasini kysymyksen muotoa, ja painotin draaman ja ryhmäprosessin vaikutusta osallistujien suhteisiin. Viidennen kokoontumisen kyselylomakkeeseen lisäsin vielä lisäkysymyksen: ”Koetko enemmän yhteenkuuluvuutta tai olisiko luontevampaa pitää tiettyä etäisyyttä?”. Neljännän kerran vastauksissa (yhteensä 5 kpl) yksi (1) ilmaisi tilaisuuksien hengen olleen positiivinen. Oman kahden läsnäolokerran perusteella vastaaja näki, ettei vaikutusta ollut ehtinyt juuri syntyä, mutta uskoi, että jos olisi päässyt osallistumaan joka kerralle, vaikutus olisi ollut positiivinen. Yksi (1) kertoi toisten tulleen tutummaksi ja myös läheisemmäksi. Yksi (1) kertoi tutustuneensa paremmin ja oppineensa uutta työkavereista. Yksi (1) sanoitti tuntevansa jotain sellaista yhteisöllisyyden tunnetta, jota ryhmän ulkopuoliset eivät tunne ja yksi (1) toi esiin sen, että kun on opittu paremmin tuntemaan, se on tuonut syvyyttä työkaverisuhteisiin ja opettanut myös eri lailla arvostamaan toista. Viidettä kokoontumista koskien lomakkeita täytettiin neljä (4) kappaletta ja draama- tai ryhmäprosessin vaikutuksia omiin suhteisiin muita ryhmäläisiä kohtaan arvioitiin siten, että kolme neljästä (3/4) mainitsi yhteenkuuluvuuden lisääntyneen ja yksi (1) sanoitti jonkinlaista lähentymistä tapahtuneen. Eräs vastaaja (1) kertoi, että yhteenkuuluvuuden tunteen lisääntymisen lisäksi välit ovat pysyneet asiallisina, sekä toi ilmi, että ”ryhmän alettua jostain syystä yleinen rentous ja hyvän olon tunne työpaikalla ollessa on lisääntynyt”.

Loppukyselyssä (liite 12) pyysin pohtimaan ryhmän keskinäisiä suhteita ennen ryhmää, sen aikana ja sen jälkeen, ja kysyin onko osallistuja huomannut muutoksia omassa suhtautumisessa ryhmän tai työyhteisön muihin jäseniin. Loppukysely ja kuudennen kokoontumisen palautelomake toimitettiin osallistujille saman sähköpostin liitteinä, joten kuudennen kerran kysymyksissä tämä ei esiinny. Tiedustelin kokeeko osallistuja eroavaisuuksia jonkun toisen suhtautumisessa häneen itseensä ja onko ryhmän myötä havainnut helpommaksi olla kontaktissa ryhmäläisten (tai ryhmän ulkopuolisten työkavereiden) kanssa. Seitsemästä (7) vastaajasta kaikki ilmaisivat tapahtuneen myönteistä kehitystä. Vastauksissa kerrottiin tuttuuden tuoneen helpotusta kommunikointiin ja suhtautumisesta tulleen rennompaa. Etenkin uudesta työntekijästä oli tullut tutumpi. Yhteisen tekemisen kautta myös kynnys kysyä työasioista tai jutella muuten vain, oli madaltunut. Vaikka esteitä ei ennen ryhmää koettu paljoa olevan, oli toisten lähestyminen ryhmän jälkeen entistäkin helpompaa. Vastaaja totesi, että heitä yhdistää yh-

teinen kokemus, aivan kuten työpaikan liikuntaryhmässä kävijöitä, mutta tämän ryhmän nähtiin olevan vielä sitäkin intensiivisempi.

7.2 Tavoite 2. Itsen havainnointi ja reflektio

Itsehavainnointia oli vaikeaa mitata kyselylomakkeiden avulla. Lähestyin aihetta toisen ja kolmannen kokoontumisen lomakkeessa kysymyksellä: ”Mitä uutta tietoa sait/Mitä uutta (tai vanhan kertausta) opit itsestäsi?”, mutta vastaukset olivat hyvin lyhyitä ja niukkasanaisia. Mahdollisesti loppupään kyselyissä olisi tullut laajempia näkemyksiä, mutta karsin pois joitakin kysymyksiä pitääkseni lomakkeet riittävän lyhyinä. Loppukyselyssä itsensä havainnoimiseen palattiin juuri siksi, että toiminnan vaikutuksia ryhmäläisiin voitaisiin arvioida.

Tehdyt havainnot ovat yksilöiden omia, eikä samoja huomioita esiinny useampia, joten en välttämättä erikseen mainitse niitä kuvaillessani, että ne ovat aina yhden vastaajan näkökulmia. Toista kokoontumista koskevassa lomakkeessa itsen havainnointiin ja reflektioon liittyen vastaukset olivat: ”en osaa sanoa”, ”tätä täytyy pohtia” ja ”hmm”. Yksi osallistuja ilmaisi pohtineensa suhdettaan työyhteisöön ja tullessa tietoisiksi keskittymisestä omassa toiminnassaan ja toinen havaitsi toimivansa tilanteen mukaisella tavalla. Kolmannen kerran kaavakkeessa havaintoja nimettiin edelliseen verrattuna vähän enemmän. Henkilökohtaista oppimista tapahtui siis kolmannen kokoontumisen palautteen mukaan siten, että korttitehtävien käytöstä työssä muodostui uutta ymmärrystä. Senhetkinen työvire ja jopa elämäntilanne koettiin täsmentyvän draamatoiminnan avulla. Käsitelmä itsestä muuttui, kun yksi osallistuja oivalsi, ettei hän ole liian vanha kokeilemaan draamaa. Huomattiin myös, että joskus pitää luoda ns. keinotekoiset puitteet, jotta ihminen ottaa tietyt asiat puheeksi.

Loppukyselyssä oman itsen havainnointia kysyttiin näin: ”Oletko tehnyt havaintoja itsestäsi draamaryhmän jäsenenä: esim. oma rooli ryhmässä, oma toiminta ja ajattelu, mikä on tyyppilistä Sinulle, mikä ei ole? Oletko ryhmän myötä tehnyt jotain itsellesi epätyypillistä tai ei-niinluontevaa ja miten se vaikutti Sinuun? Onko ryhmässä tehdyistä harjoituksista tai käsitellyistä teemoista noussut Sinulle pohdittavaa työssä ja/tai hen.koht. elämässä?”. Ryhmä toi vastauksissaan ilmi, että harjoitukset koettiin hyvinä reflektioharjoituksina sekä työ- että yksityiselämään. Oma rooli draamatoiminnan ryhmässä oli muodostunut aivan toiseksi, kuin millaiseksi osallistuja oli alun perin kuvitellut sen muodostuvan, mutta huomasi lopussa roolin olevan itsellensä luonteva ja samantyyppinen, kuin millaisena ymmärtää muiden kokevan hänet työyhteisössä. Erityisesti voimavara-tehtävän kerrottiin aiheuttaneen pohdintaa ja auttaneen hahmottamaan omaa itseä, vaikkakin vastaaja koki vaikeutta kuvailla miten. ”Oma polku” -tehtävä toi muistoja mieleen. Itsetuntemuksen todettiin ”taas vähän parantuneen”, prosessin auttaneen näkemään itsensä paremmin osana työyhteisöä sekä ymmärtämään omaa käyttäytymistä ja suhdetta toisiin. Pienenä yllätyksenä oli tullut heittäytymisen helppous, jonka tul-

kittiin johtuvan hyvästä ryhmästä. Ammatillisesti korttien äärellä, itse ryhmäläisenä, oleminen auttoi arvioimaan, miltä koulutettavasta siinä tilanteesta tuntuu.

7.3 Tavoite 3. Toiminnallinen draama tutuksi

Alkukartoituksen vastausten mukaan kukaan osallistujista ei ollut aikaisemmin osallistunut draamatoiminnan työpajaan ja vain yksi mainitsi joskus kehittämispäivissä olleen draamallisia elementtejä. Odotuksina ja toiveina mainittiin menetelmien hyödyntäminen esim. koulutuksissa (3/8) ja asennoitumisen kerrottiin olevan utelias ja avoin uudelle kokemukselle (4/8).

Neljän ensimmäisen kokoontumiskerran palautteessa kysyin millainen käsitys draamatoiminnasta jäi tehtyjen harjoitusten perusteella. Ensimmäisen kokoontumisen vastauksissa (liite 6) todettiin toiminnan olevan mielenkiintoista, kivaa ja tuovan verbaalin ja non-verbaalin viestinnän merkitystä hyvin esille. Toiminnan tavoitteet ja päämäärä olivat kuitenkin jääneet vielä sillä kerralla epäselviksi. Toisen kerran palautteessa toiminnan kerrottiin olevan osittain tuttua ja sen nähtiin toimivan tässä työyhteisössä hyvin. Draamatoiminnan koettiin olevan monipuolista, luovuutta edistävää ja kokeilemisen arvoista työpaikoilla. Kokonaiskuvan todettiin myös alkavan kirkastua. Kolme kahdeksasta (3/8) kertoi, ettei käsitys draamatoiminnasta muuttunut kolmannen kerran harjoitusten perusteella. Yksi kertoi käsityksen muuttuneen parempaan suuntaan ja että kehollinen yhteistyöskentely tekee hyvää. Yksi havainto oli, että heittäytyminen tehtäviin ei ollutkaan liian vaikeaa sekä kiiteltiin sitä, että ”kaikkea ei myöskään yli-analysoitu”. Yhdessä palautteessa pohdittiin jo tarkemmin yksittäisiä harjoituksia sekä ymmärrystä niistä. Neljännen kokoontumisen palautteessa muokkasin hieman kysymyksen sanavalintaa, muodosta: ”millainen käsitys” muotoon: ”millaisia ajatuksia Sinulle jäi draamatoiminnasta 5.3. tehtyjen harjoitusten perusteella?”. Vastauksissa korostui moninaisuus ja monipuolisuus (3/5). Vastauksissa pohdittiin oman toiminnanohjauksen ilmiöitä, kehon ja mielen vaikutusta, todettiin ryhmän toiminnan alkavan olla mutkatonta, ja ilmaistiin ryhmäytymisen tunteen kasvavan joka kerralla. Aivan uusien harjoitteiden oppiminen oli herättänyt uutta mielenkiintoa.

Alkukartoituksessa ja loppukyselyssä toistui sama kysymys ”Mitä sana 'draama' sinussa herättää? Valitse kolme”. Toistamalla kysymyksen pyrin saamaan tietoa siitä, olivatko käsitykset muuttuneet, ja jos, niin missä määrin. Kyselylomakkeessa oli siis valmiiksi lueteltu 16 vaihtoehtoa ja jätetty tyhjää tilaa vastaajan omille sanoille, joilla hän kuvaisi draamaa. Alkukartoituksessa kukaan ei käyttänyt omia sanoja, loppukyselyssä niitä tuli kolme. Seuraavassa on lueteltu valintoja saaneet vastausvaihtoehdot molemmissa kyselyissä. Suluissa on ilmoitettu valintojen määrä. Huomioitavaa on, että loppukyselyyn vastasi yksi vähemmän kuin alkukartoitukseen.

Kysymykseen vastattiin seuraavasti:

Alkukartoitus:	Loppukysely:
Elämys! (7)	Mielenkiintoista (6)
Näyttelemistä (5)	Innostavaa (4)
Mielenkiintoista (4)	Elämys! (3)
Innostavaa (3)	Kivaa! (2)
Improvisaatiota (2)	Improvisaatiota (2)
Vierasta (1)	Vierasta (1)
Leikkimistä (1)	Hetkessä elämistä (1) ryhmäläisen kuvaus
(Ei omia kuvauksia)	Heittäytymistä (1) ryhmäläisen kuvaus
	Sopivan haastavaa (1) ryhmäläisen kuvaus

Draamatoiminnan erottaminen esittävästä teatterista voidaan siis ainakin näiden vastausten perusteella todeta onnistuneen. Osallistumiskynnyksen madaltamisen näkökulmasta on huomionarvoista, että aluksi vaihtoehto ”näyttelemistä” oli saanut viisi (5) valintaa ja loppukyselyssä sitä ei ollut valinnut kukaan. Vaihtoehdot ”mielenkiintoista” ja ”elämys” esiintyvät kyllä molempien kyselyiden tuloksissa ”top3”-ssa. Siinä missä ”elämyksen” kannattajat ovat vähentyneet seitsemästä kolmeen ja pysyneet samoina, vaihtoehdon ”mielenkiintoista” valinneista neljästä vastaajasta vain kaksi pysyi samana, eli ”mielenkiintoista” sai neljä uutta kannattajaa. Tämän vertailun tein vastaajanumeroiden perusteella.

Loppukyselyssä kysyin: ”Missä määrin koet tutustuneesi toiminnalliseen draamaan? Onko käsityksesi kasvanut aiheen äärellä vietettyyn aikaan nähden: a) intensiivisesti ja paljon, b) riittävästi ja sopivassa suhteessa, vai c) liian vähän jääden kovin pinnalliseksi”. Ryhmä vastasi ja perusteli valintojaan seuraavasti: Kaksi seitsemästä (2/7) totesi oppineensa ”a) intensiivisesti ja paljon”. Toinen kommentoi tätä toteamalla oppineensa todella paljon ja toinen kertoi harjoitteiden olleen monipuolisia ja antaneen paljon menetelmällisesti ja sisällöllisesti. Neljä seitsemästä (4/7) valitsi vaihtoehdon ”b) riittävästi ja sopivassa suhteessa”. Perusteluina mainittiin tavoitteen onnistuneen ainakin osallistuneiden henkilöiden osalta. Riittävän monen kokoontumiskerran todettiin edesauttaneen sitä, että keinot tulivat tutuiksi ja vastaaja oppi itse olemaan mukana rennosti. Toisaalta parin kerran perusteella arvion ilmaistiin olevan epävarma. Yksi vastaaja (1/7) vastasi tutustuneensa draamaan c) liian vähän jääden kovin pinnalliseksi ja kommentoi tätä siten, että ehti osallistua ryhmään vain kahdesti.

7.4 Tavoite 4. Kehittyminen draamatoiminnan ryhmänohjaajana

Ohjaajuudesta kysyin jokaisen kokoontumisen palautekaavakkeessa ja kysymys toistui joka kerralla kaksivaiheisena. Neljässä ensimmäisessä kyselyssä kysymykset olin muotoillut: ”Mil-laiset asiat ohjaajan toiminnassa olivat mielestäsi hyviä? Mikä on säilyttämisen arvoista?” ja

”Missä asioissa olisit toivonut ohjaajan toimivan toisin? Millä tavalla?”. Kahden viimeisen koontumisen palautelomakkeessa tarkensin kysymystä, jotta vastaajat pohtisivat ohjaajan vaikutusta omaan toimintaansa: ”Millaiset asiat ohjaajan toiminnassa auttoivat tai tukivat omaa osallistumistasi?” sekä ”Missä asioissa ohjaaja olisi voinut toimia toisin jotta juuri Sinulla olisi ollut helpompaa tai mukavampaa? Millä tavalla?”.

Ensimmäisen kerran hyvinä asioina mainittiin selkeä, rauhallinen esiintyminen sekä henkilökohtainen läsnäolo, osallistuminen ja tuki, mutta tuotiin myös esille sitä, että kysymykseen on vaikea vastata, koska kaikki oli niin uutta. Kehittävänä palautteena oli kannustusta tulla reippaammin mukaan ja miettiä kuinka paljon auttaa tehtävien etenemisessä. Toisen kerran positiivisena ohjaajuutena koettiin se, että ohjaaja sai ryhmän toimimaan ohjeiden mukaisesti, ohjaus oli neutraalia ja selkeää, sekä perusteltua. Aktiivisesti ryhmän osana oleva ohjaaja nähtiin hyvänä, samoin rauhallisuus, avuliaisuus, innostavuus, tasapuolisuus sekä yhteisistä säännöistä muistuttaminen. Kehitettävää mainittiin olevan irtautuminen muistiinpanoista, rutiinin uskottiin tulevan ajan kanssa, pienessä ryhmässä koettiin, että ohjaaja voisi osallistua jokaiseen harjoitukseen ja vaihtelevan kokoonpanon takia alun esittelyä toivottiin järjestettäväksi uusille jäsenille erikseen.

Kolmannella kerralla hyväksi ohjauksessa havaittiin rauhallinen tyyli ja tempo (3/7 mainintaa), avoimuus, neutraalius, sallivuus, selkeät ohjeet, hyvin rakennettu ohjelma sekä kiitettävät ohjaustaidot. Kehittämisen kohteita mainittiin yksi ja se koski äänenkäyttöä, johon kaivattiin enemmän vaihtelua harjoituksen luonteen mukaisesti. Neljännen koontumisen ohjausteissa kiitosta saivat avoin ja kaikkia huomioiva ote, entistä sujuvampi ohjaus jossa muistiinpanojen käyttö oli vähäisempää, käytettävissä olevan ajan huomioiminen, rauhallisuus ja ohjeistaminen. Huomiota toivottiin kiinnitettävän ryhmälle täysin vieraiden harjoitusten vielä selkeämpään kuvaamiseen.

Viidennen kerran ohjauksen suhteen ryhmästä nousi palautteessa pohdintaa, onko tarkoituksenmukaista nostaa esiin yksittäisen osallistujan toiminnassa tapahtuneita muutoksia. Samalla kuitenkin koettiin hyvänä, että ohjaaja muistaa yksilön ilmaisemia tunteita. Ohjaajan toiminnassa itseä tukevana tai auttavana koettiin tilanteen mukainen joustavuus, rauhallisuus, selkeys, hyvä ohjeistus sekä kyky jatkaa tilannetta, joka puhututtaa ryhmää. Ohjaajan tuki ja neuvot mainittiin erottamattomana osana toimintaa, joka ei vastaajan mukaan onnistuisi spontaanisti ”omalla porukalla”. Kuudennen, eli viimeisen kerran palautteessa toistuivat edellisillä kerroilla mainitut asiat, ja lisäksi esille tuotiin luonteva kontakti ihmisiin sekä hyvä tunnelmanluontitaito. Ainoa kehittämisidea liittyi voimavaratehtävän omaa itseä kuvaavan kortin valintaan, joka oli koettu vaikeaksi kun sopivaa korttia ei ollut meinannut löytyä ja tilalle ehdotettiin myös mahdollisuutta piirtää omakuva.

7.5 Itsearviointia ja ohjaajuuden oppimiskokemuksia

Asiakasryhmänä aikuiset eivät ole minulle täysin uusi, mutta ylivoimaisesti suurin osa kokemuksestani ryhmien ohjaamisesta sijoittuu lasten ja nuorten pariin. Yksi iso kysymys, joka toistui oppimispäiväkirjassani ja muistiinpanoissani, oli huoli siitä, mikä minua oikein vaivaa ja miksi en kykene toimimaan kuten toimin samassa tilanteessa lasten ja nuorten kanssa. Nämä kokemukset korostuivat projektin alussa, mutta eivät kadonneet kokonaan edes viimeisellä kerralla. Ryhmä ei todennäköisesti ollut tietoinen epävarmuudestani enää prosessin lopussa, mutta itse tietysti olin.

Toiminnan kuvauksissa olen tuonut esille joidenkin omien ohjaustekojen yhteyttä teoriaan, mutta laajan kokonaiskuvan hahmottaminen tapahtuu hitaasti. Kuitenkin olen ymmärtänyt olevani aivan samanlaisessa kokemuksellisen oppimisen kehässä, kuin millaiseen halusin draaman avulla ryhmään osallistuvia johdattaa. Myös rooliodotukset kohtaavat ryhmässä aina ohjaajan siinä, missä osallistujankin. Ohjaajana oleminen on palkitsevaa, mutta ihmisten kanssa oikotietä onneen ei ole. Automaatiota yhteisöllistämiseen ei ole saatavilla. Ulkopuolelta ei voi yhteisö synnyttää, ainoastaan luoda mahdollisuuksia, joissa ihmiset omaehtoisesti voivat löytää yhteyttä toistensa kanssa (Jauhiainen & Eskola 1994, 149).

Opinnäytetyön kirjallista osiota kirjoittaessani tulin tietoiseksi oman ohjauksen kehittymisestä. Tietenkin prosessin aikana koin oppivani koko ajan ja otin huomioon uusia näkökulmia. Kuitenkin vasta kirjoittaessani ”auki” kaikkien kokoontumisten toiminnat ja analysoidessani niissä tekemiäni yksittäisiä ohjausvalintoja, käsitin, että olin tehnyt konkreettisia ”korjausliikkeitä”. Kun huomasin, ettei jokin asia toiminut kuten olin suunnitellut, pyrin korjaamaan omaa toimintaani ja ilmaisuaani. Tähän kiinnitin huomiota varsinkin silloin, kun ryhmän toiminnasta havaitsin, etten ollut saanut ilmaistua ohjeistuksia riittävän selkeästi. Muokkasin sanavalintojani sekä käyttämiäni käsitteitä niin, että ensin analysoin, mihin ohjeistuksella käytännön tasolla pyrin, ja sitten ilmaisin sen ohjeissa niin konkreettisesti ja yksinkertaisesti kuin kykenin. Tästä yksi hyvä esimerkki on alkupiirin ”fiiliskierroksen” ohjeistuksen muutos viidennen ja viimeisen kokoontumisen välillä. Ohjaajana oli pettynyt siihen, etten ollut osannut avata alkupiirin tunnelmien jakamista siten, että omaan olemiseen vaikuttavat asiat olisi jaettu kokoontumisen alussa, eikä lopussa. Alkupiirin kysymys: ”Millä mielellä tulet tänään tähän ryhmään?” on siis syytä olla tarkempi ja konkreettisempi, esimerkiksi: ”Millainen päivä (tai viikko) sinulla on ollut?” ja ”Mikä mahdollisesti vaikuttaa olemiseesi ja tekemiseesi tänään tässä ryhmässä?”. Toinen selkeä esimerkki ohjauksellisesta oppimisesta oli ajan huomiointi. Kolmannella kerralla oli tullut hieman kiire ja koin, että loppupurkuun olisi pitänyt käyttää enemmän aikaa. Neljännellä kerralla kiinnitin asiaan huomiota, ja palautteessa oli sen jälkeen mainittu positiivisena ohjaajuutena nimenomaan käytettävissä olevan ajan hyvin huomioon ottaminen.

Palautteen vastaanottaminen reaaliajassa on itselleni yksi oppimisen alue ohjaamisessa. ”Mitä sä teet?” -harjoitus ei aluksi ollut ryhmälle sitä, mitä itse sillä hain. Koin haastetta siinä, miten ottaa palaute vastaan niin, että ryhmä kokee tulevansa kuulluksi ja kuitenkin samaan aikaan rohkaista ryhmää jatkamaan toimintaa. Ryhmän virallinen lopettaminen oli itselleni uusi kokemus, ja jälkepäin ajattelen, että ohjaajana minun olisi pitänyt panostaa lopetukseen enemmän ja tehdä tarkempia, konkreettisia kysymyksiä.

Omat odotukseni vaativat myös prosessointia. Ohjaajana minulle oli kahden ensimmäisen kerran jälkeen hyvin vaikeaa asettua omassa mielessäni muodostumassa olevaan ”kuvioon”, jossa ryhmä ei ollutkaan suljettu ja pysyvä, kuten olin etukäteen ajatellut. Koin hyvin haastavana sen, etten voi edesauttaa ryhmäprosessin syntymistä siinä määrin, enkä sillä tavalla, kuin olin opinnäytetyötä suunnitellut. Ajatukseni ja suunnitelmani olivat todella ”jumissa” sen suhteen, että olin sisäisesti virittäytynyt työskentelemään suljetun ryhmän kanssa ja nyt minun täytyikin suuntautua täydentyvän ryhmän mukaisesti. Omassa ohjaajuudessa minua auttoi ”mentori-opettaja”, jonka tapasin toisen ohjauskerran jälkeen. Hän ensinnäkin neuvoi minua menetelmällisesti, muistutti harjoituksista, jotka olivat jääneet suunnitelmieni ulkopuolelle sekä oleellisesti rohkaisti ennen kolmatta kokoontumista luopumaan suljetun ryhmän ajatuksesta ja ottamaan vastaan sen, mitä tulee, siis hyväksymään ryhmän täydentyvän luonteen. Luovuin suunnitelmastani sulkea ryhmää kolmannen kerran jälkeen, mutta käytännössä se kuitenkin sulkeutui, sillä viimeisillä kolmella kerralla uusia osallistujia ei enää tullut. Ohjaamiseen virittäytymisen kannalta sillä oli joka tapauksessa suuri merkitys, että omassa mielessäni tapahtui muutos sen suhteen, mitä pidin ryhmälle mahdollisena ja mitä en. Olin mentoointikeskustelun jälkeen avoimempi muillekin ryhmän nyansseille. Arkielämän todellisuus pakotti muokkaamaan omaa toimintaa ja etsimään tilanteen mukaisen ratkaisun.

Ryhmän vaihteleva koko ja kokoonpano olivat siis minulle aluksi hankala asia, mutta ryhmää se ei haitannut. Kysyin asiasta loppukyselyssä ja palautteen mukaan vaihtelu johtui työn luonteesta, se on Työterveyslaitoksella tyypillistä ja työntekijät olivat siihen ilmeisesti tottuneita. Edes kokoontumisen aloittamisen ja lopettamisen kellonaikojen venyvyys ei heitä vastausten mukaan häirinnyt. Lopulta se taisin olla minä, jota aikataulussa pysymättömyys vaivasi eniten.

Ammatillisesti itselleni voimauttavaa oli mm. kolmannella kokoontumisella se, että ns. muovailun ohjausta en ollut pikkutarkasti suunnitellut etukäteen, vaan olin avoin muovailijan tekemisen edessä. Apu, tuki ja ohjaus oli tällaisessa tilanteessa henkilökohtaista. Minä olin häntä varten, eikä toisinpäin. Konkretisoitui se, mitä on ryhmän ”vetäminen” vs. ”ohjaaminen”. Itselleni ohjaajana harjoitus opetti myös hiljaisen hetken sietämisen tärkeyttä. Kirjoitin muistiinpanoihini kokoontumisen jälkeen: ”Piti välillä pitää oma suu kiinni. Tämä on hyvä muistaa

jatkossa: anna ihmiselle aikaa. Hän ei ole hiljaa siksi, etteikö tietäisi vastausta, hän on hiljaa ehkä juuri siksi, että tietää”. Ohjaajana olin kyseisen kokoontumisen jälkeen väsynyt, mutta onnellinen. Tunsin tehneeni elämäni ensimmäisen virallisen, joskin hyvin pienen, päähenkilötyöskentelyn. Jäin kuitenkin miettimään, miten päähenkilöön vaikutti se, että hän ei itse ilmaissut halua olla tällaisessa roolissa, vaikkei kyllä vastustustakaan, vaan että valinta syntyi ryhmässä. Samoin jäin kantamaan huolta niistä ristiriitaisista tunteista liittyen muiden ryhmäläisten omiin työkuvioiden, joita patsaan purkukeskustelussa nousi esiin. Seuraavalla kokouksella olisi ollut tärkeää palata näihin kysymyksiin ja tarkistaa, millaisia ajatuksia ja tunteita asioiden käsittely tuotti ryhmän jälkeen, ja miten asia ”on elänyt” ryhmäläisten mielessä. Tilaisuutta tällaiseen tarkistamiseen ei kuitenkaan tullut seuraavalla kerralla, koska ryhmän kokoonpano muuttui. Kun seuraavan kerran tapasimme päähenkilön kanssa, aikaa oli kulunut niin kauan ja kokoukset alkoivat olla lopussa, joten ei ollut enää mielekästä palata tämän kerran teemoihin.

Muita ammatillisesti hyödyllisiä kasvun kohtia ovat olleet paineensietokyvyn lisääntyminen, tai lähinnä sen olemassaolon todistaminen itselleni, sekä raportin kirjoittaminen, joka on vahvistanut kirjallista ilmaisua. Oman toiminnan ohjaus ja aloitteellisuus ovat kehittyneet. Myös käsitys itsestäni valmistuvana sosionomina on laajentunut. En tarkoita tällä ammattidentiteetin vahvistumista, vaan enemmänkin omaan osaamiseen liittyvien odotusten asettamista mittasuhteisiin. Samaan teemaan liittyy vahvasti myös käsitys omasta kyvystä oppia. Koen, että opinnäytetyöprosessi on auttanut luomaan positiivisempaa kuvaa itsestäni oppijana, joka johtaa omalla kohdallani luottavaisempaan asenteeseen suhteessa tulevaisuuteen. Tavoitteellisuus minussa vahvistuu, kun useammat asiat näyttävät mahdollisilta.

8 Pohdinta

Opinnäytetyön tekemisen suhteen monet opettajat ja jo valmistuneet opiskelijat neuvoivat valitsemaan sellaisen aiheen, joka todella on itselle merkityksellinen, jotta pitkän prosessin aikana motivaatio tehdä työtä pysyy yllä. Neuvo osoittautui paikkansa pitäväksi, ja vaikka työn loppuvaiheessa olen saanut monella tavalla tarpeekseni, on draamatoiminnan ohjaaminen edelleen intohimoni. Jos nyt palaisin ajassa vuoden verran taaksepäin, en valitsisi aihetta toisin.

Työhyvinvointi on vaikea käsite määritellä. Myös Työterveyslaitoksella pohditaan sitä, onko työhyvinvointi kaiken työhön liittyvän kehittämisen yläotsikko, vai yksi osa-alue (Yhteyshenkilö 2015). Opinnäytetyöprosessin alussa lähdin selvittämään itselleni juuri työhyvinvointia käsitteenä. Havaitsin hyvin pian, että aihe vaatii tiukkaa rajausta, koska se vain laajeni ja laajeni sitä mukaan, kun tutustuin lähdekirjallisuuteen. Toiminnallisen opinnäytetyön ei ole tarkoitus olla kaksinkertainen työ, jossa tehdään sekä toiminta ja tutkimus. Mitä pidemmälle

prosessi eteni, sitä selkeämmäksi alkoi hahmottua se, että työn keskeinen tavoite on ryhmässä, ryhmän suhteissa ja yksilön saattamisessa tietoiseksi omasta toiminnastaan tuossa suhdeviidakossa. Kun yhteistyötahoksi löytyi Työterveyslaitos, yhteyshenkilöni toi esiin sen näkökulman, että tämän työyhteisön jäsenillä on todennäköisesti valmiutta arvioida, pohtia ja antaa hyvää palautetta. On siis eri asia saada hyvää, kuin positiivista (tai huonoa, kuin negatiivista) palautetta. Hyvässä palautteessa annetaan myös negatiivista, eli tuodaan myös kehittämisen kohteet esiin, mutta hyvän siitä tekee se, että se on perusteltua sekä selkeästi ja monipuolisesti sanoitettua.

Yhteistyötahon varmistuttua kävi myös ilmi, että ryhmään osallistuvat TTL:n työntekijät eivät tulisi edustamaan sellaista työhyvinvointiryhmää, jossa kyseisen ryhmän ilmapiiri ja dynamiikka vaikuttaisi kaikkien osallistujien arkityöhön. Tämä antoi osaltaan lisää vapautta ja oikeutusta minulle rajata työhyvinvoinnin tuottamista tavoitteiden ulkopuolelle ja keskittyä sen sijaan jokaisen yksilön voimaannuttamiseen ryhmän jäsenenä, eli tukemaan avoimien viestintäverkkojen syntymistä. Monipuolisissa kommunikaatiosuhteissa on kyse juuri siitä, että kaikilla ryhmän jäsenillä on avoin väylä jota pitkin lähestyä kaikkia ryhmän muita jäseniä (Jauhainen & Eskola 1994, 126). Keskittyminen enemmän ryhmän ilmiöihin ei kuitenkaan tarkoittanut työhyvinvoinnin tuottamisesta kokonaan irrottautumista, vaan valtavien asiakokonaisuuksien asettamisesta mittasuhteisiin. Ryhmän toiminnassa valitut teemat liittyivät työn sisältöihin, mutta asioita ei lähestytty rakenteellisesti ulkoapäin, vaan kokemuksellisesti sisältäpäin.

Kuten edellisessä luvussa todettiin, työn edetessä oma oppiminen ohjaajana korostui. Tämä oli itselleni erittäin tervetullut kehitys, vaikka oppiminen monessa kohtaa oli ikävällä tavalla oman tietämättömyyden ja riittämättömyyden tunteen kohtaamista. Parhaimmillaan se kuitenkin palkitsi sillä, kun jonkun toimintakerran vahingosta viisastuneena muutin toimintaani ja näin millaisia parannuksia se toi ryhmän toimintaan. Oma oppiminen tapahtui karkeasti kuvattuna siten, että ennen toimintakertoja lukemani teoretieto ei muuttunut ohjausteoksiksi reaaliajassa ryhmän kokoontumiskerroilla, vaan silloin valinnat ja ratkaisut tehtiin pääsääntöisesti ”selkäytimestä”, johtuen hyvin pitkälti myös omasta terveydentilastani, joka aiheutti ongelmia juuri toiminnallisen osuuden alussa. Tilanteen helpottuessa ja projektin edetessä sain paremmin ”tilanteen haltuun”, jolloin ohjauskokemukset ja ryhmän tapahtumat alkoivat mielessäni yhdistyä lukemiini teorioihin.

Jokaisen kokoontumisen jälkeen kirjoitin ”tuoreeltaan” mahdollisimman tarkat muistiinpanot, joissa kirjasin ylös kokoontumisen sisältöä, keskustelujen teemoja sekä omia tulkintojani toiminnan aikana havaituista tilanteista. Rohkaisevaa oli se, että palautteessa ryhmäläiset toivat ilmi asioita, jotka eivät suoraan allekirjoittaneet tulkintojani oikeiksi ja lainvoimaisiksi, mutta vahvistivat sitä ymmärrystä, että en ollut kuvitellut tapahtumia. Samaan aikaan yllättävät

käänteet, kuten jonkin harjoituksen toimimattomuus tai odottamaton lopputulos, pitivät mi-nua nöyränä sen edessä, että luulo ei koskaan ole tietoa.

Saadun palautteen perusteella ryhmän toimintaa koskevat tavoitteet voidaan saavu-tetuiksi. Ryhmän jäsenet toivat esiin, että tulivat tutummaksi ryhmässä, oppivat toisistaan uusia asioita ja kanssakäyminen koettiin ryhmän myötä helpommaksi ja toisen lähestymisen kynnys matalammaksi. Työotteeseeni kuului mm. pyrkimys puolueettomuuteen ja kaikkien osallistujien tasapuoliseen huomioimiseen, ja palautteessa osallistujat toivat esiin näiden ole-van hyviä ja säilyttämisen arvoisia ominaisuuksia ohjaamisessa. Samoin draamatoiminnan tu-tuksi tekeminen vaikuttaa palautteesta saatujen vastausten valossa onnistuneen. Itsen ha-vainnointi ja reflektio sen sijaan näyttää olevan osa-alue, jonka mittaamisessa olisi tarvittu enemmän tutkimuksellista taitoa tai sitten huomioiden tekeminen on vain hidasta, ja tarvitsi-si jatkotutkimusta aiheesta.

Kuten todettua, osallistumistapauksia oli 30 ja jokainen kesti 1½ tuntia. Työnantajan näkö-kulmasta Työterveyslaitos panosti draamatoimintaan 45 henkilötuntia työaikaan. Kaksi kuu-kautta viimeisen kokoontumisen jälkeen, kävin puhelimitse kokoavan ja arvioivan keskustelun yhden ryhmäläisen kanssa. Hän arvioi, että toimintaan käytetty aika on ollut hyödyllinen, käyttökelpoinen ja ns. ”maksanut itsensä takaisin”. Osallistujille ryhmää oli mainostettu sähköpostilla tilaisuutena tulla kokemaan ja kokeilemaan draamatoimintaa. Toiminta näyttäytyi heille siis pilottihankkeena, jossa osallistujat tutustuvat tällaiseen toimintamuotoon ja arvioi-vat sitä. Loppukeskustelussa osallistuja toi esiin, että toiminnalle annettu asiakaslupaus (pi-lottihanke) on täyttänyt odotusarvon - ja myös ylittänyt sen. Toiminta toteutui työajan lopus-sa, jolloin sama aika käytettynä työhön, ei olisi ollut päivän tehokkainta. Ryhmään osallistu-minen ei osallistujan mukaan tietenkään poistanut tekemättömiä töitä, mutta toi välittömänä tuntumana rauhallisuutta ja vähensi kiireen tunnetta. Verrattaessa ryhmän toimintaa muihin työhyvinvoinnin tyypillisiin muotoihin, kuten kulttuuriin ja liikuntaan, osallistuja totesi draa-maryhmän tuottavan suurempaa hyötyä. Tutustumista draamatoimintaan hän kuvasi enemmän perehtymisenä, mutta ei vielä omaksumisena.

Kaikista tiedostetuista (ja tiedostamattomista) kehittämisenäkökulmista huolimatta, prosessi oli antoisa. Monen epätoivon hetken, alkaen toimintaan suostuvan ryhmän löytämisen vaike-uksista, jälkeen voin kuitenkin allekirjoittaa tekemiseni ja muokata kaiken oppimani perus-teella seuraavissa ryhmissä toteutettavia ohjaustekoja. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiin-toista selvittää, millaisia vaikutuksia tällä pilottiryhmällä on Työterveyslaitoksen tuleviin vas-taaviin hankkeisiin, tai saavuttaako tieto osallistujien positiivisesta kokemuksesta henkilöstö-päällikköä. Kiinnostavaa olisi myös verrata draamamenetelmiä opettavan täydennyskoulutuk-sen ja draamatoimintaan perustuvan työohjauksen vaikutuksia mm. työyhteisön ilmapiiriin. Tästä prosessista voi siis perustellusti sanoa sen olleen vähintäänkin hyvä alku, mutta jää työ-

yhteisön tasolla irralliseksi, jos minkäänlaista jatkoa ei seuraa. Samansuuntaisia ajatuksia oli myös osallistujilla toiminnan päätösvaiheessa, ja palautteessa tuotiinkin esille pohdintaa toiminnan jatkamisesta: ”kovasti jäi miettimään, että oliko se nyt tässä vai pitäisikö tätä toimintaa jatkaa jotenkin?”.

9 Lähteet

- Aitolehti, S. & Silvola, K. 2008. Mitä psykodraama on? Teoksessa Aitolehti, S. & Silvola, K. (toim.) Suhteiden näyttämöt. Näkökulmia psykodraamaan. Helsinki: Duodecim, 11-22.
- Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. 2014. Tutkimusraportti. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Helsinki. Pohjola Vakuutus Oy, Suomen Terveystalo, Työterveyslaitos ja Juhani Ilmarinen Consulting Oy. Viitattu 25.5.2015.
http://www.terveystalo.com/Global/tth/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014_www.pdf
- Fromm, E. H. 1941. Escape from freedom. New York: Henry Holt and Company.
- Heikkinen, H. 2004. Vakava leikillisuus. Draamakasvatusta opettajille. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. 2011. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 3.-4. painos. Helsinki: Edita.
- Häkämies, A. 2005. Tunteet - portti arvomaailmaamme draamatyöskentelyssä. Teoksessa Ventola, M-R. & Renlund, M. (toim.) Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja. Sarja B: Oppimateriaalit 5. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, 146-158.
- Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Helsinki: WSOY
- Karkkulainen, M. 2011. Siivet selkään, draamakengät jalkaan - Kohtaamisia draaman pedagogisilla näyttämöillä. Helsinki: Draamatyö.
- Karkkunen, A. & Stiller, I. 2011. Kasvuryhmät opiskelijahyvinvoinnin osana Laureassa. Teoksessa Heusala, M., Kokko, T. & Marttila, M. Yhdessä tein -hanke 2009-2011 - Opiskelijahyvinvoinnin kehittäminen Uudenmaan alueen ammattikorkeakouluissa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. C Katsauksia ja aineistoja 20. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 42-62.
- Kasslin-Pottier, H. 2012. Näyttämöllä työyhteisö - teatterin keinot kehittämistyössä. Helsinki: Infor.
- Laine, P. 2012. Mitä taide ja luovat menetelmät tekevät tehokkaassa työelämässä? Teoksessa P. Laine (toim.) Luovuutta työhön - taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. [Kuopio]: UNIpress, 9-16.
- Launio, P. 2013. Pia Launio opetus Laureassa. Draaman syventävä kurssi. Opetuksen tiivistelmä 15.1.2015, yksityinen sähköpostiviesti. Viitattu 25.5.2015
- Launonen, K. 2007. Vuorovaikutus - kehitys, riskit ja tukeminen kuntoutuksen keinoin. Helsinki: Kehitysvammaliitto, Oppimateriaalikeskus Opik.
- Laurean opinnäytetyöohje 2011. Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Levi, D. 2007. Group dynamics for teams. Los Angeles: Sage Publications, Inc.
- Lindström, K. 2002. Työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin näkökulman kehittyminen Suomessa. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 24-34.
- Lindström, K. 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 14-23.

- Lintunen, J. 1995. Kokemuksellinen oppiminen ja pedagoginen draama. Teoksessa Lehtonen, J. & Lintunen, J. (toim.) *Draama. Elämys. Kokemus. Kirjoituksia ilmaisukasvatuksen alalta II*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus ja Jyväskylän yliopiston opettajan-koulutuslaitos, 109-122.
- Lybeck, K. 2012. Työtä taiteella - ekspressiivisten taiteiden menetelmät työnohjauksessa. Teoksessa Laine, P. (toim.) *Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä*. [Kuopio]: UNIPress, 91-104.
- Manka, M. 2007. *Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä*. Helsinki: Kirjapaja.
- Merikivi, H. 2008. Yksilö ja ryhmä psykodraamaterapiassa. Teoksessa Aitolehti, S. & Silvola, K. (toim.) *Suhteiden näyttämöt. Näkökulmia psykodraamaan*. Helsinki: Duodecim, 101-110.
- Miettinen, R. 2000. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja esineellinen toiminta. *Aikuiskasvatus* 4/2000. Viitattu 25.5.2015. http://www.aikuiskasvatus.fi/tiedeartikkelit/Miettinen_Reijo.pdf
- Mäkisalo-Ropponen, M. 2005. Yhteisöllistä oppimista draaman avulla. Teoksessa Korhonen, P. & Airaksinen, R. (toim.) *Hyvä hankaus - teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja nro 38*. Helsinki: Draamatyö, 92-97.
- Mönkkönen, K. 2004. Innovaatioihin HIDAS-metodilla. Viitattu 25.5.2015. http://www.academia.edu/2337760/Innovaatioihin_HIDAS-metodilla
- Mönkkönen, K. 2007. *Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö*. Helsinki: Edita.
- Niemistö, R. 2008. Spontaaniudesta luovuuteen, olemisesta ilmaisuun. Teoksessa Aitolehti, S. & Silvola, K. (toim.) *Suhteiden näyttämöt. Näkökulmia psykodraamaan*. Helsinki: Duodecim, 23-36.
- Niemistö, R. 2012. *Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Palmenia-sarja 37*. Helsinki: Palmenia.
- Owens, A. & Barber, K. 2010. *Draamakompassi - prosessidraaman suunnittelu, käytännön työskentely, arviointi ja reflektointi. Käännös ja 'sovitus'* Korhonen, P. & Airaksinen, R. Uudistettu painos, yhteisnide aikaisemmin ilmestyneistä kirjoista *Draama toimii* (1998) ja *Draamasuunnistus* (2002). Helsinki: Draamatyö.
- Pennington, D. C. 2005. *Pienryhmän sosiaalipsykologia*. Suomentaja Ahokas, M. Helsinki: Gaudamus.
- Rautiainen, M. 2008. Psykodraaman soveltaminen organisaatiossa. Teoksessa Aitolehti, S. & Silvola, K. (toim.) *Suhteiden näyttämöt. Näkökulmia psykodraamaan*. Helsinki: Duodecim, 127-134.
- Routarinne, S. 2007. *Valta ja vuorovaikutus. Statusilmaisun perusteet*. Helsinki: Tammi.
- Routarinne, S. 2014. *Rakentava vuorovaikutus -luento 29.4.2014. Vuorovaikutusilta Laurea Tikkurila. Vantaa*.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2014. *Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa (ppt)*. Viitattu 25.5.2015. <http://www.tenk.fi/fi/ohjeet-ja-julkaisut>
- Verohallinto. 2008. *Syventävät vero-ohjeet*. Viitattu 25.5.2015. http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Verohallinnon_ohjeet/2008/Tyontekijan_omaehtoinen_liikunta_ja_kult%289989%29

Vilkkä, H. 2010. Toiminnallinen oppinäytetyö. Viitattu 25.5.2015.
http://vilkka.fi/hanna/Toiminnallinen_ont.pdf

Vähänikkilä, R. 1995. Draama on viestintää. Teoksessa Lehtonen, J. & Lintunen, J. (toim.)
Draama. Elämys. Kokemus. Kirjoituksia ilmaisukasvatuksen alalta II. Jyväskylä: Jyväskylän yli-
opiston täydennyskoulutuskeskus ja Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitos, 123-138.

Williams, A. 2002. Ryhmän salaisuudet. Sosiometria muutoksen voimavarana. Suomentaja:
Kaila, K. Tampere: Resurssi.

Yhteyshenkilö 2015. Työelämän yhteyshenkilön haastattelu 18.2. Työterveyslaitos. Tampere.

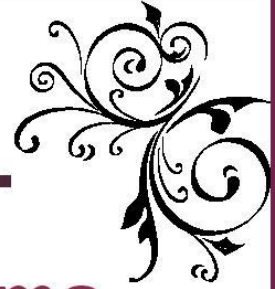
10 Liitteet

Sisällys

Liite 1 Draamatoiminnan mainos	66
Liite 2 Sopimus opinnäytetyöstä	67
Liite 3 Tutkimuslupahakemus	69
Liite 4 Lupahakemus toimintaan osallistuville	70
Liite 5 Alkukartoitus	71
Liite 6 Ensimmäisen kokoontumisen palautelomake	73
Liite 7 Toisen kokoontumisen palautelomake	75
Liite 8 Kolmannen kokoontumisen palautelomake	77
Liite 9 Neljännen kokoontumisen palautelomake	79
Liite 10 Viidennen kokoontumisen palautelomake	81
Liite 11 Viimeisen kokoontumisen palautelomake	83
Liite 12 Loppukysely	85



Draamatoiminta – toiminnallinen draama



Mikä? Kuka? Milloin? Miksi?

Tule mukaan kokemaan ja kokeilemaan draamatoimintaa työhyvinvoinnin tukemisessa.

Projekti toteutetaan sosiaalialan opinnäytetyönä tammi-helmikuussa 2015 (6 kokoontumista), ilmoittautumiset yhteyshenkilölle. Tarkempi aikataulu ilmoitetaan myöhemmin.



Palautetta toiselta draamatoiminnan ryhmältä:

”Oivalluksia, pienen kynnyksen itsensä haastamista”

”Täyttä komediaa - hyvällä! ☺ ”

”Paljon laajempaa kuin aluksi arvelin”

”Tiedostin itsestäni uusia asioita”

Tervetuloa!

Liite 2 Sopimus opinnäytetyöstä



SOPIMUS OPINNÄYTETYÖSTÄ

1. SOPIJAPUOLET JA YHTEYSTIEDOT

1.1 Opinnäytetyön tekijä ja yhteystiedot

Hanna Perälä

Katuosoite

04X-XX XX XXX

Postinumero ja -toimipaikka

1.2 Työelämän yhteyshenkilö ja yhteystiedot

Yhteyshenkilön nimi

Tampereen aluetoimipiste

Käyntiosoite: Uimalankatu 1

Postiosoite: PL 486, 33101 Tampere

2. OPINNÄYTETYÖ

2.1 Opinnäytetyön aihe ja tarkoitus ja jos on osa laajempaa hanketta, yhteys sen tavoitteisiin.

Asiakasryhmän yhdistävä tekijä on aluetoimipiste Tampereella, jossa osa tekee yhteisiä projekteja tai koulutuksia ym. Toimipisteessä työskentelevät mieltävät ko. pisteen omaksi työyhteisökseen. Aiheena on toiminnallisten draamamenetelmien käyttö työhyvinvoinnin tukemisessa. Tarkoitus on kehittää työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta, yhteishenkeä ja työssä viihtymistä sekä antaa virikkeitä ja välineitä omaan työhön.

2.2 Opinnäytetyön toteutustapa

Toiminnallinen opinnäytetyö joka toteutetaan TTL:n Tampereen aluetoimipisteessä. Kokoontumiskertoja on kuusi ja kestävät n. 1½ tuntia kerrallaan. Jokaisella kerralla kerätään palautetta edellisestä kokoontumisesta ja toimintaa kehitetään myös sen pohjalta.

2.3 Alustava aikataulu

Suunnitelmaseminaari to 15.1.

Alustavasti: kokoontumiset vko 5 alkaen. **Ke 28.1. Ma 2.2. Pe 6.2. Ke 11.2. Ma 16.2. ja Pe 20.2.**

Viimeinen palaute sähköpostilla Ma 23.2. Seminaariversion jättö 13.3.

2.4 Miten tuloksia tullaan hyödyntämään

Toimipisteen omaan työhyvinvointiin liittyvä toiminta sekä mahdollisuus soveltaa menetelmiä omassa työssä.

3. TYÖELÄMÄN YHTEYSHENKILÖN ROOLI OPINNÄYTETYÖSSÄ

Tilojen käyttö ja varaus. Yhteyshenkilönä toimiminen, ryhmään ilmoittautumisien vastaanottaminen, oma osallistuminen ryhmän kokoontumisiin ja henkilökohtaisen palautteen antaminen. Kokoontumiskertojen aikataulujen varmistaminen sekä projektin lopullinen arviointi.

4. OPISKELIJAN VASTUUT

4.1 Sitoudun toimimaan tutkimus- ja ammattieettisten periaatteiden mukaisesti. Sitoudun pitämään luottamuksellisena tiedonhankinnan yhteydessä saamani yksityishenkilöitä koskevat tiedot ja sellaiset asiakirjat ja aineistot, jotka pitää ymmärtää luottamuksellisiksi niiden luonteen ja niihin liittyvän ilmeisen salassapitointressin vuoksi.

4.2 Opiskelijan muut vastuut

Toiminnan sisällön suunnittelu ja toteutus. Palautteen kerääminen, kokoaminen, analysointi ja toiminnan muokkaus. Aikataulujen sovittaminen osallistujille sopivaksi. Laurean ja TTL:n välinen tiedotus. Käytettävän tilan valmistelu toimintaan sopivaksi ja palauttaminen entiselleen kokoontumisen jälkeen.

5. MUUTA MAHDOLLISTA SOVITTAVAA

Työterveyslaitos korvaa opiskelijan matkakulut kuittia vastaan.

Tätä sopimusta on tehty kaksi samanlaista kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Paikka ja päiväys

Helsinki 27.11.2014

Osapuolten allekirjoitukset

Hanna Perälä

Yhteyshenkilö

Liite 3 Tutkimuslupahakemus

Hakemus

26.1.2015

Tutkimuslupa/ Draamamenetelmien käyttö työyhteisön hyvinvoinnin tukemisessa

Tikkurilan Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija Hanna Perälä hakee tutkimuslupaa opinnäytetyön tekemistä varten. Opinnäytetyön aiheena on draamamenetelmien käyttö työyhteisön hyvinvoinnin tukemisessa. Työn alustava otsikko on: ”Totuus on tarua ihmeellisempi - Työyhteisön kommunikaatiosuhteiden monipuolistaminen draamamenetelmien avulla”.

Kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö johon kuuluu kuusi ohjauskertaa helmi-maaliskuussa 2015, 8 kyselylomaketta (alkukartoitus, kysely jokaisesta toimintakerrasta ja lopuksi kysely koskien koko prosessia) sekä kirjallinen raportti. Dokumentoinnissa käytetään muistiinpanoja, oppimispäiväkirjaa, suullista ja kyselyiden kautta saatua palautetta, sekä mahdollisesti videotalliointia, josta kuitenkin keskustellaan ja kysytään lupaa jokaiselta osallistujalta jokaisella kokoontumiskerralla erikseen.

Tutkija on salassapitovelvollinen tutkimuksessa tietoon saamiensa yksilöitä koskevien asioiden suhteen. Hänen tulee huolehtia siitä, ettei yksittäisiä henkilöitä voida raportista tunnistaa. Osallistujia varten on oma lupahakemuksensa, joka löytyy tämän hakemuksen liitteestä. Opinnäytetyön suunnitelma on toimitettu luvan myöntäjälle.

Päätös:

Lupa myönnetään / ei myönnetä

Päiväys: __.__.2015

Allekirjoitus

Nimen selvennys

Virka-asema

Opiskelija/hakija Hanna Perälä
 hanna.perala@laurea.fi

Ohjaava opettaja Anne Rajamäki
 anne.rajamaki@laurea.fi
 Laurea ammattikorkeakoulu
 Ratatie 22
 01300 Vantaa

Liite 4 Lupahakemus toimintaan osallistuville

LUPAHAKEMUS TOIMINNALLISEEN OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUVILLE

Ohjaan toiminnallisen opinnäytetyön Työterveyslaitoksen Tampereen aluetoimipisteessä 1.2.–31.3.2015. Opinnäytetyö kuuluu sosionomiopintoihini Laurea-ammattikorkeakoulussa. **Toiminnallinen opinnäytetyö on ammatillisen taidon, tiedon ja tutkivan tekemisen näyte.** Työn toiminnallinen osuus on ohjata työyhteisössä draamatoiminnan ryhmää. Opinnäytetyö koostuu ryhmän kuudesta kokoontumisesta, palautteen kokoamisesta sekä kirjallisesta raportista.

Tavoitteena ryhmässä on draamamenetelmien avulla tutkia kommunikaatiosuhteita ja vuorovaikutusta, tutustuttaa TTL:n työntekijöitä toiminnallisen draaman menetelmiin, sekä tukea ryhmäläisten reflektiivistä ja tietoista itsehavainnointia. Henkilökohtaisena tavoitteenani on draamamenetelmien teoreettisten perusteiden syvempi oppiminen sekä työyhteisön kanssakäymiseen liittyvien ilmiöiden ymmärtäminen ja tunnistaminen.

Raportissani kuvailen toimintakertojen sisältöä. Tästä syystä kirjaan jokaisen kokoontumisen jälkeen oppimispäiväkirjaani toiminnan vaiheet sekä havaintoni ja tulkintani ryhmän tapahtumista. Dokumentoinnissa voidaan käyttää myös videointia, mutta siitä pyydän suullisesti luvan erikseen jokaisella kerralla juuri sillä kokoontumisella mukana olevilta. Alkukartoitus ja palautekysely toteutetaan jokaisella kerralla toiminnan alussa. Viimeisen kerran jälkeen osallistujille lähetetään 2 lomaketta, jotka palautetaan sähköisesti/postitse. **Kaikki kerätty materiaali** (lomakkeet sekä mahdolliset taltioinnit) **säilytetään ulkopuolisilta (poikkeuksena työtäni ohjaava opettaja) suojattuna ja hävitetään heti opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen.** Raportissa saatan käyttää ryhmäläisten yksittäisiä lausahduksia tai palautteita, kuitenkin niin, etteivät osallistujat ole tunnistettavissa.

Sosionomiopiskelija Hanna Perälä

Allekirjoittamalla tämän lupahakemuksen ilmaisen suostumukseni opinnäytetyöhön osallistumiseen ja edellä mainittuun dokumentointiin.

Päiväys

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Liite 5 Alkukartoitus



Draamatoiminnan alkukartoitus

Helmikuu 2015

Ympyröi oikea vaihtoehto: Nainen Mies
Ikä: alle 25 25-32 33-40 41-48 49-56 57->

Millaiseen työhyvinvointia tukevaan toimintaan olet työelämässä osallistunut? (lyhyesti)

Oletko ajatellut osallistua jokaiseen kokoontumiseen? (6) Kyllä En

Miksi? _____

Mitä odotuksia ja toiveita sinulla on liittyen tämän ryhmään kokoontumisiin?

Millaiset asiat mietityttävät? /Mitä et toivo? /Mikä olisi pahinta mitä voit kuvitella?

Mitä sana 'draama' sinussa herättää? Valitse kolme

Elämys!	Ahdistus!	Kivaa!	Kamalaa!	Mielenkiintoista
Pelottavaa	Innostavaa	Noloa	Helppoa	Vierasta
Tuttua	Outoa	Leikkimistä	Vaikeaa	Näyttelemistä
Improvisaatiota	Jotain muuta, mitä?	_____	_____	_____

Oletko aiemmin osallistunut draamatoiminnan työpajaan? Jos, niin milloin ja kuinka usein?

Oletko aiemmin osallistunut vuorovaikutussuhteita käsittelevään draamatoimintaan?

Jos kyllä, millainen mielikuva sinulle siitä jäi?

Millaista on mielestäsi hyvä vuorovaikutus? Entä huono?

Onko vuorovaikutuksen pohtiminen/tutkiminen työyhteisön kesken mielestäsi helppoa vai vaikeaa? Miksi?

Kerro lyhyesti mitä työnkuvaasi kuuluu? Mikä on parasta ja mikä pahinta?

Miten kuvailisit omaa työssä viihtymistäsi?

Mitä asioita arvostat työyhteisössäsi? Missä olisi parantamisen varaa?

Arvostan: _____

Kehittäisin: _____

Kumpi pitää paikkansa Sinun kohdallasi?

- A) Kodin ja vapaa-ajan asiat vaivaavat minua töissä enemmän kuin työasiat kotona ja vapaa-ajalla.
- B) Työasiat vaivaavat minua kotona ja vapaa-ajalla enemmän kuin kodin ja vapaa-ajan asiat töissä.
- C) Työasiat vaivaavat minua kotona ja kotiasiat töissä täsmälleen yhtä paljon.

Avaa muutamalla sanalla mistä ajattelet tämän johtuvan: Luonteesta? Työstä? Asenteesta?

Kiitos vastauksista ja osallistumisesta.

Nyt se alkaa.



Liite 6 Ensimmäisen kokoontumisen palautelomake



Palautelomake 1

12.2.2015

Ympyröi oikea vaihtoehto:

Nainen

Mies

Vastaajanro. _____

Ikä: alle 25

25-32

33-40

41-48

49-56

57->

Mitä jäi päällimmäisenä mieleen ensimmäisestä kerrasta?

Motivoiko edellinen kerta sinua tänään osallistumaan? Kyllä? Ei? Perustele lyhyesti.

Toteutuiko viime kerralla jokin odotus tai pelko? Millä tavalla?

Mitä ajattelet siitä, että kyselyihin vastataan toimintakertojen alussa? Toimisitko mieluummin jollain toisella tavalla? Miten? _____

Mistä pidit eniten? Numeroi KOLME mieluisinta (1=paras)

___ Kyselylomakkeet

___ Ryhmäsopimus

___ Valinnat ja jana (kenet olet tavannut ensimmäisenä/kuinka tuttua on toiminnallinen ryhmä)

___ Sana kerrallaan (30v draamatutkija Ville kirjoitti äidille kirjeen...)

___ Rikkinäinen skype

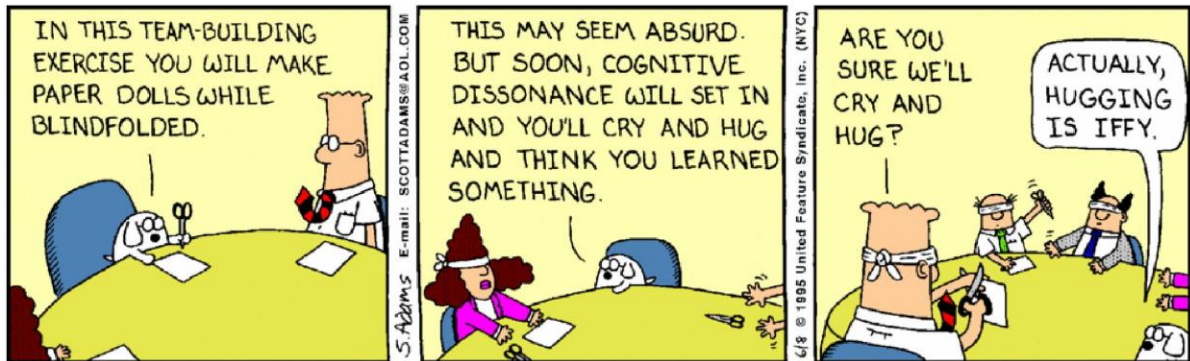
___ Etäisyys/läheisyys ryhmään/projektiin

Millainen käsitys Sinulle jäi draamatoiminnasta viime kerran perusteella?

Millaiset asiat ohjaajan toiminnassa olivat mielestäsi hyviä? Mikä on säilyttämisen arvoista?

Missä asioissa olisit toivonut ohjaajan toimivan toisin? Millä tavalla?

Liite 7 Toisen kokoontumisen palautelomake



Palautelomake 2

18.2.2015

Ympyröi oikea vaihtoehto:

Nainen

Mies

Vastaja nro. _____

Ikä: alle 25

25-32

33-40

41-48

49-56

57->

Monettako kertaa olit mukana 18.2.? Ensimmäistä? -> Vastaa kaikkiin kysymyksiin ☺

Toista kertaa? Siirry seuraavalle sivulle

Mitä jäi päällimmäisenä mieleen edellisestä kerrasta?

Motivoiko edellinen kerta sinua tänään osallistumaan? Kyllä? Ei? Perustele lyhyesti.

Toteutuiko viime kerran toiminnan suhteen jokin odotus tai pelko? Millä tavalla?

Millainen käsitys Sinulle jäi draamatoiminnasta viime kerran perusteella?

Mitä ajattelet siitä, että kyselyihin vastataan toimintakertojen alussa? Toimisitko mieluummin jollain toisella tavalla? Miten? _____

Mistä pidit eniten? Numeroi KOLME mieluisinta (1=paras)

- ___ Kyselylomakkeet
- ___ Hyvän ryhmän ominaisuudet + fiiliskierros
- ___ Kenkien/sukkien tarina + kädentaidot
- ___ Osoita ja nimeä
- ___ Seuraa/pakene (poliisi ja rosvo)
- ___ Kuvitteelliset lahjat
- ___ Sosiometria 1: Jana + keskustelu (pituus, ikä, työsuhteen kesto ja muu työkokemus)
- ___ Sosiometria 2: Valinnat (huvipuistolaitte + huonekalu)
- ___ Etäisyys/läheisyys ryhmään/projektiin

Mitä uutta tietoa sait/Mitä uutta (tai vanhan kertausta) opit

a) työkavereista? _____

b) itsestäsi? _____

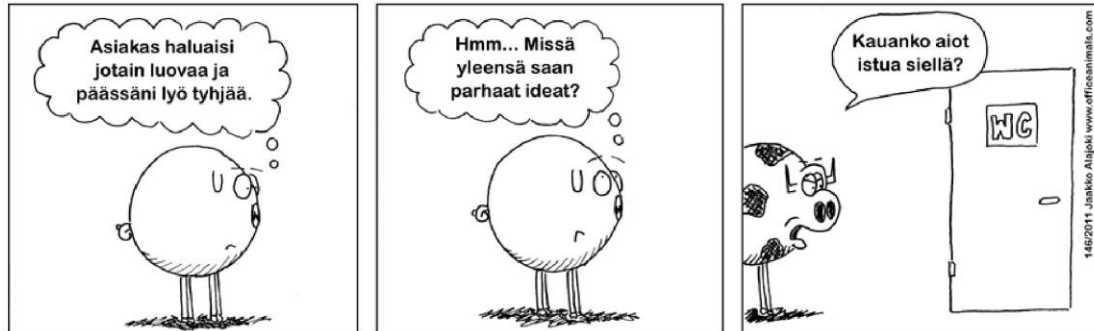
Oletko huomannut muutoksia suhteissasi tai suhtautumisessasi draamaryhmäläisiin?
Jos, niin millaisia?

Millaiset asiat ohjaajan toiminnassa olivat mielestäsi hyviä? Mikä on säilyttämisen arvoista?

Missä asioissa olisit toivonut ohjaajan toimivan toisin? Millä tavalla?

Liite 8 Kolmannen kokoontumisen palautelomake

2.3.



Palautelomake 3

2.3.2015

Ympyröi oikea vaihtoehto: Nainen Mies **Vastaja nro.** _____
Ikä: alle 25 25-32 33-40 41-48 49-56 57->

Monettako kertaa olit mukana 2.3.? Ensimmäistä? Toista? Kolmatta?

Mitä jäi päällimmäisenä mieleen viime kerrasta?

Motivoiko edellinen kerta sinua tänään osallistumaan? Kyllä? Ei? Perustele lyhyesti.

Mistä pidit eniten? Numeroi KOLME mieluisinta (1=paras)

- ___ Esittely ja kortit: fiiliskortti ja suhde työhön -kortti
- ___ Janat: ikä, pituus, draaman/toiminnallisuuden tuttuus
- ___ Kehoskannaus/rentoutus
- ___ 123, taputus, napsutus tömistys
- ___ Stadilainen bussipysäkki
- ___ Kuva/patsas: työsuhteen teemasta muovailtu kuva + keskustelu
- ___ Etäisyys/läheisyys ryhmään/projektiin

Millaiset asiat ohjaajan toiminnassa olivat mielestäsi hyviä? Mikä on säilyttämisen arvoista?

Missä asioissa olisit toivonut ohjaajan toimivan toisin? Millä tavalla?

2.3.

Oletko keskustellut kokemuksistasi työkaverin, perheenjäsenen tai ystävän kanssa?

Muuttuiko käsityksesi draamatoiminnasta 2.3. tehtyjen harjoitusten perusteella?

Jos, niin millä tavalla ja mikä erityisesti vaikutti?

Onko draamatoiminta mielestäsi sopiva menetelmä työhyvinvoinnissa? Millaiseen tarkoitukseen käyttäisit draamaa tämänhetkisen kokemuksesi perusteella?

Miten arvioisit draamatoiminnan vahvuuksia ja heikkouksia suhteessa työyhteisön muihin hyvinvointia edistäviin toimintoihin? (virkistysretket, liikunta, kulttuuri)

Onko jokin asia jäänyt askarruttamaan sinua? Mitä haluaisit selventää?

Mitä uutta tietoa sait/Mitä uutta (tai vanhan kertausta) opit

a) työkavereista? _____

b) itsestäsi? _____

Oletko huomannut muutoksia suhteissasi tai suhtautumisessasi draamaryhmäläisiin?

Jos, niin millaisia?

Kiitos!

Liite 9 Neljännen kokoontumisen palautelomake



Palautelomake 4

5.3.2015

Ympyröi oikea vaihtoehto: Nainen Mies **Vastaaja nro.** _____
Ikä: alle 25 25-32 33-40 41-48 49-56 57->

Monettako kertaa olit mukana 5.3.? Toista? Kolmatta? Neljättä?

Mitä jäi päällimmäisenä mieleen viime kerrasta?

Mistä pidit eniten? Numeroi KOLME mieluisinta (1=paras)

___ **Alkupiiri:** kuka olen, mistä tulen ja mitä jäi mieleen viime kerrasta

___ **Bodyperc./peruskomppi:** tömistys, taputus, napsutus (boom kah)

Kortit: ___ **Oma polku:** kuka/mikä on vaikuttanut siihen että olen tänään täällä

___ **Suhde ja helmi:** miten lähellä ”vaikuttaja” on nyt ja mitä on ”vaikuttajalta” saanut

___ **Muovailu ja vaikuttajien viestit**

___ **Purku/keskustelu:** miltä tuntui kuulla ja sanoa/ jakaminen omasta kokemuksesta

___ **Sana-epäassosiaatio**

___ **”Mitä sä teet?”**

___ **Läheisyys/etäisyys ryhmään**

___ **Läheisyys/etäisyys draamaan**

Millaisia ajatuksia Sinulle jäi draamatoiminnasta 5.3. tehtyjen harjoitusten perusteella?

Kun kaksi kertaa on jäljellä, millaisia odotuksia sinulla on? Millaisiin asioihin toivoisit vielä kiinnitettävän huomiota?

Millä tavoin olet kokenut sen, että ryhmä on täydentyvä? (koko ja kokoonpano vaihtelee)

Millaiset asiat ohjaajan toiminnassa olivat mielestäsi hyviä juuri viime kerralla?

Missä asioissa olisit toivonut ohjaajan toimivan toisin? Millä tavalla?

Mitä asioita draamasta olet jakanut työkaverin, perheenjäsenen tai ystävän kanssa?

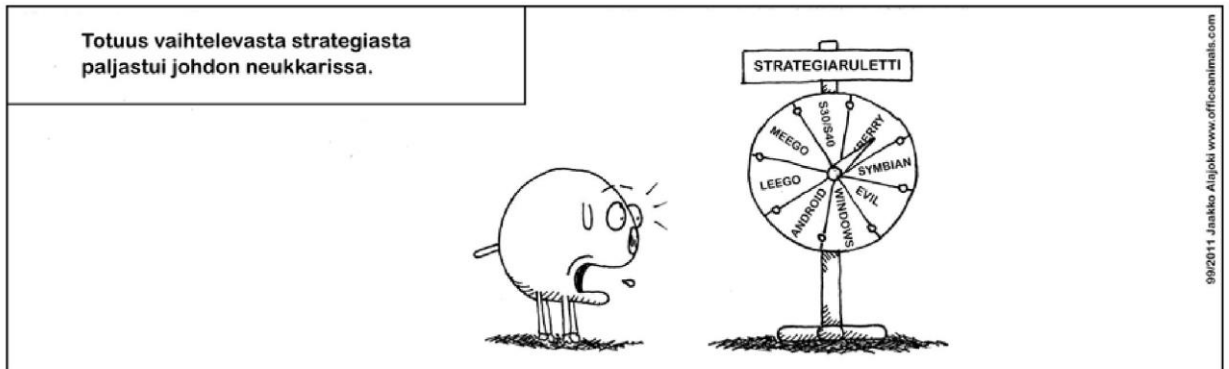
Millä tavoin draama tai ryhmäprosessi on vaikuttanut Sinuun suhteissasi ryhmän jäseniin?

Mitkä asiat (hyvässä ja pahassa) ovat jääneet mietityttämään sinua? Mitä haluaisit selventää?

Kiitos!

Liite 10 Viidennen kokoontumisen palautelomake

9.3.



Palautelomake 5

9.3.2015

Ympyröi oikea vaihtoehto: Nainen Mies **Vastaaja nro.** _____

Ikä: alle 25 25-32 33-40 41-48 49-56 57->

Mitä jäi päällimmäisenä mieleen viime kerrasta?

Mistä pidit eniten? Numeroi KOLME mieluisinta (1=paras)

- Alkupiiri:** kuka olen, mistä tulen ja millä mielellä
- Liikerinki:** yksi aloittaa liikkeen, muut seuraa, ja liike vaihtuu kun joku vaihtaa sen
- Samurain miekka:** haa, hii, hoo
- Status 1:** itse tietää oman numeron ja käyttäytyy sen mukaisesti
- Status 2:** numero otsassa, muut tietävät ja kohtelevat sen mukaisesti
- Purku/keskustelu:** miltä tuntui ja millaisia status-asioita omalla työpaikalla
- ”Muovailu”** – pieni draama esimiehestä ja itsemääräämisoikeudesta
- Purku/keskustelu edellisestä**
- Hieronta-rapsuttelu**
- Läheisyys/etäisyys ryhmään/draamaan**

Mistä harjoituksesta koit olleen eniten hyötyä sinulle? Millä tavalla?

Millaiset asiat ohjaajan toiminnassa auttoivat tai tukivat omaa osallistumistasi?

9.3.

Missä asioissa ohjaaja olisi voinut toimia toisin jotta juuri Sinulla olisi ollut helpompaa tai mukavampaa? Millä tavalla?

Miten arvioit omaa osallistumistasi maanantaina 9.3? Koitko voitavasi olla rennosti oma itsesi? Millaiset asiat innostivat, millaiset lannistivat? (oma olotila, päivä, klon aika, harjoitteet)

**Mitä asioita draamasta olet jakanut työkaverin, perheenjäsenen tai ystävän kanssa?
Onko sinun ollut helppoa/vaikeaa kertoa ryhmässä tehdyistä asioista muille?**

**Millä tavoin draama- tai ryhmäprosessi on vaikuttanut Sinuun suhteissasi ryhmän jäseniin?
Koitko enemmän yhteenkuuluvuutta tai olisiko luontevampaa pitää tiettyä etäisyyttä?**

Kiitos!

Liite 11 Viimeisen kokoontumisen palautelomake

13.3.



Palautelomake 6

13.3.2015

Ympyröi oikea vaihtoehto: Nainen Mies **Vastaaaja nro.** _____
Ikä: alle 25 25-32 33-40 41-48 49-56 57->

Mitä jäi päällimmäisenä mieleen viime kerrasta?

—

Mistä pidit eniten? Numeroi KOLME mieluisinta (1=paras)

- ___ **Alkupiiri:** mistä tulen, millä mielellä ja millainen päiväni on ollut
- ___ **Swish:** swish, bäng, bojojoing & sekaan heitetty nimi+numero -pallo
- ___ **Tasot:** ala-, keski- ja ylätasot 3 hlön ryhmissä ja kerrotaan samalla pulla/puuro-ohjetta
- ___ **Rikkinäinen skype:** miimisesti esitetty leipuri ja sirkustirehtööri
- ___ **Fiilisbussi:** linja-auto, jossa tunnelma vaihtuu aina kun uusi matkustaja tulee sisään
- ___ **Sosiometria 1:** Ketä näen työpaikalla eniten?
- ___ **Sosiometria 2:** Kenen työ ja tekemiset vaikuttavat eniten omaan työhön ja tekemiseen?
- ___ **Sosiometria 3:** Kuka haluaisin kokeilla olla yhden päivän ajan?
- ___ **Voimavaratehtävä:** omien voimavarojen nimeäminen ja niiden kanssa keskusteleminen
- ___ **Hyvä ryhmä –paperi ja loppupiiri:** ensimmäisillä kerroilla kartoitettujen hyvän ryhmän ominaisuuksien tarkastelua (löytyiko niitä tästä ryhmästä) ja tunnelmia ryhmän loppuessa

Mistä pe 13.3. harjoituksesta koit olleen eniten hyötyä juuri sinulle? Millä tavalla?

—

—

Mitä asioita tämän viimeisen kokoontumisen draamasta olet jakanut työkaverin, perheenjäsenen tai ystävän kanssa?

—

—

13.3.

Millä tavalla omaan osallistumiseesi (esim. motivaatioon, mielialaan, ajatuksiisi ryhmästä) vaikutti se, että tiesit tämän olevan viimeinen kokoontuminen?

—
—
—

Millaiset asiat ohjaajan toiminnassa auttoivat tai tukivat omaa osallistumistasi?

—
—
—

Missä asioissa ohjaaja olisi voinut toimia toisin jotta juuri Sinulla olisi ollut helpompaa tai mukavampaa? Millä tavalla?

—
—
—

Mikä tällä kerralla innosti sinua? Mikä lannisti?

—
—
—

Miten ja millaiset asiat jäivät vaikuttamaan sinuun kokoontumisen jälkeen?

—
—

Kiitos!

Liite 12 Loppukysely

12.2-13.3.2015



Palautelomake koko prosessista

12.2.–13.3.2015

Älä säikähdä kyselyn sivumäärää (joka on kieltämättä suuri). Kaikkien kokoontumisien toimintojen listaus vie yli 2 sivua, vaikka itse kysymys vain puolikkaan.

Vastausaikaa on hyvä varata 10-15 min. Kiitos osallistumisestasi ja aurinkoista kevättä!

Valitse oikea vaihtoehto:

	Nainen	Mies	Vastaaaja nro. _____
Ikä:	alle 25 25-32	33-40 41-48	49-56 57->

Osallistuminen oli vaihtelevaa, mukana oli 3-7 hlö/kerta.

1 osallistui kaikkiin, 2 viiteen, 1 neljään, 2 kolmeen ja 2 kahteen kokoontumiseen.

- Mistä vaihtelu mielestäsi johtui? _____
- Onko tämä tyypillistä työyhteisössäsi? _____
- Miten vaihtelu vaikutti Sinuun? _____
- Millä tavalla olisit hyötynyt siitä, että useampi olisi päässyt osallistumaan useammin?

- Missä määrin Sinua häiritsi se, ettei mikään kokoontuminen alkanut eikä päättynyt sovittuun aikaan? _____

Mitä ajattelet draamasta nyt? Mitä sana *draama* sinussa herättää? Valitse kolme.

Elämys!	Ahdistus!	Kivaal!	Kamalaa!	Mielenkiintoista
Pelottavaa	Innostavaa	Noloa	Helppoa	Vierasta
Tuttua	Outoa	Leikkimistä	Vaikeaa	Näyttelemistä
Improvisaatiota	Jotain muuta, mitä?	_____	_____	_____

Olisitko kaivannut tarkempaa analyysia siitä, millaisia tavoitteita toiminnoilla oli? _____

Alkukyselyssä työyhteisön kehittämisen kohteina mainitsitte seuraavia asioita:

Kaikkien mukaan saaminen (vielä enemmän)	Aikatauluissa pysyminen	
Kehittämisideoita arvostelun sijaan	Tuki	Ohjeiden noudattaminen
Osallistaminen	Tasapuolisuus	Johtaminen

Minkä em. asian suhteen ja millä tavalla koit ryhmästä olleen hyötyä? _____

Tai haittaa? _____

12.2-13.3.2015

Arvioi kolmea opinnäytetyölle asettamaani tavoitetta. Jokaisen tavoitteen alla on herätteleviä kysymyksiä joihin voit vastata yhdellä vastauksella arvioidessasi yhtä tavoitetta.

☞ Tutustuttaa ttl:n työntekijöitä toiminnalliseen draamaan

Missä määrin koet tutustuneesi toiminnalliseen draamaan?

Onko käsityksesi kasvanut aiheen äärellä vietettyyn aikaan nähden

- a) intensiivisesti ja paljon?
- b) riittävästi ja sopivassa suhteessa?
- c) liian vähän jääden kovin pinnalliseksi?

Kommentit: ___

☞ luoda olosuhteita kommunikaatiosuhteiden monipuolistamiselle

Mieti ryhmäläisten keskinäisiä suhteita ennen ryhmää, sen aikana ja nyt ryhmän päätyttyä.

Oletko huomannut muutoksia suhtautumisessasi ryhmän jäseniin tai työyhteisön muihin jäseniin?

Tai koetko eroa jonkun toisen suhtautumisessa Sinuun?

Onko Sinun ollut ryhmän myötä helpompi olla kontaktissa jonkun ryhmäläisen (tai ryhmän ulkopuolisen työkaverin) kanssa vai onko kaikki pysynyt entisellään? Kuvaile havaintojasi

☞ itsen havainnointi ja reflektio

Oletko tehnyt havaintoja itsestäsi draamaryhmän jäsenenä: esim. oma rooli ryhmässä, oma toiminta ja ajattelu, mikä on tyypillistä Sinulle, mikä ei ole?

Oletko ryhmän myötä tehnyt jotain itsellesi epätyypillistä tai ei-niin-luontevaa ja miten se vaikutti Sinuun?

Onko ryhmässä tehdyistä harjoituksista tai käsitellyistä teemoista noussut Sinulle pohdittavaa työssä ja/tai hen.koht. elämässä?

Seuraavaksi on lueteltu kaikkien kokoontumisten toiminnot. Lue lista läpi ja valitse + numeroi VIISI kohtaa, joista pidit eniten (1 = paras). Sinun ei tarvitse tässä kohtaa huomioida milloin olet ollut paikalla/poissa. **Perustele valintasi lyhyesti.** Luettelon lopussa on tilaa kommentteille/perusteluille.

Torstai 12.2.

___ **Ryhmäsojimus**

___ **Valinnat ja jana** (kenet olet tavannut ensimmäisenä/kuinka tuttua on toiminnallinen ryhmä)

___ **Sana kerrallaan** (30v draamatutkija Ville kirjoitti äidille kirjeen...)

12.2-13.3.2015

___ Rikkinäinen skype

Keskiviikko 18.2.

___ Hyvän ryhmän ominaisuudet + fiiliskierros

___ Kenkien/sukkien tarina + kädentaidot

___ Osoita ja nimeä

___ Seuraa/pakene (poliisi ja rosvo)

___ Kuvitteelliset lahjat

___ Sosiometria 1: Jana + keskustelu (pituus, ikä, työsuhteen kesto ja muu työkokemus)

___ Sosiometria 2: Valinnat (huvipuistolaitte + huonekalu)

Maanantai 2.3.

___ Esittely ja kortit: fiiliskortti ja suhde työhön -kortti

___ Janat: ikä, pituus, draaman/toiminnallisuuden tuttuus

___ Kehoskannaus/rentoutus

___ 123, taputus, napsutus tömistys

___ Stadilainen bussipysäkki

___ Kuva/patsas: työsuhteen teemasta muovailtu kuva + keskustelu

Torstai 5.3.

___ Bodyperc./peruskomppi: tömistys, taputus, napsutus (boom kah)

Kortit: ___ Oma polku: kuka/mikä on vaikuttanut siihen että olen tänään täällä

___ Suhde ja helmi: miten lähellä ”vaikuttaja” on nyt ja mitä on ”vaikuttajalta” saanut

___ Muovailu ja vaikuttajien viestit

___ Purku/keskustelu: miltä tuntui kuulla ja sanoa/ jakaminen omasta kokemuksesta

___ Sana-epäassosiaatio

___ ”Mitä sä teet?”

Maanantai 9.3.

___ Liikerinki: yksi aloittaa liikkeen, muut seuraa, ja liike vaihtuu kun joku vaihtaa sen

___ Samurain miekka: haa, hii, hoo

___ Status 1: itse tietää oman numeron ja käyttäytyy sen mukaisesti

___ Status 2: numero otsassa, muut tietävät ja kohtelevat sen mukaisesti

___ Purku/keskustelu: miltä tuntui ja millaisia status-asioita omalla työpaikalla

___ ”Muovailu” – pieni draama esimiehestä ja itsemääräämisoikeudesta

___ Purku/keskustelu edellisestä

___ Hieronta-rapsuttelu

Perjantai 13.3.

___ Swish: swish, bäng, bojojojoing & sekaan heitetty nimi+numero -pallo

12.2-13.3.2015

- ___ **Tasot:** ala-, keski- ja ylätasot 3 hlön ryhmissä ja kerrotaan samalla pulla/puuro-ohjetta
- ___ **Rikkinäinen skype:** miimisesti esitetty leipuri ja sirkustirehtööri
- ___ **Fiilisbussi:** linja-auto, jossa tunnelma vaihtuu aina kun uusi matkustaja tulee sisään
- ___ **Sosiometria 1:** Ketä näen työpaikalla eniten?
- ___ **Sosiometria 2:** Kenen työ ja tekemiset vaikuttavat eniten omaan työhön ja tekemiseen?
- ___ **Sosiometria 3:** Kuka haluaisin kokeilla olla yhden päivän ajan?
- ___ **Voimavaratehtävä:** omien voimavarojen nimeäminen ja niiden kanssa keskusteleminen
- ___ **Hyvä ryhmä –paperi ja loppupiiri:** ensimmäisillä kerroilla kartoitettujen hyvän ryhmän ominaisuuksien tarkastelua (löytyiko niitä tästä ryhmästä) ja tunnelmia ryhmän loppuessa

Kaikilla kerroilla toistuneet:

- ___ **Alkupiiri:** mistä tulen, millä mielellä
- ___ **Etäisyys/läheisyys ryhmään/projektiin**

KOMMENTTEJA & PERUSTELUJA

Valitsin nämä koska:

1. Paras oli...

2. ___

3. ___

4. ___

5. ___

Mitkä toiminnot olivat Sinun mielestäsi ikäviä/turhia/epäsopivia/kummallisia/vaikeimpia osallistua?

Milla tavalla? Perustele/kommentoi.

1. Vähiten pidin...

2. ___

3. ___
