



Kohti dialogia

Teatteri-ilmaisusta välineitä sosiaalialan työyhteisön toimivuuteen

Esittävä taide
Sosiaaliala
Opinnäytetyö
24.1.2011



Päivi Äijälä, Teatteri-
ilmaisun ohjaaja
Helena Inkeri, Sosionomi

TIIVISTELMÄSIVU

Koulutusohjelmat Esittävä taide ja Sosiaaliala		Suuntautumisvaihtoehdot Teatteri-ilmaisun ohjaaja ja Sosionomi (AMK)
Tekijät Päivi Äijälä ja Helena Inkeri		
Työn nimi Kohti dialogia. Teatteri-ilmaisusta välineitä sosiaalialan työyhteisön toimivuuteen		
Työn ohjaajat Metsälintu Pahkinen, Katri Mehto, Arto Salonen ja Seija Mäenpää		
Työn laji Opinnäytetyö	Aika 24.1.2011	Numeroidut sivut + liitteiden sivut 91 + 8
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena oli edistää yhden pääkaupunkiseudulla toimivan vanhussosiaalityön työyhteisön työhyvinvointia. Raportoimme opinnäytetyössämme tässä työyhteisössä ohjaamaamme työpajakokonaisuutta, joka perustui teatteri-ilmaisullisiin menetelmiin. Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen ja se toteutettiin yhteistyössä tilaaja-työyhteisön kanssa työhyvinvointihankkeena ”Tee, sano ja koe”.</p> <p>Käsitlemme opinnäytetyön alussa ajankohtaisia työelämän muutoksia sekä kulttuurin ja taiteen mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämisen välineinä. Perehdymme erityisesti soveltavan teatterin mahdollisuuksiin ja haasteisiin työyhteisöissä. Työpajatoimintamme menetelmiksi valitsimme soveltavan teatterin alueelta improvisaation ja patsasteatterin sekä taustateoriaksi dialogisuuden. Esitämme opinnäytetyössämme teoreettisen taustan ja menetelmien synteesin, jonka pohjalta rakensimme työpajakokonaisuuden.</p> <p>Asetimme työpajatoiminnalle taustateoriamme pohjalta kolme tavoitetta, joilla pyrimme tukemaan työyhteisön dialogista vuorovaikusta ja näin edistämään työyhteisön toimivuutta. Tavoitteemme olivat auttaa työyhteisöä rentoutumaan leikin, naurun ja luovuuden kautta, tukea työyhteisön jäsenten tutustumista toisiinsa, sekä herätellä osallistujissa ajatuksia vuorovaikutuksesta. Taustateoria ja tavoitteet määrittivät työpajakokonaisuuteen räätälöimämme harjoitteet. Opinnäytetyössä käsittelemme niiden kautta myös toiminnassa tekemiämme havaintoja sekä työyhteisöltä saamaamme kirjallista palautetta.</p> <p>Kaikkien työskentelylle asettamiemme tavoitteiden täyttymisen myötä arvioimme työpajan luoneen edellytyksiä kyseisen työyhteisön dialogisuudelle ja toimivuudelle. Arviointiosioon koostamamme tieto ei ole sellaisenaan yleistettävissä muihin työyhteisöihin. Opinnäytetyömme antaa kuitenkin viitteitä siitä, että teatteri-ilmaisullisilla menetelmillä voidaan vaikuttaa suotuisasti työyhteisön toimivuuteen ja hyvinvointiin. Kannustamme muita opiskelijoita sekä tutkijoita perehtymään etenkin siihen, miten teatteri-ilmaisullisilla menetelmillä voidaan vahvistaa vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, sillä nämä taidot tulevat olemaan yhä merkittävämmässä roolissa tulevaisuuden työelämässä alaan katsomatta.</p>		
Teos/Esitys/Produktio		
Säilytyspaikat Aralis-kirjastokeskus, Helsinki ja Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjaston Sofianlehdonkadun toimipiste, Helsinki		
Avainsanat dialogi, improvisaatio, sosiaaliala, soveltava teatteri, työhyvinvointi, vuorovaikutus		

Degree Programme in Performing Arts and Social Services		Specialisation Drama Instructor and Bachelor of Social Services
Authors Päivi Äijälä and Helena Inkeri		
Title Towards Dialogue. Drama Methods Supporting Social Workers' Well-being at Work		
Tutors Metsälintu Pahkinen, Katri Mehto, Arto Salonen and Seija Mäenpää		
Type of Work Bachelor 's Thesis	Date 24 January 2011	Number of pages + appendices 91 + 4 appendices
<p>This study was a development project whose purpose was to improve the well-being of staff operating in social work for the elderly. The thesis analysed a workshop that was implemented through drama methods. The workshop was arranged in co-operation with the staff of one workplace in the Helsinki metropolitan area, and the authors supervised it.</p> <p>We started this thesis by examining current working life. Additionally the thesis discussed how art and culture could nurture the well-being of staff. Attention was paid especially to the possibilities and challenges of applied theatre. As for methods we used improvisation theatre and image theatre. The background theory of the thesis was dialogue. The base for the workshop was built throughout a synthesis of dialogue and improvisation theatre.</p> <p>The purpose of the workshop was to support the dialogue skills of the social workers, pursuing functionality. These aspects were approached through three objectives. The first one was to assist staff to relax by doing theatre practices, laughing together and using creativity. The second one was to help the participants to get to know each other better, and the last one was to arouse thoughts about interaction. The theory and the objectives defined the content of the whole workshop and the evaluation of the thesis.</p> <p>All the set objectives were completed. Hence, it is considered that the workshop created auspicious conditions for dialogue and functionality in this workplace. This conclusion cannot be generalised to all workplaces. However, this may indicate that drama methods have positive effects on staff's well-being and functionality. Based on these conclusions it is warmly recommended that more possibilities of drama methods at work are examined, especially in the area of workers' interaction and co-operation skills. These skills will be indispensable in future working life.</p>		
Work / Performance / Project		
Place of Storage Aralis Library and Information Centre, Helsinki and Metropolia University of Applied Sciences, Sofianlehdonkatu, Helsinki		
Keywords applied theatre, dialogue, improvisation theatre, interaction, social services, well-being at work		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	3
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	5
2.1	Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä	5
2.1.1	Työelämässä tyrskyä	6
2.1.2	Hyvän työilmapiirin jäljillä	9
2.1.3	Työkykyä ja työhyvinvointia edistävä toiminta	9
2.2	Kulttuurin ja taiteen merkityksiä työhyvinvoinnille	11
2.3	Työpajakokonaisuuden puitteet ja kohderyhmä.....	13
2.4	Työskentelyaikataulu	14
2.5	Toiminnan taustalla olevat eettiset näkökulmat.....	14
3	DIALOGISUUS TOIMINNAN TAUSTATEORIANA.....	15
3.1	Dialogi osana vuorovaikutusta	16
3.2	Dialogin ominaispiirteitä	17
3.3	Dialogi yhdessä ajattelemisen taitona.....	19
3.3.1	Dialogin neljä perustaitoa	20
3.3.2	Joustavin roolein vuorovaikutuksessa	22
3.4	Dialogin etiikka.....	22
3.5	Dialogisuus sosiaalialan työyhteisössä	23
4	MENETELMÄVALINNAT	26
4.1	Teatterin juuret ja yhteisöllisyys.....	26
4.2	Teatterin monet määritelmät	27
4.3	Soveltava teatteri työyhteisöissä – historia ja nykypäivä	29
4.4	Soveltavan teatterin erityiset mahdollisuudet työyhteisöissä.....	31
4.4.1	Kaksoistietoisuus.....	31
4.4.2	Kehollisuus	32
4.4.3	Soveltavan teatterin muita etuja.....	34
4.5	Soveltavan teatterin kohtaamat haasteet työyhteisöissä	35
4.6	Improvisaatio	36
4.6.1	Rakentava vuorovaikutus improvisaation toiminnallisena mallina.....	37
4.6.2	Epäonnistumisen pelosta iloiseen mokaamiseen	38
4.6.3	Tarjous, tyrmäys ja hyväksyntä.....	39
4.6.4	Statukset.....	42
4.7	Patsasteatteri	43

5	TEORIASTA KÄYTÄNTÖÖN.....	43
5.1	Teoreettisen taustan ja menetelmien synteesi.....	44
5.2	Työpajakokonaisuuden tavoitteet.....	46
5.3	Neuvottelut yhteistyötahon kanssa.....	47
5.4	Työpajakokonaisuuden esittely työyhteisölle	48
5.5	Ensimmäinen ohjauskerta: Sanoista toimintaan.....	49
5.5.1	Havaintoja Julioiden ensimmäisestä tapaamista.....	53
5.5.2	Havaintoja Romeoiden ensimmäisestä tapaamisesta	54
5.6	Toinen ohjauskerta: Kuunteleminen ja ideoiden yhdistely	56
5.6.1	Havaintoja Julioiden toisesta tapaamisesta.....	60
5.6.2	Havaintoja Romeoiden toisesta tapaamisesta	62
5.7	Kolmas ohjauskerta: Työtilanteita ja vahvuuksia	63
5.7.1	Havaintoja kolmannesta tapaamisesta	66
5.8	Viimeinen tapaaminen: Harjoitekooste ja esitykset	67
5.8.1	Havaintoja viimeisestä tapaamisesta.....	68
5.9	Omat havaintomme työpajakokonaisuudesta	69
6	KIRJALLISEN PALAUTTEEN ARVIOINTI	70
6.1	Työyhteisön rentoutuminen	71
6.2	Työyhteisön tutustuminen	72
6.3	Ajatukset vuorovaikutuksesta	73
6.4	Muita olennaisia huomioita välipalautteesta	74
6.5	Dialogisuus ja työyhteisön toimivuus	75
6.6	Johtopäätökset.....	76
7	POHDINTA.....	78
	LÄHTEET	83
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tänä päivänä sosiaalialan työntekijöitä haastaa työhyvinvointiin kiinteästi liittyvä kysymys: miten jaksaa työelämässä, jota värittää jatkuvasti kiristyvät työvoimaan, aikaan ja talouteen liittyvät resurssit, kasvava työmäärä sekä toistuvat muutokset esimerkiksi työyhteisössä, työtehtävissä tai organisaatorakenteissa? Lukuisat suomalaiset tutkijat, kuten yhteiskuntatieteiden tohtorit Antti Kasvio ja Raija Julkunen ovat toistuvasti osoittaneet huolensa työelämän jaksamisongelmista. *Työ ja terveys Suomessa 2009* -katsauksen kirjoittajat korostavat yhtenä keskeisenä työelämän kehittämistarpeena sosiaali-, terveys- ja koulutusalan työhyvinvointiin panostamista. Kirjoittajien mukaan näiden alojen työntekijät kohtaavat paineita, jotka uhkaavat vakavasti työssä jaksamista. He huomauttavat, että erityisesti näiden alojen henkilöstön hyvinvoinnilla ja riittävyydellä on merkittävä vaikutus myös muun yhteiskunnan hyvinvointiin. (Kauppinen & Hanhela & Kandolin ym. 2010, 6.) Opinnäytetyömme aiheen ajankohtaisuus saa vahvistusta opetusministeriön julkaisusta *Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014*. Siinä mainitaan kolme painopistealuetta, joista yksi on juuri työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin (Liikanen 2010, 73).

Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena on yhden pääkaupunkiseudulla toimivan vanhussosiaalityön työyhteisön työhyvinvoinnin edistäminen. Opinnäytetyöhömmä meitä on innostanut kiinnostus siihen, miten teatteri-ilmallisilla menetelmillä voidaan vaikuttaa sosiaalialan työyhteisön toimivuuteen. Työterveyslaitoksen *Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009* määrittelee työyhteisön toimivuuden seuraavasti: "Toimivassa työyhteisössä yhteisistä asioista keskustellaan, työntekijät ovat selvillä työnsä tavoit-

teista, työnjako on selkeä, vastuut määritelty ja toimintatavat selkeät” (Kandolin & Vartiola 2010, 15). Keskitymme opinnäytetyössämme tämän määritelmän ensimmäiseen osa-alueeseen eli tukemaan työyhteisöä yhteisistä asioista keskustelemisessä. Tämän toteutamme järjestämällä neljän tapaamisen työpajakokonaisuuden, joka pohjautuu dialogin teoriaan ja improvisaatioon. Opinnäytetyössämme esitämme teoreettisen taustan ja menetelmien synteessin, jonka pohjalta rakennamme työpajakokonaisuuden. Koostamme työpajatapaamisissa käytetyistä harjoitteista työyhteisölle harjoitekoosteen, jonka avulla työntekijät voivat itse jatkaa työyhteisön toimivuuden kehittämistä tulevaisuudessa.

Työpajakokonaisuus toteutetaan työyhteisön tilauksesta työhyvinvointihankkeena ”Tee, sano ja koe”. Opinnäytetyön lähtökohtana on työelämälähtöisyys, joka muodostuu opinnäytetyön yhteiskunnallisesta tilauksesta, työyhteisön omasta toiveesta käyttää teatteri-ilmaisullisia menetelmiä työhyvinvoinnin tukena, sekä hankkeen suunnittelemisesta yhteistyössä työyhteisön työhyvinvointiryhmän kanssa. Opinnäytetyömme ei ole tutkimuksellinen, joten sen pohjalta ei synny varsinaisia tutkimustuloksia.

Airaksinen & Vilkka (2003, 10) määrittelevät, että toiminnallisessa opinnäytetyössä tulisi osoittaa, miten ja missä määrin opiskelija hallitsee oman alansa tietoja ja taitoja ja miten hän kykenee yhdistelemään ammatillista ja teoreettista tietoa. Lähestymme aihetta Metropolia Ammattikorkeakoulun kahden eri koulutusohjelman opiskelijoina, Helena Inkeri on sosionomiopiskelija ja Päivi Äijälä opiskelee esittävän taiteen koulutusohjelmassa teatteri-ilmaisun ohjaajaksi. Opiskelemme molemmat ihmisten kanssa toimimista, näkökulma vain on eri. Pyrimme kahden eri alan opiskelijoina osoittamaan omien alojemme tietoja ja taitoja sekä yhdistelemään ammatillista ja teoreettista osaamista ammattialojen rajoja ylittävästi. Opinnäytetyön monialaisuudesta johtuen olemme avanneet käsitteitä ja teoreettista taustaa tavallista enemmän ja siksi opinnäytetyö on keskimääräistä laajempi. Opinnäytetyö on kirjoitettu erityisesti niille kulttuuri- ja sosiaalialan opiskelijoille ja työntekijöille, jotka ovat kiinnostuneita alojen yhteistyömahdollisuuksista.

Tässä opinnäytetyön kirjallisessa osiossa kuvaamme työpajakokonaisuuden lähtökohtia, tarkoitusta, teoreettista taustaa, toteutusta, tavoitteita ja niiden toteutumista. Keskitymme toteutusta koskevassa osiossa tarkastelemaan toimintaa nimenomaan työpajatapaamisille asettamiemme tavoitteiden kautta, jolloin huomioidaan omasta ohjauksellisesta

työskentelystämme jäävät vähemmälle. Opinnäytetyössämme emme avaa täsmällisesti valitsemiamme harjoitteita. Keskitymme kertomaan siitä, minkä tyyppisillä harjoitteilla pyrimme vastaamaan asettamiimme tavoitteisiin ja miten päädyimme tekemiimme valintoihin. Teimme tämän valinnan siksi, että uskomme voivamme jatkossa työllistyä kehittämämme työpajakokonaisuuden avulla.

Pohjatyön lukuihin 2, 3 ja 6 teki Helena Inkeri ja lukuihin 4 ja 5.3–5.9 Päivi Äijälä. Luvut 1, 5.1, 5.2 ja 7 teimme kokonaan yhdessä. Rakensimme kirjallisen työn kokonaisuuden dialogissa ja vastaamme siitä yhdessä. Toiminnallisten työpajatapaamisten harjoitekokonaisuudesta vastaa pääosin Päivi Äijälä. Ohjasimme työpajatapaamiset yhdessä. Opinnäytetyön kirjallisen osion asettelu on esittävän taiteen koulutusohjelman ohjeiden mukainen.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Luvussa 2 käsittelemme työelämää koskevia ajankohtaisia kysymyksiä, selvitämme kulttuurin ja taiteen mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämisessä ja kerromme työpajakokonaisuuden kohderyhmästä, puitteista sekä opinnäytetyötämme ohjaavasta etiikasta. Luvun tarkoituksena on määrittää opinnäytetyön lähtökohdat ja sijoittaa se laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun.

2.1 Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa ympäristössä ja työyhteisössä” (Työhyvinvointi 2010). Tekniikan tohtori ja työhyvinvoinnin kehittämisasiantuntija Marjaana Suutari täsmentää, että työhyvinvointia voidaan tarkastella fyysisenä, psyykkisenä, sosiaalisena ja henkisenä tasapainotilana, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Sosiaalinen työhyvinvointi rakentuu työn sisäisissä ja ulkoisissa ihmissuhteissa. (Suutarinen 2010, 24–25.) Tässä opinnäytetyössä perehdymme etenkin siihen, miten voidaan kehittää ja vahvistaa työyhteisön keskinäistä sosiaalista työhyvinvointia.

Kasvion mukaan työelämä on maailmanlaajuisten muutosten edessä vanhan talouden väistyessä ja uuden, kestäväan kehitykseen perustuvan talouden vasta etsiessä muotojaan. Rakennemuutos koettelee rajusti suomalaista työelämää ja samalla ihmisten kykyä sopeutua muutoksiin. (Kasvio 2010a, 9.) Työelämässä eletään murrosaikaa¹, joka on verrattavissa teollistumiseen (Mäkitalo 2010, 179). Julkunen esittää, että tänä päivänä työhyvinvointia ja työssä jaksamista haastaa yksilöön kohdistuvan paineen kasvu. Tähän liittyy esimerkiksi vaatimus olla yhä tehokkaampi ja parempi sekä edellytys jatkuvasti orientoitua muutoksiin ja oppia uutta. Työelämän epämukavuudesta taas viestivät kiire ja työn henkisen rasittavuuden kasvu. Julkunen mielestä kiirettä aiheuttavat erityisesti sosiaali- ja terveysalalla alimitoitettu työntekijämäärä ja se, että tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia. Muita merkittäviä syitä kiireeseen ovat kilpailu, tulosajattelu sekä seuranta- ja säästötavoitteet. Julkunen mainitsee, että erilaisilla stressin, kiireen ja työn vaatimustason mittareilla Suomi on EU15-maiden kärkijoukossa. (Julkunen 2008, 9–11, 22, 211–214.) Työssä jaksamista verottaa lisäksi epävarmuus, joka aiheutuu muun muassa työpaikan ennakoimattomista muutoksista (Lehto & Sutela 2004, 66).

Työelämä edellyttää yhä laajempaa ja moninaisempaa osaamista. Työntekijän osaamisvaatimukseen kuuluvat nykyään myös sosiaalinen herkkyyys, ryhmätyö, yhdessä tekeminen sekä muiden ja itsen tunteminen (Harjula 2004). Esimerkiksi vanhustalvelujen työntekijän on kyettävä vastaamaan sekä työnantajan, esimiehen, asiakkaan ja tämän omaisten odotuksiin (Julkunen 2008, 151). Lisäksi työntekijää ympäröi työyhteisö, joka hänen tulee huomioida. Näin ollen vuorovaikutustaidot näyttelevät yhä merkittävämpää roolia työelämässä, mikä kasvattaa osaltaan työntekijältä edellytettävää osaamista ja lisää työn vaatimuksia ja haastavuutta.

2.1.1 Työelämässä tyrskyä

Merkittävän haasteen työelämälle luo suurten ikäluokkien siirtyminen työelämän ulkopuolelle. Kasvio näkeekin tämän päivän keskeisimmäksi haasteeksi Suomen kansanta-

¹ Murrosajalla tarkoitetaan epävakaata jaksoa kahden vakaan jakson välissä. Murroksen aikana muutostahti kiihtyy ja erilaisten asioiden ja tapahtumien yllättävät yhteisvaikutukset muuttavat tapahtumien lopputulosta, jolloin myös riskit ja epävarmuus lisääntyvät. (Rubin 2003, 896.)

loudelle huoltosuhteen² merkittävän heikkenemisen. Työkäisten määrän uskotaan puo- toavan neljännesmiljoonalla, samalla kun eläkeläisten lukumäärä kasvaa. (Kasvio 2010b, 31.) Vaikka eliniän ennuste pitenee jatkuvasti, eläkkeelle siirrytään edelleen varhain (Martimo & Antti-Poika & Uitti 2010, 5). Suurten ikäluokkien eläkkeelle siirty- minen on muutos, joka ravistelee hyvinvointipalveluista etenkin vanhuspalveluja, sillä se ulottaa vaikutuksensa vanhuspalveluissa niin työntekijä- kuin asiakastasolle. Samaan aikaan kun etsitään uutta työvoimaa vanhussosiaalityöstä eläkkeelle jäävien työnteki- jöiden tilalle, pohditaan sitä, miten taataan riittävät palvelut kasvavalle määrälle apua tarvitsevia, yhä huonokuntoisempia ikääntyneitä. (Haapakorpi & Haapola 2008, 11.)

Työelämän muutokset heijastuvat 2000-luvulla erityisesti julkisen sektorin töihin. Monil- la työpaikoilla toteutetaan samanaikaisesti useita eritasoisia muutoksia, kuten uuden tietojärjestelmän käyttöönotto, työyhteisön organisoiminen tiimeihin, uusien palvelui- den kehittäminen ja kokeileminen tai toiminnan tehostaminen kulujen vähentämiseksi. (Mäkitalo 2010, 179–180.) Organisaatorakenteiden toistuva myllertäminen lohkaisee olennaisen osan työpäivästä, ja jatkuvan muutoksen hallinnan ja sujuvan työnteon yhtälö jää työntekijän ratkaistavaksi. Muutos luo haasteita eritoten työyhteisöjen toi- mintatavoille ja sisäisille työskentelytavoille. Jatkuvat uudistukset mitätöivät yhteisön aikai- sempia toimintatapoja, eikä uusia ehdi kehittyä: työtä joudutaan tekemään olematto- min pelisäännöin. (Setälä & Ala-Tuuhonen 2010, 256.) Organisaation rakenteelliset uudistukset vahvistavat kilpailullisuutta työntekijöiden ja työyksiköiden välillä, sillä or- ganisaatiomuutoksissa on kyse resurssien, vallan, työtehtävien sekä identiteettien uu- delleen määrittämisestä (Mönkkönen & Roos 2010, 166). Myös työyhteisö, jonka paris- sa työskentelemme, toimii julkisella sektorilla ja on muutosten keskellä. Sitä kosketta- vat esimerkiksi terveyskeskuksen pitkäaikaissairaalahoitoon siirtyminen sosiaalitoimen vanhusten palvelujen vastuulle ja jatkuva työntekijöiden vaihtuvuus (Työhyvinvointi- ryhmä 2010).

Julkunen esittää, että uudella työllä on kahdet kasvot. Toiset näyttäytyvät työn moni- puolistumisena sekä vastuullisuuden, haasteellisuuden ja yksilöllisten vaikutus- ja kehit- tymismahdollisuuksien kasvuna. Toiset kasvot näyttäytyvät puolestaan työn kovenemi- senä, jonka ilmenemismuodot ovat pahimmillaan stressi-, uupumus- ja masennusepi- demioita. Työelämän murroksen olennainen sisältö on työn henkilökohtaistuminen.

² Huoltosuhteella tarkoitetaan 15–64-vuotiaiden osuutta suhteessa tätä nuorempaan ja iäk- käämpään väestöön (Alasoini 2010, 21).

Tämä tarkoittaa, että työn vaatimukset kohdistuvat suoraan työntekijään, samalla kun rakenteet eivät enää entiseen tapaan suojaa yksilöä. Työntekijältä vaaditaan nykyään tunteidensa, aistiensa ja koko elämänsä likoon laittamista, jolloin koulutuksen ja kokemuksen kautta saavutettu ammattitaito ei enää riitä. (Julkunen 2008, 9–11, 122, 214–215.) Julkunen kuitenkin tyrmää näkemyksen, jonka mukaan työelämä nykyisissä teollisuusmaissa olisi muuttunut armottomammaksi kuin aiemmin tai missään muualla. Hän tiivistää, että jotkut työelämän muutokset ovat vieneet parempaan, toiset huonompaan. Muutosten vaikutukset riippuvat ihmisen yhteiskuntaluokasta ja asemasta työelämässä. (Julkunen 2008, 9–12, 122, 207, 214–215.) Myös viimeaikainen työolotutkimus kertoo samaa työelämän tilasta. Sen mukaan yhdeksän kymmenesosaa kaikista palkansaajista ilmoitti olevansa erittäin tai melko tyytyväisiä silloiseen työhönsä (Lehto & Sutela 2008, 198).

Työelämää kuvaava avainsana on yhtä kaikki muutos, koettiinpa se sitten miten hyvänsä. Mutta miten muutoksiin tulisi suhtautua? Yhtäältä voidaan vaatia, että muutoksia tulisi pyrkiä hillitsemään – toisaalta voidaan nähdä, että työntekijän tulisi heittäytyä muutosten virtaan ja opetella elämään niiden keskellä. Suhtautuminen vaihtelee myös sen mukaan, millaisista muutoksista on kyse. Opinnäytetyössämme halusimme kannustaa työyhteisön jäseniä suhtautumaan työelämän muutoksiin avoimen positiivisesti, mutta pyrimme kuitenkin samalla rohkaisemaan heitä oman mielipiteen ilmaisemiseen ja asioista keskustelemiseen.

Valtiotieteiden tohtori Tuomo Alasoini, vastoin valtaosaa suomalaisista työelämäntutkijoista, on sitä mieltä, että työelämä on muuttunut liian vähän. Hän esittää, että työntekijöiden kohonnut osaaminen ei näy riittävästi ihmisten lisääntyneinä mahdollisuuksina vaikuttaa työn sisältöön, työmenetelmiin, työtahtiin tai keskinäiseen työnjakoon. (Alasoini 2010, 18–19.) Alasoini tarkastelee muutosta työntekijän mahdollisuuksien lisääntymisenä, jolloin kontrolli muutoksista on työntekijällä. Ajankohtaiset työelämän muutokset vaikuttavat kuitenkin pääosin sellaisilta, mihin työntekijän on vaikea vaikuttaa itse. On eri asia kokea olevansa muutosten kohteena kuin muutoksiin aktiivisesti vaikuttava toimija.

2.1.2 Hyvän työilmapiirin jäljillä

Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVA:n tutkimuksen mukaan suomalaisten mielestä kaikkein toivotuin asia työssä on työyhteisön hyvä ilmapiiri. Yhdeksän kymmenestä näkee tärkeäksi työpaikan hyvän hengen ja viihtyisän työympäristön. (Haavisto 2010, 45.) Samansuuntaisia tuloksia saadaan jatkuvasti eri tahojen toteuttamissa mielipidemittauksissa, kuten Tilastokeskuksen työolotutkimus ja työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri.

Myös *Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimus* käsittelee yhtenä osa-alueena työntekijöiden kokemuksia työpaikkansa työilmapiiristä sekä lisäksi työyhteisön jäsenten keskinäisiä välejä. Kaikista vastaajista 80 prosenttia koki työpaikkansa ilmapiirin vapautuneeksi ja mukavaksi ja 83 prosenttia piti työntekijöiden keskinäisiä välejä työpaikallaan hyvinä. Siten voidaan todeta, että tutkittu työilmapiiri oli keväällä 2009 vähintäänkin kohtalaisen hyvässä kunnossa. (Vartia & Joensuu & Lindström 2010, 75–83.) Samassa tutkimuksessa tehdyissä, sosiaali- ja terveysalaa koskeissa, huomioissa oli kiinnostavaa seuraava: kun tarkasteltiin toimialoittain kiusatuksi tulemisen kokemuksia työpaikalla, nousi koulutusalan ohessa selvästi esiin sosiaali- ja terveysala. Alalla työskentelevistä 10 prosenttia koki tutkimushetkellä olevansa kiusaamisen kohteena. Tutkimuksen tähän osa-alueeseen perehtyneet tutkijat painottavatkin, että sosiaali- ja terveysalalla tulisi yhä keskittyneemmin suunnata voimavaroja ja työtä työpaikka-kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja vähentämiseen. (Vartia ym. 2010, 81–82.) Pyrimme osaltamme vastaamaan tähän kiusaamisen ennaltaehkäisemisen haasteeseen järjestämämme työpajakokonaisuuden puitteissa siten, että tuimme työyhteisöä yhteisistä asioista keskustelemisessa ja asioiden puheeksi ottamisessa.

2.1.3 Työkykyä ja työhyvinvointia edistävä toiminta

Työelämän murros ja sen synnyttämät työelämän kehitystarpeet sekä työntekijöiden toive hyvästä työilmapiiristä luovat osaltaan perustaa sille, miksi työhyvinvointiin panostaminen on ajankohtaista. Huomio työelämän kehittämisessä kannattaa suunnata eritoten työn voimavaroihin, sellaisiin asioihin, jotka kannattelevat työntekijöitä sekä motivoivat heitä työssään (Honkonen 2010, 79). Lisäksi työyhteisöjen kehittämiseen tulisi etsiä työntekijöiden aktiivisuutta ja yhteisöllisyyttä edistäviä käytäntöjä (Tuomi

2007, 129). Työyhteisöä voidaan parantaa myös kehittämällä vuorovaikutusta. Vuorovaikutuksen kehittymisen myötä esimerkiksi työpaikan ongelmat kyetään ottamaan ajoissa käsittelyyn. (Jouttimäki & Purola 2002, 7.) Runsaan sosiaalisen tuen on arveltu edistävän hyvinvointia lieventämällä stressin ja kuormittavien elämäntapahtumien kielteisiä vaikutuksia (Honkonen 2010, 72). Edeltävät näkökulmat vahvistavat käsitystämme siitä, että työyhteisön hyvinvointia kannattaa pyrkiä kehittämään erityisesti tukevilla työyhteisöä sosiaalisena yhteisönä.

Suomessa kehitettiin 1990-luvun alussa työkykyä edistävän toiminnan malli (tykytoiminta), jonka tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijöiden työkykyä (Rauramo 2008, 24). Suomen laki velvoittaa työnantajaa järjestämään työkykyä edistävää toimintaa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta määrittelee tykytoiminnan näin: ”Työpaikkojen työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteistyössä toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.” Sosiaali- ja terveysministeriö nimeää tykytoiminnan käytännön toimenpiteiden keskeisiksi kohteiksi työn ja työympäristön kehittämisen, työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantamisen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistämisen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyshuollon neuvottelukunta 1999, 159.)

Yhteiskuntatieteiden maisteri Päivi Husmanin mielestä tykytoiminta on käsitteenä osin kuormittunut, koska sillä kuvataan usein yksilökeskeisiä ja fyysisen kunnon kohottamiseen pyrkiviä, kertaluontoisia työhyvinvointitoimia. Sen vuoksi 2000-luvulla on alettu puhua tyhytoiminnasta, jolla halutaan korostaa toiminnan kiinnittymistä henkiseen hyvinvointiin ja työyhteisöön kohdentuviin toimenpiteisiin. Tarkemmassa tarkastelussa tyhytoiminta ei eroa määritelmänä laaja-alaisesta tykytoiminnasta. (Husman 2010, 163–164.) Tutkimusten mukaan oikein toteutettu tykytoiminta kehittää henkilöstön työkykyä ja terveyttä sekä työpaikan toimivuutta, työilmapiiriä ja työmotivaatiota. Tulevaisuudessa työkykyä ylläpitävää toimintaa tulee kehittää huomioiden työelämän alati muuttuvat tarpeet. Tämä tarkoittaa, että fyysisen työkyvyn lisäksi tulee entistä enemmän huomioida muun muassa henkinen ja sosiaalinen työkyky, mukaan lukien työyhteisöjen toimivuus. (Tykytoiminta 2010.)

2.2 Kulttuurin ja taiteen merkityksiä työhyvinvoinnille

Mitä annettavaa taiteella sitten on työhyvinvointikontekstissa? Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimusprofessori Marjatta Bardy (2007, 21) näkee taiteen erityislaatuisuutena sen samanaikaisesti ilmenevän ylevän ja käytännöllisen merkityksen: taide kykenee liikuttamaan aisteja, tunteita ja mieltä tavoin, joita on muilla keinoin vaikea tavoittaa. Lisäksi taide ja kulttuuri vaikuttavat sosiaalisen hyvän elämän kokemuksiimme, ja ne auttavat jäsentämään ja ottamaan haltuun arkea (Liikanen 2003, 151–152).

Käsitteellä kulttuuri on lukuisia merkityksiä ja määritelmiä. Filosofian tohtori, dosentti Leena Kurjen kolme kulttuurin määritelmää pohjautuvat sosiokulttuurisen innostamisen teoreetikoiden Ezequiel Ander-Eggin sekä Victor Ventosan määritelmiin. Kurjen yhdessä määritelmässä kulttuuria tarkastellaan konstruktivisena. Tämä tarkoittaa, että kulttuuri ilmenee sekä persoonallisena että kollektiivisena kohtalon luomisena, jolloin sitä ei tarkastella pelkästään tiedostamattomana sopeutumisen perittyyn kulttuuriin. Kulttuurin oleellinen elementti on tällöin kaikille ihmisille oikeutettu osallistuminen ja toiminta eli inhimillinen aktiviteetti, jossa luodaan jatkuvasti uusia maailmassa olemisen muotoja. Tällöin kulttuurin luomisen aloitteet tulevat kansalta. (Kurki 2008, 54–56.) Tämä Kurjen määritelmä kulttuurille kuvaa ajatuksiamme kulttuurin merkityksestä tälle opinnäytetyölle parhaiten.

Taide on Helena Sederholmin (2001, 11) mukaan asioiden merkityksellistämistä ja kykyä jäsentää ympäröivää maailmaa. Vastaavasti Bardyn (2007, 21) mukaan ihminen työstää havaintojaan ja kokemuksiaan erilaisin taiteen keinoin, jolloin taide nähdään tapoina kuvata ja nimetä maailmaa. Taide on merkitysten ja muotojen luomista ja jakamista. Siten taiteessa peilataan, tulkitaan ja muutetaan todellisuuksien hahmottamista, kokemisen ja tuntemisen tapoja. (Bardy 2007, 21.) Opinnäytetyössämme taide nähdään nimenomaisesti mahdollisuuksina kokea, hahmottaa ja tulkita toiminnan kautta todellisuutta sekä jakaa nämä yhdessä luodut uudenlaiset merkitykset koko työyhteisön kanssa.

Valtiotieteen tohtori Hanna-Liisa Liikanen näkee taiteella ainakin neljä välineellistä vaikutusta ihmisen hyvinvointiin. Ensimmäinen on taiteen kyky virittää aisteja ja rikastuttaa elämysmaailmaa. Toiseksi taiteella ja kulttuuritoiminnalla on yhteys hyvään terveyteen, parempaan työkykyyn sekä hyvän elämän kokemuksiin. Kolmanneksi kulttuuri-

toiminnan ja harrastamisen myötä syntyneet yhteisöllisyys ja verkostot auttavat hallitsemaan elämää paremmin. Neljänneksi hän nimeää visuaalisesti viihtyisämmän ympäristön vaikutukset hyvinvointiin. (Liikanen 2003, 151.) Näistä etenkin kolme ensimmäistä vaikutusta ovat opinnäytetyömme kannalta merkittäviä.

Liikanen ja lääketieteen tohtori, dosentti Markku T. Hyyppä esittävät, että taiteen potentiaali on yhteisön moniarvoisessa kehittämisessä, jolloin voimavaraksi nousee luovuus. Heidän mukaansa luovien keinojen avulla on mahdollisuus päästä uusien resursien ja käyttämättömän kapasiteetin äärelle, mitä voidaan puolestaan hyödyntää hyvinvoinnin tukemisessa ja lisäämisessä. (Hyyppä & Liikanen 2005, 112–113, 124, 132.) Taidekasvattaja ja taideterapeutti Cecilia von Brandenburg kirjoittaa, että taiteellisessa työskentelyssä mahdollistuva kokemuksellinen oppiminen (ks. luku 4.4.2) on tehokasta silloin, kun työelämässä tutustutaan uusiin menetelmiin ja alueisiin. Kokemuksellinen oppiminen voi parantaa myös työntekijän joustavuutta ja stressinhallintakykyä uusissa työtilanteissa, mikä tukee työntekijän persoonallista kehitystä ja työhyvinvointia. Lisäksi taideharjoitusten avulla voidaan vaikuttaa sosiaalisiin taitoihin, kuten kykyyn kuunnella toista ihmistä tai kykyyn löytää ratkaisuja intensiivisen vuorovaikutuksen avulla. Taide tuo työelämään myös pehmeitä arvoja, kuten inhimillisyyttä ja toisista välittämistä, sekä esimerkiksi tunteiden ilmaisutilaa työyhteisössä. (Brandenburg 2007, 186; 2008, 29–31.)

Brandenburg (2007, 184) ihmettelee, miksi työhyvinvointikeskustelussa korostetaan pelkästään hyvän fyysisen kunnon tukemista: ”Jos terveyden edistäminen nähdään pelkästään liittyvän liikunta-, ravinto- ja nautintoaineneuvontaan, voidaan kysyä, missä on ihmisen sielu ja henki ja onko tunteille tilaa?” Hän pohtii myös, mihin taiteella pyritään tyhy- ja työtoiminnassa. Hän kyseenalaistaa lähtökohdan, jossa taide palvelee tehostamisintressiä. Taiteen tarkoituksena tulisi olla työhyvinvoinnin ja laajemmin elämänlaadun parantaminen. (Brandenburg 2007, 185.) Dosentti Minna Eväsoja puolestaan kritisoi Suomessa käytävää keskustelua taiteen merkityksestä hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavana tekijänä laimeaksi ja verkkaiseksi. Hän vetoaa työnantajiin, että he kokeilisivat aktiivisemmin taidelähtöisiä menetelmiä esimerkiksi koulutustilaisuuksissa tiedon jakamisen rinnalla. Eväsojan mielestä taide tulisi nähdä osana tavallista arkea sen sijaan, että se nähdään arjesta irrallisena luksuksena. (Eväsoja 2010, 26–28.)

Tässä aluvuossa kuvaillut taiteen ja kulttuurin merkitykset ihmisen hyvinvoinnille osoittavat, että taide tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia kehittää myös työyhteisöjen työhyvinvointia. Keskitymme tässä työssä taiteen alueelta teatteri-ilmaisullisiin menetelmiin. Mielestämme työyhteisöjen kehittämis- ja koulutushankkeissa kannattaa hyödyntää taiteen rinnalla myös sosiaalialan osaamista. Uskomme, että opinnäytetyömme vahvuus on juuri näiden kahden alan osaamisen yhdistämisessä. Tulevaisuudessa olisi-kin tärkeää tukea yhä enemmän näiden alojen yhteistyömahdollisuuksia niin koulutuksessa kuin työelämässä.

2.3 Työpajakokonaisuuden puitteet ja kohderyhmä

Järjestimme työpajakokonaisuuden yhteistyössä pääkaupunkiseudulla toimivan vanhussosiaalityötä tekevän työyhteisön kanssa. Työpajakokonaisuus toteutettiin työyhteisön tilauksesta ”Tee, sano ja koe” -hankkeena, johon työyhteisö sai rahoituksen kaupungin keskitetyistä työhyvinvointimäärärahoista. Hanke sai varsinaisen muotonsa yhteistyössä Inkerin, Äijälän ja työyhteisön työhyvinvointiryhmän kanssa. Työyhteisössä on noin 40 jäsentä, jotka toimivat seitsemässä työntekijäryhmässä. Ero nuorimman ja vanhimman työntekijän välillä on 40 vuotta. (Työhyvinvointiryhmä 2010.)

Vanhussosiaalityössä sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien tehtävänä on tuoda näkyväksi ihmisten sosiaalisia tarpeita ja elämäntilanteita (Finne-Soveri & Helameri & ym. 2010, 6). Lisäksi sosiaalityöllä pyritään lisäämään yksilön ja yhteiskunnan välistä vuorovaikutusta (Liikanen 2007, 10). Vanhussosiaalityölle on tunnusomaista voimava-
rasuuntautunut työote. Siinä on puuttava vaikeisiin elämäntilanteisiin sekä varmistettava, että ikääntyneen elämän perusta, kuten talous, etuudet ja palvelut ovat kunnossa. Lisäksi vanhussosiaalityössä on työskenneltävä vanhuksen oman ongelmanratkaisukyvyyn vahvistamiseksi. (Koskinen 2005, 194–198.) Ikääntyneiden elämäntilanteita heikentäviä asioita ovat muun muassa erilaiset puutteet, haitalliset tottumukset, ihmissuhteisiin liittyvät ongelmat ja rahojen riittämättömyys (Finne-Soveri ym. 2010, 10). Lisäksi ikäihmiset kärsivät esimerkiksi muisti-, mielenterveys- ja päihdeongelmista, yksinäisyydestä sekä kaltoinkohtelusta (Liikanen 2007, 11–12). Vanhustyölle on leimallista moniammatillinen yhteistyö, joka edellyttää ammatillisen osaamisen lisäksi yhteistyötaitoja ja kykyä kunnioittaa toisten työtä (Finne-Soveri ym. 2010, 7). Kyseisen työyhteisön työntekijöiden tehtävänä on esimerkiksi arvioida asiakkaiden palvelun tarvetta ja tukea

asiakkaan selviytymistä omassa kodissaan mahdollisimman pitkään (Työhyvinvointiryhmä 2010).

Nelihenksen työhyvinvointiryhmän kertoman mukaan työyhteisöä haastoivat työpaja-toiminnan alussa organisaatiomuutokset, työväsytys ja kasvavan työtaakan alla pärjääminen sekä äitiyslomista, eläkkeelle siirtymisestä ja pitkistä sairauslomista johtuvat työntekijämuutokset. Työhyvinvointiryhmää askarruttivat seuraavat kysymykset: Kuinka edesauttaa muuttuvaa työyhteisöä toimivaksi? Kuinka vahvistaa työntekijän minäkuvaa ja sietää kaaosta? Kuinka luoda me-henkeä? (Työhyvinvointiryhmä 2010.)

2.4 Työskentelyaikataulu

Aloitimme työpajakokonaisuuden lyhyellä esittelyvierailulla työyhteisön työpaikalle keväällä 2010. Varsinaisia työpajakokonaisuuden ohjauksia oli kevään ja syksyn 2010 aikana yhteensä neljä. Työpajatyöskentelyn alkuosiossa keväällä 2010 työyhteisö työskenteli kahdessa eri ryhmässä (Romeot ja Juliat). Ohjasimme keväällä yhteensä neljä tapaamista, kummallekin ryhmälle kaksi. Syksyllä 2010 jatkoimme koko ryhmän kanssa kahden tapaamisen verran. Kukin työntekijä osallistui siten yhteensä neljään ja me ohjaajat kuuteen tapaamiseen. Tapaamiset kestivät noin kolme tuntia kerrallaan. Viimeinen tapaamiskerta järjestettiin koko työyhteisön Tallinnan päivärasteilyn yhteydessä. Julioden tapaamiskerrat olivat 22.4.2010 ja 20.5.2010. Romeot kokoontuivat 7.5.2010 ja 1.6.2010. Koko työyhteisön yhteiset tapaamiset järjestettiin 7.9.2010 ja 22.9.2010.

2.5 Toiminnan taustalla olevat eettiset näkökulmat

Tavoitteenamme oli suunnitella ja ohjata työpajakokonaisuus asiakaslähtöisesti. Tämä tarkoittaa, että teimme teoria- ja menetelmävalinnat, sekä rakensimme työpajatapaamisten sisällöt huomioiden mahdollisimman hyvin työhyvinvointiryhmän välittämät toiveet. Pyrimme koko prosessin läpi ylläpitämään dialogia työyhteisön edustajien kanssa. Keräsimme tapaamisten aikana myös toiminnallista ja kirjallista palautetta kaikilta osallistujilta, jotta saatoimme työhyvinvointiryhmän toiveiden lisäksi huomioida myös yksit-

täisten osallistujien toiveita ja muokata tapaamisia vielä tarkemmin toiveita ja tarpeita vastaaviksi.

Pyrimme luomaan turvallisen ilmapiirin työpajoihin sopimalla kummankin ryhmän kanssa työskentelyn alussa, että työpajatyöskentelyn aikana ilmenevä luottamuksellinen ja henkilökohtainen tieto pidetään ryhmän sisällä. Eskola & Suoranta (1998, 57) korostavat, että tutkimuksissa on huolehdittava yksilöllisyyden suojasta ja anonymiteetistä. Näin ollen huolehdimme opinnäytetyön kirjoittamisessa ja sen julkistamisessa siitä, että kukaan työpajakokonaisuuteen osallistunut henkilö tai työyhteisö ei ole tunnistettavissa. Haimme opinnäytetyön tekemiseen asianmukaisen tutkimusluvan. Teimme myös työpajatapaamisten videoinnista jokaisen osallistujan kanssa kirjallisen sopimuksen työpajakokonaisuuden alussa, koska videoimme työpajakokonaisuuden opinnäytetyön kirjallista raporttia varten. Lisäksi keräsimme osallistujilta palautetta kyselylomakkeiden avulla. Keräämämme video- ja kyselylomakeaineisto edellyttää suojaustoimenpiteitä ja aineiston asiallista hävittämistä tutkimuslupahakemuksessa määriteltyjen ehtojen mukaisesti.

3 DIALOGISUUS TOIMINNAN TAUSTATEORIANA

Opinnäytetyömme teoreettisena viitekehyksenä on dialogisuus. Se läpäisee opinnäytetyömme menetelmä- ja harjoitevalintojen, tavoitteiden määrittämisen sekä toiminnan arvioinnin osalta. Dialogisuus toimii myös meidän kahden yhteistyön lähtökohtana. Perehdymme opinnäytetyössämme siihen, miten työyhteisön välistä dialogia voitaisiin tukea teatteri-ilmaisullisin menetelmin toteutettavalla työpajatoiminnalla. Siksi pyrimme etsimään dialogista mahdollisimman käytännönläheisiä kuvauksia, kuitenkin unohtamatta sille merkityksellistä etiikkaa. Luvussa 4 kerromme tarkemmin menetelmistä, joilla pyrimme luomaan edellytyksiä työyhteisön dialogille.

Filosofian tohtori David Bohmin mukaan sana dialogi juontuu kreikan kielen sanasta 'dialogos'. 'Dia' tarkoittaa lävitse ja 'logos' sanaa tai laajemmin sanan merkitystä. Hän kirjoittaa, että dialogi tarkoitti alun perin "merkitysten vapaata virtaa ihmisten välillä". (Bohm 1996, 6.) Helena Aarnio (1999, 40) määrittää dialogin seuraavasti: "Dialogi on jatkuvaa ja kehittyvää kommunikointia, jonka tavoitteena on parempi ymmärrys maailmasta, itsestämme ja toinen toisistamme." Kaarina Mönkkönen (2007, 25, 194) puo-

lestaan näkee dialogisuuden ihmisten välisenä avoimena vuoropuheluna. Avoimuudella hän haluaa korostaa kykyä olla avoimena erilaisille näkökulmille, laajemmin tarkasteltuna uudelle ja tuntemattomalle. Opinnäytetyössämme tarkoitamme dialogilla erityisesti Mönkkösen kuvaamaa avoimuutta sekä tästä lähtökohdasta mahdollistuvaa uuden ymmärryksen etsimistä yhdessä toisten kanssa. Aarnio (1999, 32–33) rinnastaa väitöskirjassaan *Dialogia etsimässä* käsitteet dialogi ja dialogisuus. Käytämme niitä myös opinnäytetyössämme synonyymeina.

Dialogista on kirjoitettu valtavasti ja monin erilaisin näkökulmin. Aiheeseen tutustessaan huomaa, että tutkijat painottavat eri asioita kuvatessaan dialogin olemusta, paikoin toisiinsa nähden ristiriitaisestikin. Olemme valinneet tähän lukuun 3 näkemyksiä, jotka meidän mielestämme kuvaavat dialogia konkreettisimmin, joten emme tässä opinnäytetyössä analysoi näkemysten ristiriitaisuuksia tarkemmin. Asiakastyön vuorovaikutuksen lisäksi kirjallisuudessa on käsitelty myös työyhteisön keskinäistä vuorovaikutusta koskevaa dialogista lähestymistapaa. Esimerkiksi väitöskirjansa sosiaalialan asiakastyön dialogista tehnyt Mönkkönen on myöhemmin syventynyt pohtimaan dialogia työyhteisökontekstissa kirjoittamalla yhdessä yhteiskuntatieteiden maisteri Satu Roosin kanssa kirjan *Työyhteisötaidot* (2010). William Isaacs puolestaan käsittelee dialogin mahdollisuuksia etenkin yrityksissä ja organisaatioissa. Pohdimmekin luvussa 3.5 dialogin mahdollisuuksia erityisesti sosiaalialan työyhteisössä. Muodostamme dialogia käsittelevät luvut yhdistelemällä eri tutkijoiden ajatuksia dialogista. Tähän meitä ovat inspiroineet etenkin seuraavien tutkijoiden ajatukset: yhteiskuntatieteiden tohtori Kaarina Mönkkönen, filosofian tohtorit William Isaacs, Jukka Hankamäki ja Helena Aarnio sekä filosofi ja teatteritaiteen kunniatohtori Juha Varto.

3.1 Dialogi osana vuorovaikutusta

Vuorovaikutus on laaja käsite, joka pitää sisällään yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden ja kulttuurien välistä vuorovaikutusta. Käsitteen monimuotoisuudesta kertoo se, että vuorovaikutus voi olla esimerkiksi yhteistyötä tai sosiaalisesti jaettuun sääntöraakennelmia, mutta yhtäläillä siihen voi liittyä vallan käyttöä tai toisten huomiotta jättämistä. Yksi vuorovaikutukseen liittyvä käsite on dialogisuus. (Mönkkönen 2002, 19–20.) Hankamäen mukaan dialogissa huomio suunnataan yksilöpsykologisesta tarkastelusta ihmisten välillä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Sen sijaan, että oltaisiin kiinnostuneita

siitä mitä tapahtuu ihmisessä esimerkiksi aivokemiana tai tunteena, kiinnitetään huomio siihen, mitä tapahtuu ihmisten välissä. (Hankamäki 2008, 71.) Dialogin taustalla on sosiaalisen konstruktionismin perusoletus, jonka mukaan tieto ei ole pysyvää, vaan se rakennetaan yhä uudestaan sosiaalisissa prosesseissa. Dialogissa ihminen nähdään tietoisena toimijana, joka pyrkii aktiivisesti vaikuttamaan oman elämänsä tapahtumiin ja joka on myös itse jatkuvassa muutoksen tilassa. (Mönkkönen 2002, 65; 2007, 97, 185.) Näemme, että työyhteisölle järjestämässämme toiminnassa oli kyse työyhteisön jäsenten tietojen ja taitojen sekä kokemusten ja mielipiteiden tuomisesta yhteen sekä näiden työstämisestä uudeksi tiedoksi yhdessä koko työyhteisön kanssa.

3.2 Dialogin ominaispiirteitä

Mönkkönen esittää, että dialogille on ominaista vuorovaikutuksen osapuolten uteliaisuus toistensa näkökulmia kohtaan, sekä rohkeus uusien ideoiden yhteiseen työstämiseen. Uuden tiedon rakentaminen yhdessä mahdollistuu, jos dialogiin osallistuvat uskaltavat astumaan alueelle, josta heillä ei ole kattavaa tietoa ja varmuutta. Dialogisuus voidaankin nähdä asenteellisena rohkeutena heittäytyä toisen kanssa yhteiseen tietämättömyyteen ja keskeneräisyyteen. Näin dialogisuuteen kuuluu myös riskinottoja, jotka edellyttävät turvallista sosiaalista ympäristöä, jossa on sallittua erehtyä. (Mönkkönen 2007, 28, 95–97, 176, 185.) Myös Isaacs korostaa ei-tietämisen merkityksellisyttä dialogille. Samaan aikaan, kun emme tarkkaan tiedä mitä teemme – kun meillä ei ole mahdollisuutta ennakoida tai ohjailta tilannetta – jää tilaa mahdollisuuksille. Todellinen ymmärrys on saavutettavissa vain epäilyn ja hämmennyksen kautta. (Isaacs 2001, 89, 238–239.)

Teatteri-ilmaisulliset menetelmät tarjoavat oivan mahdollisuuden harjoitella sekä epävarmuudesta aiheutuvan pelon sietämistä että ei-tietämistä ja luoda yhdessä uutta tietoa. Lisäksi, kun osallistujilla ei ole valmista mielikuvaa siitä, mitä työpajatapaamisissa tehdään tai miten niissä toimitaan, heillä ei ole mahdollisuutta ennakoida toimintaa. Pidämme työpajakokonaisuuden kannalta tärkeänä sitä, että se luo puitteita työyhteisön turvalliselle sosiaaliselle ympäristölle, jossa hyväksytään erehtyminen ja virheet. Tällaisen ilmapiirin muodostumista edesauttaa myös se, että työntekijät voivat työpajatoiminnan aikana näyttää uudenlaisia puolia ja ominaisuuksia itsestään, mikä edistää työntekijöiden tutustumista toisiinsa.

Filosofian tohtori Peter Senge esittää, että dialogin oppimiseksi on kaikkein olennaisinta oppia muuttamaan asennettaan ihmissuhteisiin. Meidän tulisi harjoitella luopumaan pyrkimyksestä saada muut ymmärtämään meitä ja sen sijaan lisätä omaa ymmärrystämme muita ja myös itseämme kohtaan. (Senge 2001, 30.) Ihmiset etsivät usein perusteluja oman kantansa oikeutukselle ja toisten väärässä olemiselle. Tällöin lähtökohdana on se, että omat väitteet todistetaan oikeiksi altistumatta liikaa toisten mielipiteille. (Isaacs 2001, 48, 65, 109.) Mönkkönen (2007, 86) painottaa, että dialogisuudella tarkoitetaan pyrkimystä uusien näkökulmien löytämiseen ja uuteen yhteisen ymmärryksen alueeseen vuorovaikutuksessa sekä taitoa edesauttaa vuorovaikutuksen kulkua tähän suuntaan. Tämä edellyttää juuri sitä, että altistaa itsensä toisten mielipiteille ja näkemyksille. Sengen (2001, 33) sanoin ”dialogi innostaa ihmisiä oppimaan yhdessä toisiltaan”.

Dialogisen vuorovaikutuksen kautta mahdollistuvaa uuden tiedon ja totuuden aluetta ei voi saavuttaa yksin, vaan se muotoutuu ihmisten yhteisessä määrittelyssä, monien erilaisten näkökulmien kautta (Mönkkönen 2007, 86). Täten dialogisessa suhteessa ymmärryksellä ei tarkoiteta toisiinsa sulautumista, vaan uuden alueen etsimistä osapuolten välille (Mönkkönen & Roos 2010, 155). Toisin sanoen dialogissa on tarkoituksena testata, tarkistaa, kyseenalaistaa ja uudelleen muotoilla toinen toisensa puhetta. Juuri tätä kautta ihminen luo dialogissa itseään jatkuvasti uudelleen sekä määrittää suhdettaan toisiin. (Mönkkönen 2002, 34.) Arkisessa vuorovaikutuksessa uuden tiedon ja totuuden etsiminen tarkoittaa esimerkiksi sitä, että keskitytään huolellisesti kuuntelemaan toisia sekä houkutellessa uusia oivalluksia esiin kysymyksiin. Samalla myönnetään omien näkemysten keskeneräisyys ja ollaan valmiita muuttamaan omia mielipiteitä. Dialogitaitojen omaksuminen vaatii myös motivaatiota uuden oppimiseen ja itsensä ja yhteisöjensä kehittämiseen. Näin dialogitaidot ovat sidoksissa myös elinikäisen oppimisen ajatukseen.

Dialogisuuden käsite korostaa myös suhteen vastavuoroisuutta, jolloin molemmat osapuolet vaikuttavat toisistaan ja vuorovaikutuksessa edetään molempien ehdoilla (Mönkkönen 2007, 104). Dialogin symbolina voidaankin nähdä ojennettu ja vastaanotettu käsi (Suominen & Tuominen 2007, 80). Dialogisuuden periaatteena on sen osapuolien pyrkimys tasavertaisuuteen ja kunnioitukseen, jolloin kukaan vuorovaikutustilanteen osallistuja ei dominoi (Mönkkönen 2002, 12, 121). Jos vuorovaikutusta määrit-

tävät kokonaan toisen ehdot, vuorovaikutus ei luo uutta ymmärrystä kummallekaan osapuolelle (Mökkönen & Roos 2010, 152). Näin ollen dialogisuus edellyttää myös herkkyyttä nähdä ja huomioida toisten tarpeita sekä tapoja osallistua vuorovaikutukseen.

Dialogisuuden lähtökohtana on luottamuksellinen suhde. Totuuden koetteleminen, eli vuoroin toinen toistensa puheen testaaminen, ja tasavertaisuus edellyttävät luottamusta toiseen osapuoleen. (Mökkönen 2007, 89.) Luottamus sijaitsee ihmisten välissä ja se voidaan ansaita vain yhteisten kokemusten kautta. (Mökkönen & Roos 2010, 188–189). Tällaisen luottamuksellisen suhteen luominen työyhteisössä on erityisen haastavaa silloin, kun henkilöstön vaihtuvuus on jatkuvaa. Näemme, että järjestämällä yhteistoimintaa, jonka aikana työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus saada yhteisiä kokemuksia ja tutustua toisiinsa, voidaan luoda edellytyksiä luottamukselliselle ilmapiirille.

Dialogi edellyttää Mökkösen mielestä myös oikeutusta molemmilta osapuolilta. Oikeuksella hän tarkoittaa suhdetta, jossa toisen toimintaan vastaaminen sekä erilaisten näkökohtien esiin tuominen osaksi yhteistä perspektiiviä mahdollistuu. (Mökkönen 2002, 21.) Tällöin vuorovaikutuksen osapuolten tulee kyetä vastaanottamaan monenlaista palautetta, mikä puolestaan edellyttää luottamusta. Hankamäki (2008, 80) kiteyttää, että dialogille on aina leimallista ainutlaatuisuus ja henkilökohtaisuus.

3.3 Dialogi yhdessä ajattelemisen taitona

Isaacs tarkastelee dialogia vuoropuheluna, jossa ihmiset ajattelevat yhdessä. Yhdessä ajattelussa korostuu se, että ihminen ymmärtää oman kantansa vain askeleena kohti lopputulosta. Näkökantoihin ja myös tiettyihin rooleihin jumiutuminen vahvistaa yksin ajattelemisen taipumusta. Isaacs tähdentää, että dialogi ei ole pelkästään ihmisten välistä vuorovaikutusta, vaan se on yhteinen luomisprosessi. Dialogille on ominaista, että siinä ihmiset usein itsekin yllättyvät omista sanoistaan. (Isaacs 2001, 39–40, 146, 180, 239.) Seuraavissa alaluvuissa esittelemme Isaacsin määrittelemät dialogin perustaidot ja avaamme erilaisia vuorovaikutustilanteissa ilmeneviä rooleja. Sekä näitä rooleja että dialogitaitoja voidaan tietoisesti hyödyntää, kun pyritään kohti dialogista vuorovaikutusta.

3.3.1 Dialogin neljä perustaitoa

Isaacs määrittää dialogissa harjaantumisen kannalta tärkeimmiksi taidoiksi neljä taitoa: kunnioitus, kuunteleminen, odottaminen ja suora puhe. Taitojen esiintyessä yhtäaikaista keskustelusta on löydettävissä tasapainoa, joustavuutta ja eheyttä. Dialogitaidot eivät kuitenkaan ole yksinkertaisia sääntöjä, vaan dialogiin orientoituminen edellyttää koko ajattelutavan uudistamista. (Isaacs 2001, 96, 239.) Tämä koskee erityisesti kunnioitusta, joka muodostaa mielestämme perustan dialogitaidoille ja joka liittyy vahvasti myös dialogin eettisyyteen (ks. luku 3.4).

Kunnioitus tarkoittaa toisen ihmisen rajojen huomioimista ja niiden suojelemista. Se edellyttää, että tarkastelemme toista ihmistä yksittäisten puolien sijaan kokonaisena olentona. Tällöin etsimme aktiivisesti toisen olemuksen alkuperää ja hänen parhaita piirteitään ja samalla hyväksymme, että toinen jää mysteeriksi, jota emme voi koskaan täysin ymmärtää. Kun kunnioitamme jotakuta, olemme valmiita oppimaan häneltä. Kunnioituksen puute saattaa johtaa siihen, että tyrkytämme toisille näkemyksiämme. Dialogissa on erityisen tärkeää, että opimme antamaan tilaa niille, jotka lausuvat eriäviä näkemyksiä, pyrkimättä korjaamaan heidän mielipiteitään. Isaacs nimeää onnistuneen dialogin salaisuudeksi sen, että opimme antamaan muille anteeksi meitä ärsyttävät piirteet ja käyttäytymisen ja hyväksymme, että myös meistä itsestämme löytyy samankaltaisia asioita. Kunnioituksen lähtökohtana on siis kunnioittaa niin muita kuin itseään. (Isaacs 2001, 122–143.) Opinnäytetyömme työpajatoiminnan harjoitteissa pyrimme tuomaan esiin työyhteisön jäsenten erilaisia piirteitä ja vahvuuksia, jotta osallistujat näyttäytyisivät toisilleen entistä monipuolisempina. Halusimme myös omalla suhtautumisellamme välittää kunnioitusta työpajatoiminnan osallistujia kohtaan.

Kuunteleminen tarkoittaa syvällistä kuuntelemisen taitoa, mikä ilmenee kykynä ottaa toisen sanat vastaan hyväksyen, ilman vastarintaa – samalla vaientaen omaa sisäistä hälinää. Kuunteleminen kannattaa aloittaa itsestään ja omista reaktioistaan ja tunteistaan. Näin mahdollistuu myös läsnäolon taidon oppiminen. Omat ajatuksemme ja mielipiteemme, ennakkoluulomme, henkilöhistoriamme ja tapamme asettavat haasteita toisten kuuntelemiselle. Niiden lomasta voi olla hankala kuulla, mitä toinen todella sanoo. Usein meiltä jää tiedostamatta, missä määrin kuulemme valikoiden vain sen, mikä odotimme kuulevamme, jolloin emme opi uutta vaan ennakkokäsityksemme vah-

vistuvat. Yksinkertainen ja tehokas keino kuuntelemiseen on olla aivan hiljaa. (Isaacs 2001, 98–121.)

Odottaminen taas tarkoittaa askeleen taaksepäin ottamista ja asioiden katsomista uusien silmin. Tässä auttaa se, kun kysyy itseltään: ”Mitä minulta on jäänyt huomaamatta?” Odottaminen edellyttää kärsivällisyyttä sekä kykyä lykätä oman mielipiteen muodostamista ja sitä tukevien perustelujen etsimistä. Odottamiselle on tunnusomaista myös oman tietämättömyytensä myöntäminen ja se, että vastustamme kiusausta korjata heti näkemämme ongelma, jolloin voimme rauhassa tutkia havaintojamme. Tätä haastaa se, että usein vaikkapa kotona tai työpaikalla on vaikeaa sanoa ”en tiedä”, koska meiltä odotetaan ratkaisuja ongelmiin. Malttamattomuudesta voi seurata, että muodostamme ehdottomia käsityksiä, jotka voivat muuttua dialogia haittaaviksi päänäpintymiksi. (Isaacs 2001, 144–166.) Pyrimme valitsemaan työpajakokonaisuuden osaksi sellaisia harjoitteita, joiden eteneminen edellyttää huolellista keskittymistä toisten ilmaisuun. Tällä tavoittelimme sitä, että kuuntelemisen ja odottamisen taidot havainnollistuisivat osallistujille.

Suora puhe on rehellistä ja aitoa itsensä ilmaisemista, mikä edellyttää uskallusta selvittää omia ajatuksia ja tunteita. Suora puhe vaatii rohkeutta astua tyhjyyteen – alueelle, josta ei ole etukäteen varmaa tietoa – sekä puutteellisen ymmärryksemme avointa tarkastelemista. Samalla se edellyttää itsesensuurin voittamista ja omien ajatusten arvon näkemistä. Isaacs kirjoittaa: ”Tyhjyyteen astuminen voi tuntua pelottavalta, mutta se on uskomattoman tehokasta valmennusta oman äänensä löytämiseen ja ilmaisemiseen. Jos luovut ennakkosuunnittelusta, sinusta voi tulla esiin sellaisia puolia, joita et tunne kovin hyvin. Esiin tuleva on usein jotakin aivan muuta kuin odotit.” (Isaacs 2001, 167–182.) Epävarmuuden hyväksymisen teema korostuu erityisesti jatkuvasti muuttuvassa työelämässä, joten halusimme sisällyttää sen työpajatyöskentelyyn. Pyrimme työpajatoiminnassa lisäksi herättämään oivalluksia siitä, miten toisinaan omista ideoista luopuminen ja rohkea toisten ideoihin tarttuminen saattaa johtaa nimenomaan dialogisuuteen ja uuden oppimiseen.

3.3.2 Joustavin roolein vuorovaikutuksessa

Isaacs tutustuttaa lukijansa perheterapeutti David Kantorin esittelemiin rooleihin vuorovaikutuksessa. Nämä roolit ovat aloitteentekijä, kannattaja, vastustaja ja sivustaseuraaja. Aloitteentekijä luo dialogille suuntaa tekemällä ehdotuksen. Joku toinen tukee tätä ehdotusta. Hän on kannattaja, jonka vahvuutena on usein edistää asioiden saamista päätökseen. Vastustaja puolestaan kyseenalaistaa ehdotusta. Hänen ansiokseen voidaan nähdä tarpeellisten korjausten tekeminen. Sivustakatsoja tarkkailee keskustelua sivusta pidättäytyen ottamasta kantaa: hän tuo keskusteluun perspektiiviä. Sivustakatsoja ei ole passiivinen, vaan hän nostaa esiin näkökulmia, joita ei vielä ole tullut esiin keskustelussa. Ryhmässä tarvitaan Kantorin mukaan kaikkia näitä rooleja, ja aidossa dialogissa roolit kiertävätkin joustavasti osallistujalta toiselle. Toisinaan roolit voivat myös muodostua pysyviksi, jolloin toistamme roolin mukaista käyttäytymistä, vaikka olisi mielekkäämpää vaihtaa roolia. Joskus kohteliaisuuden tasolle jäävistä keskusteluista puuttuvat kokonaan vastustajan ja sivustakatsojan roolit, mikä saattaa johtaa siihen, että keskustelun osallistujat eivät välitä toisilleen tärkeitä tietoja ja näkemyksiään. (Isaacs 2001, 195–199, 255.) Työpajatapaamisten aikana osallistujat saivat monessa harjoitteessa kokeilla esimerkiksi erilaisia verbaalisia ja kehollisia tapoja reagoida toisten tekemiin ehdotuksiin ja myös laajemmin tehdä huomioita omista toimintatavoistaan erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa.

3.4 Dialogin etiikka

Hankamäki kuvaa tutkimuksessaan *Dialoginen filosofia – Teoria, metodi ja politiikka* dialogista filosofiaa³ ajatteluksi, jossa painottuu vahvasti yleiseen hyvään pyrkivä eettisyys. Täten väittelyt ja neuvottelut ovat rajattavissa dialogisten suhteiden ulkopuolelle, sillä niihin sisältyy valtasuhteita ja ristiriitaisia intressejä. (Hankamäki 2008, 37, 80.) Eri tavoin ilmenevä kilpailu ja taistelu vuorovaikutuksessa asettavat esteitä aidolle dialogille (Mönkkönen 2007, 89). Dialogissa tavoitellaankin voittamisen sijaan yhteistä ymmärrystä (Aarnio 1999, 41).

³ Jukka Hankamäki (2008, 35) määrittää dialogisen filosofian seuraavasti: "Dialoginen filosofia on kahden (joskus myös useamman) osapuolen väliseen keskusteluun perustuvaa filosofiaa, jonka päämääränä on totuuden tavoittelu ja yhteisymmärrys."

Juha Varto pohtii monologin ja dialogin eroa. Hän toteaa, että monologi ei taivu dialogiksi, koska monologi on vallan ottamista ja oman näkökulman arvottamista muiden yläpuolelle, eikä siinä välttämättä kuuntele kukaan. Varto tiivistääkin asian osuvasti näin: ”– – toisen puhe ei vaikuta siihen, kuinka muotoilen monologini.” Dialogilla on tärkeä eettinen merkitys, joka kietoutuu toisen ihmisen toiseuden hyväksymiseen ilman, että hänet määritellään tai luokitellaan. Monologisessa todellisuudessa ihminen näkee toiset vain sitä kautta, mitä toiset ovat tai edustavat hänelle, esimerkiksi puolisona, asiakkaana, työtoverina tai bussikuskina. (Varto 2007, 62–64.)

Dialogissa puolestaan on tilaa sekä toisille olla toisia, että minulle olla minä. Näin toinen saattaa kuoriutua ulos roolista, jonka olen hänelle nimennyt ja hän näyttäytyy selvästi itsensä määrittelemänä. Dialogin eettisyys on sitä, että kykenemme antamaan toisille ihmisille merkityksen toisena: ikään kuin vieraana ja outona, mutta silti ymmärrettävänä. (Varto 2007, 62–64.) Tällöin transsendentaalisen⁴ ihmiskäsityksen mukaisesti toiselle myönnetään tämän toiseus, hyväksyen hänen arvoituksellisuutensa (Hankamäki 2008, 59, 72–73, 221). Kasvatustieteen professori Sinikka Ojanen (2006, 61) näkee, että tämän ihmisiä ja maailmaa värittävän salaisuuden tutkiminen on meidän jokaisen päättämätön tehtävä, jotta voisimme kehittyä ihmisinä. Dialogisuutta voidaan tarkastella laajemmin ihmiskäsityksenä ja maailmankuvana, jotka vaikuttavat tapaamme kohdata toiset ihmiset (Mönkkönen 2007, 87). Dialogin etiikasta havaitsimme, kuinka harvinaista on, että todella kohtaamme toisemme dialogisesti – määrittämättä toisia omista lähtökohdistamme ja tarpeistamme. Yhä kiireisemmäksi muuttuvat työ ja vapaa-aika lisäävät entisestään välineellistä suhtautumista toisiin ihmisiin luoden esteitä sille, että todella kohtaisimme ja kuulisimme toisiamme sekä sitä kautta oppisimme toisiltamme.

3.5 Dialogisuus sosiaalialan työyhteisössä

Kasvatustieteen professori Tia Isokorven mielestä vuorovaikutustaitoja tarkastellaan usein virheellisesti muuttumattomana osana ihmisen persoonaa. Hän jatkaa, että toisaalta vuorovaikutustaitoja pidetään taitoina, jotka kasvavat automaattisesti tai jotka

⁴ Transsendenssi on ihmisestä puhuttaessa salaisuuden ja arvoituksellisuuden metafora (Hankamäki 2008, 73).

lisääntyvät itsestään tiedon ja työtehtäviin liittyvän osaamisen myötä. Etenkin ihmishuhtidealan töissä nämä oletukset lisäävät työn haastavuutta. Samoin kuin minkä tahansa taidon omaksuminen vaatii syventymistä, myös vuorovaikutustaitojen kehittäminen edellyttää harjoittelua. (Isokorpi 2006, 16–17.) Sosiaalialan työhön tulisikin etsiä uusia menetelmiä, joilla työntekijät voisivat jatkuvasti reflektoida ja kehittää vuorovaikutuksellista osaamistaan.

Valtiotieteiden tohtori Riitta Seppänen-Järvelän mukaan sosiaalialalla työn kehittämismenetelmät kohdistuvat useimmiten työn substantiaalisiin ongelmiin, toisin sanoen menetelmillä pyritään kehittämään esimerkiksi uusia asiakastyön käytäntöjä. Tällöin työtä pyritään kehittämään niin, että se vastaisi paremmin asiakkaiden tarpeisiin. (Seppänen-Järvelä 2006, 26.) Sosiaalialan työn kehittämisessä tulisi kuitenkin huomioida erityisesti myös työyhteisön oma hyvinvointi jo siksi, että sosiaalialan henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa merkittävästi myös muun yhteiskunnan hyvinvointiin (Kauppinen ym. 2010, 6). Sosiaalialalla asiakastyöhön suunnattujen menetelmien ja keinojen hyödyntämisestä myös työyhteisön keskinäisessä vuorovaikutuksessa voisi olla merkittävää tukea työyhteisön hyvinvoinnille. Tällaisia ovat dialogisuuden lisäksi esimerkiksi voimavarojen hahmottaminen ja palautteen antaminen. Jos asiakastyön menetelmät ovat tuttuja ja käytössä työyhteisön sisällä, saattaa olla, että niitä kyetään paremmin tuomaan myös asiakastilanteisiin.

Mönkkösen mukaan epävarmuuden ja tietämättömyyden alueelle antautuminen voi tuntua pelottavalta etenkin työelämässä, sillä tietämättömyyden myöntäminen saattaa kokea asiana, joka vie uskottavuutta työntekijän asiantuntemukselta ja auktoriteetilta. Dialogisuus edellyttää kuitenkin aina oman keskeneräisyyden hyväksymistä. Toisinaan organisaatiossa saatetaan hanakasti pitää kiinni toimintakulttuurista, jossa ei ole aitoa mahdollisuutta etsiä uusia ratkaisuja, vaan keskitytään noudattamaan ohjeita ja välttämään virheitä. Mönkkösen mielestä konfliktejakaan ei tulisi pelätä tai vältellä, koska usein konfliktitilanteen selvittäminen tuo esiin merkityksellisiä asioita ja vie tilanetta eteenpäin. Työyhteisön kehittämisessä tulisi korostaa sitä, että uuden oppimisen puitteet luodaan niin, että kaikki yhteisön jäsenet voivat osallistua asioiden kehittelyyn. (Mönkkönen 2007, 45, 96–97, 123, 166, 186.) Mönkkönen ja Roos tarkastelevat dialogisuutta työyhteisössä asennoitumisena ja työotteena, joka ohjaa työyhteisöjen ja organisaatioiden kehitystyötä. Tämä ilmenee esimerkiksi tavassa viedä muutoksia eteenpäin. He tiivistävät, että työelämän muutoksissa navigoiminen edellyttää toistuvaa uu-

delleen kysymisen taitoa ja kanttia astua myös vieraille alueille ajattelussamme. (Mönkkönen & Roos 2010, 155, 158.)

Vaikka koulutuksissa pyritään nivomaan dialogisuutta osaksi sosiaalialan asiakastyötä, omien käsityksiemme mukaan ymmärrys dialogista jää usein teorian tasolle ja täten helposti etäiseksi arkisista ihmisten kohtaamisista. Olemme tehneet jäsenystä siitä, miten teoreettisen tiedon viemisessä käytäntöön tulisi edetä. Näemme, että ensin teoreettista tietoa tulisi jäsentää pohdinnan tasolla tiettyyn kontekstiin, kuten työyhteisöön tai asiakastyöhön. Tätä edustaa Mönkkösen ja Roosin kirja *Työyhteisötaidot*, jossa he pohtivat muun muassa vuorovaikutukseen liittyviä haasteita ja dialogisen vuorovaikutuksen mahdollisuuksia työyhteisökontekstissa. Helena Aarnion (1999, 40) mielestä ihmiset tarvitsevat konkreettisia ohjeita miten dialogiin päästään. Tällaisia keinoja ovat etsineet muun muassa Isaacs (ks. luku 3.3.1) sekä Aarnio, joka kehitti itse esimerkiksi kognitiivisen eläytymisen mallin⁵, jonka hän näkee osana dialogia (Aarnio 1999, 45). Pelkät ohjeet, kuten: ”Kohtaa epävarmuus”, tai ”Kuuntele huolellisesti keskustelukumppaniasi” eivät mielestämme kuitenkaan vielä riitä dialogitaitojen omaksumiseen. Mielestämme olisi tärkeää kartoittaa, mitkä keinot ja menetelmät auttavat konkreettisesti ja kokonaisvaltaisesti oppimaan ja omaksumaan dialogitaitoja. Etsimme opinnäytetyössämme dialogin rinnalle teatteri-ilmaisullisia menetelmiä, joilla voitaisiin saavuttaa omakohtaisia oivalluksia ja kokemuksia dialogisuudesta ja näin harjoitella dialogista vuorovaikutusta työyhteisössä. Suhtaudumme kuitenkin realistisesti siihen, että lyhyen työpajakokonaisuuden aikana ei voida varsinaisesti oppia dialogitaitoja. Niiden oppiminen vaatii pidempiaikaista perehtymistä.

Samalla tavoin kuin dialogisuutta käsittelevässä kirjallisuudessa on vain vähän konkreettista dialogin oppimisesta, harvoissa työelämän muutosta käsittelevissä kirjoituksissa otetaan kantaa siihen, kuinka niissä peräänkuulutettua osaamista voitaisiin käytännössä tavoitella. Työelämäntutkijat kirjoittavat esimerkiksi työyhteisöissä tarvittavista yhteisöllisyydestä, osallisuudesta ja me-hengestä määrittämättä tarkemmin, mitä näillä asioilla tarkoitetaan ja kuinka niitä voitaisiin tavoitella. Pohdimme, kenen tehtävä on tehdä tällaisia konkreettisia määritelmiä ja kannanottoja, jotta arvokas työelämää käsittelevä tutkimustieto päätyisi mahdollisimman hyvin osaksi työhyvinvoinnin kehittämistä. Löy-

⁵ Kognitiiviseen eläytymiseen liittyy olennaisesti avoin kysyminen, tiedusteleminen, merkityssäilyjen avaaminen ja kuunteleminen. Dialogin syntymisen kannalta on merkityksellistä, että kaikki dialogin osapuolet hallitsevat nämä taidot. (Aarnio 1999, 43–45.)

tyisikö tältä alueelta yhteistyömahdollisuuksia esimerkiksi juuri teatteri- ja sosiaalialan osaajille sekä työelämän asiantuntijoille?

4 MENETELMÄVALINNAT

Tässä luvussa tarkastelemme aluksi teatterin mahdollisia määritelmiä ja sitä, mitä soveltavalla teatterilla tarkoitetaan. Kerromme hieman, mitä soveltavan teatterin hyödyntämisestä työyhteisöissä on kirjoitettu alan kirjallisuudessa, missä soveltavaa teatteria voi opiskella ja miten alan toimijat ovat järjestäytyneet. Lisäksi kiinnitämme erityistä huomioita soveltavan teatterin erilaisiin mahdollisuuksiin ja haasteisiin nimenomaan työyhteisöissä. Lopuksi avaamme täsmällisemmin soveltavan teatterin erilaisista lajeista työpajatoimintaamme valitsemiamme menetelmiä: improvisaatiota ja patsasteatteria.

4.1 Teatterin juuret ja yhteisöllisyys

Taiteen parissa työskentelevät käyvät yhteiskunnassa jatkuvaa keskustelua siitä, mitä taide on. Teatteritaiteen tekijät saavat toistuvasti pohtia ja vastata kysymykseen kenelle ja miksi teatteria tehdään. Teatteri voi palvella tekijänsä omia tarpeita, mutta toiminnan lähtökohtana voi yhtä hyvin olla yleisön tai yhteisön tarve. Teatteritaiteen liseniaatti Elina Rainio kirjoittaa, että näyttelijä-ohjaaja Ida-Lotta Backmanin mukaan länsimaisessa yhteiskunnassa yhteisölliset rakennelmat ovat muuttuneet ja ihminen on jäänyt yksin selvittämään elämänsä käännekohtia, kriisejä ja muutoksia. Teatteri on aiemmin ollut yhteisön palvelija, koska teatterillisten rituaalien avulla alkuperäiskansat ovat vahvistaneet yksilön osallisuutta yhteisöön ja palauttaneet harmoniaa luonnon ja ihmisen välille. Nämä rituaalit ovat liittyneet elämän perusasioihin, kuten syntymään, kuolemaan, paritteluun, uskontoon, taisteluun, suojautumiseen, ruuanhankintaan, kommunikaatioon, leikkiin ja hauskanpitoon. Yhteisön osallisuuteen vahvistamisella on varmistettu uskonnollisia, sosiaalisia ja moraalisia arvoja ja yhteyttä omaan alkuperään ja historiaan. (Rainio 2009, 105.) Tässä opinnäytetyössä me olemme halunneet palata teatterin juurille ja käyttää teatteri-ilmaisullisia menetelmiä nykyaikaisen yhteisön eli työyhteisön perusasioiden äärellä vahvistamaan yksilöiden yhteisöön kuulumista, työyhteisön keskinäistä dialogia ja sitä myötä työyhteisön toimivuutta.

4.2 Teatterin monet määritelmät

Puhuttaessa teatterista tulee jokaisen teatteritaiteen parissa työskentelevän itse määrittellä mitä teatterilla tarkoitetaan. Toisille teatteri on tietyn ajan kestävä esitys, joka tapahtuu suljetussa, sitä varten rakennetussa tilassa, varta vasten paikalla olevalle yleisölle. Toisille teatteriesitys tapahtuu vaikka yleisöä ei olisi. Yhteiskunnan muutosten myötä myös teatteri on kehittynyt ja on muodostunut tarve määrittellä erikseen esittävä teatteri ja sen uudet aiemmin totutun institutionaalisen teatterin rajat ylittävät muodot. Kirjoitetun draaman rinnalle on tullut erilaisia esimerkiksi ryhmä-, paikka- ja aihehäntöisiä esityksiä ja lisäksi teatterin keinoja on otettu yhteiskunnassa käyttöön myös muuhun kuin esitysten valmistamiseen. Ohjaaja Pieta Koskenniemen mukaan 1980-luvulla draamallinen teatteri oli arvokkaimmassa asemassa. Soveltavan puolen koulutuksen vakiinnuttua, on tekijöiden määrä lisääntynyt ja nykytilanteessa soveltava ja draamallinen teatteri voidaankin jo nähdä rinnakkaisessa ja tasavertaisessa asemassa. (Koskenniemi 2007, 16.)

Teatteritalojen ulkopuolella tapahtuvasta teatterista on usein käytetty nimitystä soveltava tai osallistava teatteri sekä soveltava tai osallistava draama. Soveltavan draaman käsite on dramaturgi Marja Louhijan mukaan tullut Suomeen ammattikorkeakoulujen teatteriopetuksen myötä. Soveltavan draaman menetelmät ovat puhtaasti prosessoivia, esityksellisiä tai näiden yhdistelmä. Draamallisia työkaluja voidaan käyttää sekä opeutuksessa, yhteisöissä, organisaatioissa että hoidollisissa tai sosiaalisissa yhteyksissä. Tunnusomaista soveltavalle draamalle on interaktiivisuus, jossa yleisö tulee kuulluksi tai on osallisena toiminnassa käsittelemässä itse valitsemiaan aiheita. (Louhija 2005, 7–8.)

Teatterin termistöä ovat omasta puolestaan täsmentäneet Riitta Ventola ja Micke Renlund tekemällä selkeän rajan esittävän teatterin ja katsojien osallistamiseen pyrkivän osallistavan teatterin välille. Osallistaviin teatterimuotoihin he liittävät yhteisöteatterin, jonka synonyyminä he käyttävät soveltavan teatterin määritelmää. (Ventola & Renlund 2005, 12.) Teatteritaiteen tohtori Soile Rusanen on nimennyt osallistavan teatterin eri muotoja yhdistäväksi tekijäksi toimimisen tilassa, jossa fiktio ja reaalityökalu kohtaavat. Yhdistävänä tekijänä on myös teatterillisten toimintatapojen ja teatterin eri elementtien soveltaminen yhteisölliseen työskentelyyn. Osallistavan teatterin lajit hän on jäsentänyt niiden toiminnan tavoitteiden mukaan kasvatukselliseen, yhteisölliseen ja

terapeuttiseen. Lisäksi osallistavan teatterin pyrkimyksenä voi olla esimerkiksi tutkimuksen tekeminen. (Rusanen 2005, 24.)

Kasvatuksellisiin tavoitteisiin tähtääviksi osallistavan teatterin lajeiksi Rusanen nimeää jo 1900-luvun alussa alkunsa saaneen draamakasvatuksen sekä prosessidraaman, jossa osallistajat luovat yhdessä erilaisten tekniikoiden avulla prosessin, jossa tärkeämmäksi muodostuu luotujen roolihahmojen tapa suhtautua asioihin. Oppimista tavoittelee myös TIE eli Theatre in Education, joka muodostuu esityksestä sekä ennen tai jälkeen esitystä rakennetuista osallistavista työpajoista. Yhteisöön ja yhteiskuntaan vaikuttamiseen tähtäävien teatterimuotojen keskeisenä kehittäjänä on luokittelun mukaan ollut brasilialainen Augusto Boal. Hän on kehittänyt useita erilaisia yhteisöteatterin muotoja, kuten image-teatterin, jossa osallistajat rakentavat kehollisesti patsaita ja näkymättömän teatterin, jossa yleisö ei tiedä olevansa esityksessä ja esiintyjät saavat aitoa tietoa yhteisön reaktioista. Erityisesti Boalin kehittämä Forum-teatteri tavoittelee keskustelua yleisön kanssa yhteisöä koskettavista teemoista. Terapeuttisia tavoitteita puolestaan on Jakob Morenon kehittämällä psykodraamalla ja tähän pohjautuvalla Jonathan Foxin luomalla tarinateatterilla. Keskeisenä kaikkien osallistavien teatterimuotojen toimintana luokittelussa on improvisaatio. (Rusanen 2005, 25–30.)

Käytämme tässä opinnäytetyössä soveltavan teatterin käsitettä kuvaamaan näitä kaikkia teatteritalojen ulkopuolelle sijoituvia toimintoja, joissa hyödynnetään teatterin menetelmiä. Tällöin soveltava teatteri ei ole ainoastaan synonyymi yhteisöteatterille vaan vastaa Rusasen määrittelemää osallistavan teatterin kattokäsitettä, jonka alle kuuluu monenlaisia erilaisia teatterimuotoja. Olemme päätyneet soveltavan teatterin käsitteen käyttöön sen vuoksi, että sen alle voidaan joustavasti nimetä myös sellaisia teatterillisiä kokonaisuuksia, jotka sisältävät sekä ei-osallistavia osuuksia että yleisön toimijoiksi muuttavia osuuksia.

Miten sitten määritellä draama ja draamamenetelmät ja mihin ne sijoittuvat soveltavan teatterin kentällä? Sana draama viittaa kreikkalaiseen sanaan toiminta, mutta suomen kielessä se on usein mielletty tarkoittamaan näytelmäkirjallisuutta (Korhonen 2005, 5). Soveltavaa teatteria käsittelevässä kirjallisuudessa on paljon mainintoja draamamenetelmistä, jotka jokainen kirjoittaja on määritellyt hieman erilaisilla vastaamaan omia tarpeitaan. Soveltavan teatterin termistön ollessa vielä varsin vakiintumatonta me olemme päätyneet käyttämään termiä teatteri-ilmaisulliset menetelmät. Työpajakokonaisuudes-

samme teatteri-ilmaisu-sanan valinta perustuu siihen, että draamamenetelmä-termin aiempi käyttö on ollut hyvin kirjavaa ja täsmentymätöntä. Metropolia Ammattikorkeakoulun esittävän taiteen koulutusohjelmassa opiskellaan teatteri-ilmaisuuden ohjaajaksi, joten teatteri-ilmaisuksi menetelmiksi voidaan laajassa mielessä mieltää kaikki ne työkalut, joita koulutusohjelman opinnot tarjoavat. Lisäksi teatteri-ilmaisukselliset menetelmät eivät sisällä draama-sanan kirjallisuuteen viittaavaa kaikua, vaan mielestämme termin osana oleva ilmaisu-sana viittaa täsmällisemmin siihen, että kyseessä on sekä kehollista että henkistä toimintaa.

4.3 Soveltava teatteri työyhteisöissä – historia ja nykypäivä

Teatteri-ilmaisuksellisten menetelmien käyttö työyhteisöissä vaatii aina osallistujien ja järjestäjien keskinäistä luottamusta ja useimmiten toiminta sisältää salassapitovelvollisuuden. Näin ollen on vaikea kartoittaa, kuinka paljon Suomessa on tosiasiaa hyödynnetty teatterin keinoja erilaisissa työyhteisöissä ja organisaatioissa. Varsinaisia tilastoja siitä, milloin erilaisia teatterin keinoja hyödyntävä työyhteisötyö on aloitettu, ei myöskään ole olemassa. *Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina* -kirja avaa kuitenkin useamman artikkelin verran Suomessa vuoteen 2005 mennessä tehtyä yksittäisten henkilöiden työyhteisötyöskentelyä, jossa on hyödynnetty teatterimenetelmiä. Tornion kansalaisopiston rehtori Anna-Maija Lauri (2005, 82–91) kertoo artikkelissaan käyttäneensä draamamenetelmiä aikuiskoulutuksessa ja henkilöstökoulutuksissa. Myös terveystieteiden tohtori ja draamakasvattaja Merja Mäkisalo-Ropponen (2005, 92–97) on hyödyntänyt draamamenetelmien mahdollisuuksia työyhteisöissä. Lisäksi hän on ollut mukana luomassa työyhteisöjen käyttöön työuupumusta käsittelevää prosessidraamatarinaa (Karkkulainen & Mäkisalo-Ropponen 2005, 98–101). Terveystieteiden maisteri Anneli Luoma-Kuikka (2005, 102–109) puolestaan on käyttänyt draamamenetelmiä terveydenhuollon lähiesimiesten täydennyskoulutuksessa. Yksittäisten toimijoiden lisäksi soveltavaa teatteria työyhteisöissä on ryhmänä hyödyntänyt vuonna 1993 perustettu Improvisaatioteatteriyhdistys Stella Polaris. Se järjestää yhä improvisaation keinoja hyödyntäviä vuorovaikutuskoulutuksia yrityksissä, yhteisöissä ja oppilaitoksissa. (Stella Polaris 2010.)

Vuodesta 2005 toimijoiden määrä soveltavan teatterin kentällä on oletettavasti kasvanut. Tällä hetkellä pelkästään Helsingin alueella on jo Stella Polariksen rinnalle tullut

useampia uusia ryhmiä, jotka käyttävät tarjoamissaan koulutuksissa ja teatterillisissa työpajoissa soveltavan teatterin eri lajeja. Metropolia Ammattikorkeakoulun esittävän taiteen entisten opiskelijoiden perustama Teatteriosuuskunta ILMI Ö (2010) ja muutamman luokanopettajan perustama Draamakanava (2010) tarjoavat Internet-sivuillaan mahdollisuutta erilaisiin työyhteisön omista tarpeista rakennettuihin työpajoihin. Näyttelijä Nina Nurminen on perustanut maaliskuussa 2010 Artsense Oy:n, joka tarjoaa asiakkaan tarpeisiin räätälöityjä työpajoja, joissa hyödynnetään muun muassa Forum-teatteria (Artsense Oy 2010). Työhyvinvointipajoissa ei käytetä ainoastaan yhteisöllisyyttä tavoittelevia soveltavan teatterin muotoja vaan esimerkiksi teatteriryhmä Acts (2010) tarjoaa työhyvinvointipajaa tehden tarinateatteria.

Tällä hetkellä Metropolia Ammattikorkeakoulun esittävän taiteen koulutusohjelmassa voi opiskella soveltavaa teatteria. Lisäksi Suomessa on ainakin Keski-Pohjanmaan ja Turun ammattikorkeakoulut, joissa voi opiskella teatteri-ilmaisun ohjaajaksi ja opinto-ohjelmaan on sisällytetty myös soveltavaa teatteria. Myös Teatterikorkeakoulu Helsingissä tarjoaa opintojaksoja, joissa käsitellään teatterillisten keinojen käyttöä teatteritalojen ulkopuolella. Metropolian sosiaalialan opiskelijat voivat opintojensa aikana opiskella yksittäisiä valinnaisia opintojaksoja, jotka liittyvät draamamenetelmiin.

Suomesta ei toistaiseksi löydy omaa järjestöä soveltavan teatterin tekijöille. Sen sijaan jo vuonna 2002 on perustettu soveltavalle improvisaatiolle oma kansainvälinen maailmanjärjestö AIN (The Applied improvisation network). Tämän maailmanjärjestön Euroopan osasto on järjestänyt vuonna 2007 Arabianrannassa konferenssin, jossa yhden laajimmista esitellyistä alueista muodosti työyhteisöjen valmentaminen ja kehittäminen. (Rainio 2009, 88–89.) Suomeen on opinnäytetyömme kirjoittamisen aikana muodostunut uusi verkosto, Sovella taidetta, joka on kohtaamispaikka taidelähtöisten palveluiden toteuttajille ja tilaajille. Myös soveltavan teatterin keinoja työyhteisöissä hyödyntävät toimijat voivat jakaa sitä kautta kokemuksiaan, auttaa toisiaan ja markkinoida toimintaansa. (Sovella taidetta 2010.)

Rainion mukaan vuonna 2009 Suomessa ollaan vasta alussa improvisaation käyttämisessä, eikä kukaan taida käyttää sitä vielä työnohjaukseen (Rainio 2009, 90). Hänen kommentistaan voidaan päätellä, että myös teatterikentän toimijoiden keskuudessa vallitsee mahdollisesti usko siihen, että menetelmät ovat uusia ja niitä ei juurikaan käytetä. Tosiasiassa teatterikentällä taitaa olla jo useampiakin toimijoita, joiden työ sovel-

tavan teatterin saralla on varsin vakiintunutta tai parhaillaan vakiintumassa. Tästä on hyvänä osoituksena ensimmäiset valtakunnalliset Sovella taidetta! -messut, jotka järjestettiin 18.–19.10.2010 Teatterikorkeakoulussa. Messujen 26 työpajaan ilmoittautui yhteensä yli 400 osallistujaa. Työpajojen aiheita olivat muun muassa ”Soveltavan teatterin menetelmät työnohjauksen välineenä” ja ”Rakentava vuorovaikutus”. Messut olivat osa Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Taika-hanketta, jossa kootaan yhteen ja välitetään tietoa taidelähtöisten menetelmien käytöstä työyhteisöissä. Messujen järjestäjänä toimi Teatterikorkeakoulun koulutus- ja kehittämispalvelut. (Sovella taidetta messut 2010.)

4.4 Soveltavan teatterin erityiset mahdollisuudet työyhteisöissä

Taidemenetelmien käyttö mahdollistaa tilan, jossa taide muotona suojelee osallistujia henkilökohtaisuuksiin menevältä asioiden käsittelyltä ja tarjoaa näin turvallisen paikan omien kokemusten ja toiminnan sekä yhteisön toimintatapojen ja vuorovaikutuskäytäntöjen tarkasteluun. Soveltavan teatterin menetelmät irrottavat arjesta ja asettavat osallistujat samanarvoiseen asemaan kokeilemaan uusia toimintatapoja fiktiivisessä maailmassa.

4.4.1 Kaksoistietoisuus

Teatteri-ilmaisullisten keinojen käyttö tarjoaa niin kutsutun kaksoistietoisuuden mahdollisuuden, jota useat soveltavan teatterin tekijät ovat määritelleet eri tavoin. Draaman luomaa maailmaa kutsutaan Rainion mukaan usein kaksoistietoisuudeksi eli välitilaksi. Tässä tilassa roolien ja leikkien kautta esteettinen tietoisuus kohtaa sekä faktan että ryhmän muun todellisuuden, ja ryhmä voi toimia kahdessa läsnäolon maailmassa, fiktiivisessä ja todellisessa. (Rainio 2009, 7.) Rainio on tarkastellut, miten kirjallisuudessa on käsitelty draamalle ominaista ”kuvitteellisen tilan käsitettä”. Hän on tulkinut tämän merkitsevän Augusto Boalille esteettistä tilaa, joka on mahdollisuuksien, toiveiden ja muutoksen tila, jossa katsoja-osallistuja voi tutkia kokemuksiaan ja toimintaansa. Juha Siltala puolestaan on yhteisöllisyyden merkityksestä puhuessaan peräänkulluttanut ”väljää tilaa”, joka tarvitaan, jotta ihmiset voivat rauhassa tutkia suhdettaan toiseen ihmiseen ja maailmaan. Siltalan mukaan tyhjä tila on paikka, jossa ihmisten ei

tarvitse pakonomaisesti reagoida ja raadella toisiaan. (Rainio 2009, 110.) Mielestämme nämä Rainion tekemät havainnot erilaisista käsityksistä kaksoistietoisuuden tilasta vastaavat käsitystämme fiktiivisen todellisuuden muodostamasta tilasta, johon me työpaja-toiminnassamme pyrimme. Tällöin työyhteisön jäsenet voivat käsitellä turvallisessa tilassa taiteellisen toiminnan kautta myös työhön liittyviä vaikeampiakin asioita.

Metropolia Ammattikorkeakoulun esittävässä taiteessa opettajina toimineet Katri Mehto ja Siri Kolu ovat DRAMA-hankkeen⁶ yhteydessä puolestaan puhuneet vuorovaikutuksen ja kohtaamisen tilasta nimellä ”kolmas tila”. Tässä tilassa on heidän mukaansa mahdollista pohdinta, aukipurkaminen ja rakentaminen. (Mehto 2008, 17.) Tällöin teatteri-ilmaisulliset harjoitteet avaavat osallistujilleen tilan, jossa on läsnä yhtä aikaa todellisuus, mutta toisaalta myös fiktio, jonka kautta voidaan tunnistaa oman työyhteisön syvärakenteita, toimintatapoja ja jokaisen omia sosiaalisia strategioita selviytyä työyhteisössä. Syvärakenteilla tarkoitamme tässä opinnäytetyössä työyhteisön arjessa, näkyvien pinnallisten toimintojen taakse kätkeytyviä, kirjoitettuja tai kirjoittamattomia toimintamalleja, jotka ohjaavat työyhteisön toimintaa. Nämä toimintamallit saattavat olla kaikkien tietämiä yleisiä käytäntöjä tai kirjoittamatonta työyhteisön kulttuurissa elävää ja siirtyvää tietoa. Kaikki työyhteisön jäsenet eivät välttämättä ole näistä käytännöistä tietoisia. Teatteri-ilmaisullisten menetelmien avulla tällaista tietoa voidaan ensiksi kehollistaa ja toiminnassa syntyneiden havaintojen kautta sanallistaa yhteiseksi pohdiseksi.

4.4.2 Kehollisuus

Draamamenetelmissä nousee ylös työpisteiltä ja osallistutaan toimintaan koko keholle. Mehton mukaan draamatapaamisille on ominaista toiminnallisuus ja vuorovaikutteisuus, jolloin käsiteltävät asiat konkretisoituvat tekemisen ja kokeilemisen kautta eivätkä jää vain puheen tasolle. Tällöin hiljainen tieto asettuu samanarvoiseen asemaan kognitiivisen tiedon kanssa. (Mehto 2008, 16.) Tässä opinnäytetyössä ymmärrämme hiljaisen tiedon vaikeasti sanallistettavana, yhtäläillä positiivisena kuin negatiivisenakin

⁶ DRAMA-hanke oli Suomen Akatemian rahoittama kolmivuotinen 2004–2006 toteutettu metodologinen ja monialainen tutkimushanke, jossa Helsinki Institute for Information Technology, Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian esittävän taiteen koulutusohjelma sekä Teknillinen korkeakoulu tutkivat soveltavan draaman metodien ja dramaturgisten mallien sekä käsitteistön soveltuvuutta käyttäjakeskeisen tuotekonseptisuunnittelun tarpeisiin. (Mehto 2008, 12.)

tietona, joka vaikuttaa työyhteisöissä ja työssä kaiken aikaa. Mielestämme nimenomaan sosiaalialan työhön voi liittyä paljon hiljaista tietoa.

Yhteisösuuntautuneessa teatterissa kunnioitetaan Rainion mukaan yksilön persoonallisuutta ja pyritään kasvuun ja kehitykseen jokaisen omassa rytmissä. Ryhmässä jäsenet voivat itse omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, millaiseksi yhteisösuuntautuneen teatterityöpajan sisältö muotoutuu. Teatterista muodostuu tällöin moninäkökulmainen keino järjestää maailmaa uudelleen. (Rainio 2009, 107.) Toiminnan ja liikkeen kautta moninäkökulmaisen maailman uudelleen järjestelyyn nousee mielestämme juuri sellaisia asioita, jotka puheen tasolla eivät välttämättä artikuloituisi työyhteisön yhteisissä tapamisissa. Eritoten kehollisuus voi herättää tunteita, jotka yhteiseen tietoisuuteen nostettuna avaavat työyhteisön hiljaista tietoa. Kehollisten harjoitteiden ohjaaminen on työpajatoiminnan ohjaajien työtä, mutta toiminnasta nousevien ajatusten käsittely on ryhmän kaikkien jäsenten tietoisuutta haastava prosessi, jossa ohjaajien tehtävänä on tukea kaikkien ryhmäläisten ajatusten ja oivallusten jakamista.

Maatalous- ja metsätieteiden maisteri Kirsi Kettula-Konttas (2005, 37) on perustellut draaman käyttöä yliopisto-opetuksessa sillä, että kokemukseen liittyvä tieto ei jää mielessä irralliseksi, koska muistiteorioiden mukaan tunneperäinen kokemus helpottaa opitun muistamista. Historian opetuksessa draamamenetelmiä hyödyntäneen teologian ja filosofian maisterin Ulla Lehtosen mukaan draamamenetelmien käytössä toteutuu jaettu asiantuntijuus, kun harjoitteiden kautta saatava informaatio perustuu toimintaan ja luovaan ajatteluun. Tärkeänä ryhmän, toiminnan ja yhteisöllisyyden kannalta hän pitää sitä, että kaikki ovat omalla vuorollaan itse valitsemallaan ja perustelemallaan tavalla osallisena toiminnassa, eikä annetuissa tehtävissä ole "vain katsojia" tai "vain annetuissa rooleissa esiintyviä". (Lehtonen 2005, 51).

Rainion mukaan ihmisen kokemukset, mielikuvat ja aistimukset kätkeytyvät pitkälle selkäyttimeen ja kehoon, joten käveleminen, liikkuminen ja toiminta yleensä ovat tärkeitä haettaessa omaa tietoisuutta ja näkökulmia olemiseen. Hän tiivistää ajatuksensa toteamalla: "Osa ihmisistä tarvitsee kehon ja liikkeen avukseen voidakseen liikuttaa mieltään, ymmärtää itseään tai yleensäkin prosessoida tietoa maailmasta." (Rainio 2009, 106.) Toiminnassa osallistujat sekä tuottavat että havainnoivat materiaalia keskustelujen ja reflektoinnin pohjaksi. Mielestämme olennaista on se, että kehollisuus toteutuu koko ryhmän kesken, jolloin kaikki osallistujat ovat osana toimintaa. Toiminta

voi sisältää osuuksia, joissa osa välillä katsoo ja havainnoi, mutta vastaavasti nämä katsojat ovat omalla vuorollaan katsottavina. Tällöin kehollisuus toteutuu sekä oman fyysisen toiminnan herättelemänä impulsseina että havaintoina muiden ryhmäläisten kehollisuudesta. Kehollisen liikkeen kautta käsitellyt asiat saattavat jäädä muistiin erilaisina tietoina, kuin jos asiasta olisi työyhteisössä pelkästään keskusteltu.

4.4.3 Soveltavan teatterin muita etuja

Kaksoistodellisuuden ja kehollisuuden lisäksi työyhteisöissä draamamenetelmiä käyttäneet nimeävät menetelmien eduksi muun muassa osallistujien asettamisen yhdenvertaiseen asemaan, jokaisen oman valinnan osallistumisen intensiteetistä, useiden toimintamallien näkemisen ja yhteisöä yhdistävän nauramisen. Luoma-Kuikka nostaa draamamenetelmien käytön yhdeksi eduksi sen, että kaikki ovat samassa lähtötilanteessa, jossa jokaisella on jotakin annettavaa ja saatavaa, eikä kenelläkään ole kokemuksellista tai tiedollista ylivaltaa. Tällöin jokaisen oma uskallus läsnäoloon ja prosessointiin määrittää kokemuksen syvyyttä. Parhaimmillaan draamamenetelmillä voidaan nostaa näkymätön pinnan alla oleva hetkittäin näkyväksi ja sitä kautta mahdollistaa keskustelu ja reflektointi. (Luoma-Kuikka 2005, 108.)

Mäkisalo-Ropposen mukaan draaman käyttö työyhteisökoulutuksissa auttaa näkemään todellisuuden eri puolia, jolloin on mahdollista havainnoida työyhteisön nykytila ja tunnistaa organisaatiokulttuurin syvärakenteita. Draamaharjoituksissa ei ole yhtä oikeaa ajattelu- tai toimintatapaa ja itse asiassa draamaharjoitteissa harjoitellaan myös epäonnistumisen sietämistä. Työyhteisöissä virhe ei välttämättä ole virhe vaan toisenlainen toimintatapa, joka tulkitaan virheeksi, koska on totuttu tiettyyn toimintatapaan. Tällainen lukkiutuminen yhteen ainoaan toimintatapaan tarkoittaa luovuuden kadottamista toiminnasta. (Mäkisalo-Ropponen 2005, 96–97.)

Draamamenetelmiä hyödyntävät työpajat eivät välttämättä sisällä pelkästään toimintaa vaan tarjolla voi olla myös teoriaa. Sekä teoriaa että toimintaa työyhteisöissä hyödyntänyt Mäkisalo-Ropponen toteaaakin, että teoriasta löytyy tutkimuksellinen näyttö toiminnalle ja tämä tieteellinen tieto vaikuttaa ihmisen kognitiivisiin rakenteisiin, mutta taiteellisten menetelmien kautta voidaan päästä vaikuttamaan tunne- ja asennetasolle. Draamamenetelmät soveltuvat tällöin työyhteisössä esimerkiksi vuorovaikutustaitojen

kehittämiseen, konfliktien ratkaisumenetelmien etsimiseen, organisaatiokulttuurin syvä-rakenteiden tunnistamiseen, muutoksen psykologisten merkitysten esille tuomiseen ja työn ilon tai työhyvinvoinnin pohtimiseen. (Mäkisalo-Ropponen 2005, 92–93.)

Teatteri-ilmaisullisten harjoitteiden yhtenä etuna voidaan pitää myös yhdessä nauramista. Mäkisalo-Ropponen pitää yhdessä nauramista yhtenä hyvänä yhteisöllisyyden kehittäjänä. Hän arvelee itse saaneensa eniten positiivista palautetta siitä, että hänen ohjaamissaan koulutuksissa on saanut nauraa. (Mäkisalo-Ropponen 2005, 96.) Toiminnallisia menetelmiä hyödyntävän kouluttajan Mikko Aallon mukaan 45 minuuttia naurua vastaa täydellistä rentoutumista. Hän puolustaa erilaisten naurua herättävien hullutteluharjoitteiden käyttöä muun muassa sillä, että ne irrottavat työpaineista, arjesta ja rooleista sekä poistavat eriarvoisuutta asettamalla esimiehet ja alaiset samaan asemaan, auttavat löytämään itsessä olevia voimavaroja ja uusia kohtaamisen tasoja ryhmäläisten kanssa sekä piristävät osallistujia. (Aalto 2004, 275.)

4.5 Soveltavan teatterin kohtaamat haasteet työyhteisöissä

Teatteri-ilmaisullisia menetelmiä hyödyntävien työyhteisökouluttajien listaaminen on hankalaa, mutta vielä hankalampaa on tarkastella kuinka paljon Suomessa on työpaikkoja tai organisaatioita, jotka ovat tutustuneet teatterin keinoihin työhyvinvoinnin väli-teenä tai ylipäänsä tietävät tällaisista mahdollisuuksista. Anna-Maija Lauri nostaa kahdesta ohjaamastaan henkilöstökoulutuksesta esille sen, että kohderyhmät suhtautuivat etukäteen joko epäluuloisesti tai huumorilla termiin draama. Hänen kokemuksensa mukaan muutaman osallistujan negatiivinen suhtautuminen vaikutti koko ryhmän toimintaan niin paljon, että hän valitsi muuttaa draamamenetelmiin osallistumisen vapaaehtoiseksi. Tämä johti siihen, että yhteisöllisyys ja henkilöstön toisiinsa tutustuminen jäi koko työyhteisön osalta toteutumatta. (Lauri 2005, 85.)

Laurin kokemukset tuovat hyvin esille sen, miten pelkästään sana draama voi olla pelottava ja aiheuttaa vastustusta jo etukäteen. Monet työyhteisöissä käytettävät soveltavan teatterin muodot tavoittelevat yhteisöllisyyttä ja yhteisön asioihin tarttumista, mikä voi jäädä vajavaiseksi, jos useampi yhteisön jäsen jättää osallistumatta yhteiseen toimintaan. Laurin (2005, 85) mukaan ongelmaksi saattaa muodostua myös se, että työntekijät eivät välttämättä pidä työajalla leikkimistä aikuisille soveliaana. Mäkisalo-

Ropponen (2005, 94) on huomannut, että mitä terveempi työyhteisö on, sitä enemmän siellä on uskallusta heittäytyä tekemään erilaisia draamaharjoitteita, vaikka yksilöiden kohdalla on toki eroja. Soveltavan teatterin keinojen uutuus ja tuntemattomuus suurel- le yleisölle sekä termien täsmentymättömyys aiheuttavat varmasti erilaisia toisistaan poikkeavia etukäteisodotuksia osallistujissa. Me pyrimme osaltamme täsmentämään näitä ennako-odotuksia vierailamalla työyhteisössä ennen ohjaamamme työpajakoko- naisuuden alkua esitellen itsemme ja tulevan toimintamme.

4.6 Improvisaatio

Koko työpajatoimintamme pohjautuu improvisaatioon, joka läpäisee vahvasti useat soveltavan teatterin lajit. Improvisaatiolla tarkoitamme teatteritaiteen maisteri Simo Routarinteen määritelmää improvisaatiosta rakentavan vuorovaikutuksen toiminnallise- na mallina erotuksena teatteri-improvisaatioon, joka on näyttämöllä yleisön edessä tapahtuvaa improvisaatiota. Improvisaation vuorovaikutusmallia voidaan soveltaa teat- terin lisäksi arkipäiväisissä kohtaamisissa, joissa on tarkoituksenmukaista toimia raken- tavan vuorovaikutuksen ja yhteistyön merkeissä. Rakentavassa vuorovaikutuksessa pyritään pääsemään tilaan, jossa kaikki tasavertaisina toteuttavat yhteistä tehtävää, siten että ryhmän jäsenet suuntaavat huomionsa yhteiseen toimintaan. (Routarinne 2004, 8–9.) Tietoisen huomion ollessa pois itsestä, tulee vuorovaikutustilanteesta Rou- tarinteen mukaan todellisempaa. Samalla luovutaan itseä koskevista vaatimuksista ja rajoituksista ja vapaudutaan ennalta suunnittelusta. Tällöin ihminen kadottaa minätie- toisuutensa ja on muutoksen ja kehityksen tilassa, jossa hän saa uusia tietoja ja oppii uusia taitoja. (Routarinne 2004, 7, 19 ja 28.)

Improvisaatiota tapahtuu muuttuvassa työelämässä koko ajan, koska työyhteisön jä- senten tulee ottaa keskinäisessä kanssakäymisessään erilaisia rooleja ja luoda yhdessä uutta. Vuorovaikutustaitojen merkitys onkin kasvanut yhteiskunnallisen muutoksen myötä. Pätkätyösuhteiden, markkinoiden muutosten, fuusioiden ja ammattikentän vaihtuvuuden vuoksi pysyvää vuorovaikutuksen käytäntöä ei välttämättä ole, vaan toi- mintatapoja joudutaan improvisoimaan jatkuvasti. (Routarinne 2004, 17–18.) Luvussa 2.1 olemme esittäneet tarkemmin vallitsevia työelämän muutoksia, joiden uskomme edellyttävän tämän päivän työyhteisöjen jäseniltä yhä parempia vuorovaikutustaitoja.

Rakentavaa vuorovaikutusta voidaan harjoitella improvisaatioharjoitteiden avulla. Routarinteen mukaan ”Improvisaatioharjoitteilla pyritään pois harkitusta ilmaisusta ja sisäsyntyisestä ohjauksesta. Niiden avulla hakeudutaan kohti valpasta tyhjän päällä oloa ja reagoimista ympäristön tarjoamiin ärsykkeisiin.” (Routarinne 2004, 66.) Improvisointiharjoitteilla voidaan ensin ilmaisun lihasten harjoittelulla ja reaktioina kokeilla tilannetta, joka vasta myöhemmässä vaiheessa vaikuttaa sisäisemmin asenteisiin (Routarinne 2004, 21). Me pyrimme työyhteisön kanssa oivaltamaan asioita improvisaatioharjoitteiden kautta ja vasta kehollisen toiminnan jälkeen sanallistamaan toiminnan herättämät kokemukset ja oivallukset. Tällöin toimintajärjestyksemme eroaa merkittävästi luentomuotoon perustuvista työyhteisökoulutuksista, joissa usein aloitetaan teoriaosuudesta.

Improvisaatioharjoitteilla voidaan Routarinteen mukaan myös tunnistaa omia sosiaalisia selviytymisstrategioita sekä muunnella niitä. Selviytymisstrategioilla hän tarkoittaa ihmisten omaksumia strategioita, joita he ovat tottuneet käyttämään erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Improvisaatioharjoitteet auttavat tunnistamaan omaa totuttua ilmaisua ja houkuttelevat tulemaan tietoisiksi muista käytettävissä olevista strategioista sekä kokeilemaan itselleen vierasta ilmaisua. (Routarinne 2004, 21, 24–25.)

4.6.1 Rakentava vuorovaikutus improvisaation toiminnallisena mallina

Vuorovaikutus sanalla Routarinne tarkoittaa vuoronperään vaikuttamista ja vaikuttamista, joiden tulisi olla kaksisuuntaista. Vaikuttaminen voi olla tietoista tai tiedostamattomaa, tahallista tai tahatonta. Jokainen ilme ja ele ja jopa passiivisuus ovat ilmaisutekoja, joilla on huomattava merkitys vuorovaikutuksessa. (Routarinne 2004, 33–34.) Mielestämme näiden ilmaisutekojen havaitseminen ja niistä keskusteleminen voi auttaa työyhteisöä ymmärtämään miten eri tavoin he saattavat tulkita toisiaan. Routarinteen mukaan rakentavassa vuorovaikutuksessa ei väitellä tai kilpailla vaan pyritään löytämään ideoista erottavien tekijöiden sijaan yhdistäviä tekijöitä. Sellainen vuorovaikutus, jossa on lupa sekä vaikuttaa että vaikuttua, parantaa hänen mukaansa ryhmän yhteishenkeä, työviihtyvyyttä, sitoutumista ja yksilöiden motivaatiota antaa parhaansa ryhmän työskentelyn hyväksi. (Routarinne 2004, 36–37.)

Jotta vuorovaikutuksessa voidaan tosiasiaassa vaikuttaa ja vaikuttua tulee ryhmässä vallita sellainen ilmapiiri, jossa jokaisella on turvallinen olo. Routarinteen mukaan hy-

väksyvä ilmapiiri ryhmässä on mahdollinen vain, jos kaikki ryhmän jäsenet sitoutuvat siihen, sillä yksikin tyrmääjä ryhmässä riittää luomaan suoriutumis- ja selviytymisilmapiirin. Kun ryhmä on hyväksyvä, siinä vallitsee rakentava vuorovaikutus, jolloin ryhmän jäsenet voivat turvallisesti kokeilla selviytymisstrategioita. Tällöin ryhmäläiset voivat kehittää persoonallista ilmaisuaan ja sitä myötä jopa omaa persoonaansa. Improvisaatioharjoitteiden ei tulisi olla vain hauskaa ja miellyttävää ilmaisua, vaan myös ilmaisun alueen laajentamista ja sen aiheuttaman epämukavuuden sietämistä. (Routarinne 2004, 125–127.)

4.6.2 Epäonnistumisen pelosta iloiseen mokaamiseen

Routarinteen mukaan vuorovaikutuksen ja ilmaisun ongelmien yhtenä syynä on epäonnistumisen pelko ja sen sietämiseksi kehitetyt erilaiset strategiat. Pelkoa voi herättää esimerkiksi toisten huomion kohteeksi joutuminen, toisten torjuva reaktio tai oma onnistumisen pakko. Tällöin fyysinen ilmaisu voi jäykistyä ja verbaalinen ilmaisu vaikeutua. Ilmaisun alue kaventuu, kun spontaanin ilmaisun määrä vähenee, tyrmäyksien määrä kasvaa ja ihmiset suunnittelevat toimintaansa ennalta. Tällöin vaikuttaminen ja vaikuttaminen häiriintyvät, kun ärsykkeisiin ei reagoida vaan keskitytään ainoastaan omaan itseen. (Routarinne 2004, 44–51.) Routarinne käyttää spontaaniuden käsitettä tarkoittamaan omien ideoiden hyväksyntää ja spontaania ilmaisua merkkamaan näiden ideoiden viestintää (Routarinne 2005, 115).

Epäonnistumisen pelkoa voidaan Routarinteen mukaan käsitellä kolmella eri tavalla: vuorovaikutuksen poissulkevasti, vuorovaikutusta muokkaavasti tai yksilön sisäistä pelkoa lieventävin strategioin (Routarinne 2004, 51). Routarinteen mukaan pelko sinällään ei ole pahasta vaan se, että siihen keskitytään siten, että ei kyetä enää suuntaamaan huomiota ympäristön ärsykkeisiin ja itse toimintaan. Jos koko huomio pelon sijasta on suunnattuna aktiivisesti itsensä ulkopuolelle, ei peloille pitäisi riittää käsittelykapasiteettia. Improvisaatioharjoitteilla ei pyritä lieventämään pelkoa minkään yllä olevan strategian mukaisesti, vaan annetaan siedätyshoitoa. Tarkoituksena on, että jokainen oppisi ensiksi sietämään pelkoa ja lopulta huomaamaan sen turhaksi. Improvisaatioharjoitteissa tuodaan epäonnistumisen pelon yleisyys yhteiseen tietoisuuteen. Tämän jälkeen kannustetaan iloiseen mokaamiseen ja ennalta suunnittelusta luopumiseen. Toiminnalle luodaan hyväksyvä ja turvallinen ilmapiiri sopimalla yhteiset vuorovaikutuksen peli-

säännöt. Tällaisessa ilmapiirissä muistutetaan, että moka on moka vasta jos toiset ilmaisullaan määrittävät sen mokaksi. Jos moka sen sijaan hyväksytään, siitä tulee käytökelpoinen tarjous, jota voidaan kehittää eteenpäin. (Routarinne 2004, 59–61.) Mokalla Routarinne (2004, 70–71) tarkoittaa suunnittelematonta ja yllättävää tapahtumaa, joka rikkoo totutun rutiinin ja herättää ympäristössä reaktioita.

Iloisen mokaamisen ohjelman Routarinne on jakanut viisivaiheiseksi. Ensimmäiseksi mokista ei huolehdita etukäteen vaan niitä odotetaan ja ne toivotetaan tervetulleiksi. Jälkeenpäin niistä iloitaan ja otetaan opiksi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita välinpitämättömän asenteen omaksumista tai sitä, että ei pyrittäisi onnistuneeseen lopputulokseen. Iloisella mokaamisella tarkoitetaan ennen kaikkea sitä, että ei rajoiteta omaa mieltä toimimasta pelkäämällä mahdollisia mokia etukäteen. Iloisen mokaamisen avulla onnistumisen mahdollisuudet kasvavat, jos pystymme muuttamaan torjuvaa suhtautumistamme omiin epäonnistumisiin. (Routarinne 2004 71–73.) Uskomme, että työyhteisöissä voi vallita ilmapiiri, jossa asioiden rutiinista poikkeava tekeminen tulkitaan virheeksi. Virheiden tekemisen pelko voi estää työyhteisön jäseniä toimimasta luovasti. Halusimme työpajakokonaisuudessamme tarjota osallistujille mahdollisuuden kokeilla toimintaa, jossa ei tarvitse pelätä epäonnistumisia. Toivomme, että tätä kautta he voisivat haastaa omaa suhtautumistaan epäonnistumisiin myös arkielämässä.

4.6.3 Tarjous, tyrmäys ja hyväksyntä

Arkisessa vuorovaikutuksessa ilmaisun keinoina toimivat Routarinteen mukaan tarjous, tyrmäys ja hyväksyntä. Vuorovaikutustilanne alkaa tällöin yhdellä vuorolla tapahtuvalla tarjouksella, joka voi olla fyysinen tai verbaalinen ilmaisu. Tarjous voidaan hyväksyä tai tyrmätä kokonaan tai osittain. Suurin osa viestinnästämme sisältääkin osittaista hyväksyntää ja tyrmäystä. Pelkästään ei- tai kyllä-vastauksesta, ei voida vielä tulkita onko tarjous hyväksytty. Vuorovaikutustilanteen tulkinnassa myös sanattomalla viestinnällä on merkittävä osuus. Lähetämme ilmaisukeinoillamme helposti samaan aikaan sekä hyväksyviä että tyrmäviä viestejä. (Routarinne 2004, 75–79.)

Tyrmäys voi Routarinteen mukaan olla tahallinen tai tahaton ilmaisullinen teko tai jopa puhdas vahinko. Syynä tyrmäykseen ei välttämättä ole se, että tarjous olisi huono vaan se, että tarjouksen vastaanottaja on esimerkiksi väsynyt, stressaantunut, muutoshalu-

ton tai pelkää epäonnistumista. Tyrmäämällä saa enemmän aikaa miettiä, sillä hyväksyntä yleensä edistää tapahtumien kulkua ja johtaa aktiiviseen toimintaan. Mitä henkilökohtaisempi tarjous on sen tekijälleen, sitä negatiivisemmalta tyrmäys tuntuu. (Routarinne 2004, 79–82.) Tyrmäyksiä voi tapahtua arkipäiväisen toiminnan kahdenkeskisissä keskusteluissa mutta myös ryhmässä. Routarinteen mukaan ryhmässä kahdenkeskiseksi tarkoitettu tyrmäys vaikuttaa aina kuitenkin koko ryhmään. Lievätkin tyrmäykset aiheuttavat ympäristössä negatiivisia reaktioita. Ryhmässä ajaudutaan helposti tyrmäyskierteeseen, jolloin jokainen tyrmäys voimistaa negatiivisuutta. (Routarinne 2004, 100–102.)

Tyrmäyksen tavat Routarinne on ryhmitellyt 14 eri otsikon alle. Ensimmäiseksi hän käsittelee ”joo, mutta...” -vastausta, jolla saatetaan pelata aikaa ja välttää hätiköity myöntyminen, vaikka tosiasiallisesti tarjous olisi hyvä ja innostava. Seuraava hyvin yleinen tapa tyrmätä on reagoimattomuus. Se voi olla tahallista, mutta toisinaan vastaanottaja voi mielestään kuunnella hyvinkin aktiivisesti, mutta jos hän ei ilmaise sitä, voi puhujalle jäädä tunne, että hän on tullut tyrmätyksi. Myös tauko puheessa voidaan tulkita jonkin asteiseksi tyrmäykseksi, joka vaikeuttaa vuorovaikutuksen etenemistä. Vastaavasti taukoamaton puhetus on tyrmäys, koska puhuja pitää puheenvuoron itsellään ja toisen tarjouksille ei jää tilaa. Kesken toisen puheen oman tarjouksen tekeminen tuottaa myös tyrmäyksen, koska se vähättelee alkuperäisen puhujan tarjousta ja tuottaa uuden, edellisen kanssa päällekkäisen tarjouksen. Päällekkäisiä tarjouksia syntyy myös silloin, kun kaikki osanottajat kertovat omia mielipiteitään, mutta eivät mitenkään kuitata kuulleensa muiden tekemiä tarjouksia. Tällöin kaikki vaikuttavat, mutta kukaan ei vaikuta. Reagoimattomuuden ja päällekkäisen tarjouksen yhdistelmä on ohipuhuminen, jolloin kahden henkilön kesken on käynnissä kaksi monologia eikä yhteisesti rakennettu keskustelu. (Routarinne 2004, 82–86.)

Suurin osa Routarinteen listaamista tyrmäyksen lajeista ovat osittaisia tyrmäyksiä, joissa sisällön tulkintaa saattaa muuttaa se, millä ilmeellä tai asenteella se on esitetty. Routarinne jatkaakin listaansa esittelemällä sisällön korjailun, jossa tarjouksen vastaanottaja ei hyväksy esitettyä asiaa sellaisenaan vaan muokkaa sitä. Vastaavanlaisia osittaisia tyrmäyksiä ovat tarjouksen merkityksen vähättely, tarjouksen arkipäiväistäminen, reaktion pienentäminen ja oman ammattitaidon väheksyminen. Tällöin voidaan hyväksyä yhteinen puheenaihe ja keskustelut voivat olla sisällöltään hyvinkin positiivisia

tai rohkaisevia, mutta osittainen hyväksyntä ei vie tilannetta yhtä nopeasti eteenpäin kuin tarjouksen sellaisenaan hyväksyvät reaktiot. (Routarinne 2004, 88–91.)

Yleisimmäksi positiiviseksi tyrmäämisen muodoksi Routarinne nimeää suostuttelun. Siinä tyrmäykset houkuttelevat esiin lisää positiivisia vastatyrmäyksiä, jos tarjouksen tekijä ei huomioi vastaajan yrittämää suunnan muutosta. Tyrmäys voi siis olla myös äärettömän ystävällistä tai positiivista. (Routarinne 2004, 91.) Tunnetarjoukseen vastatessa halu lohduttaa voi helposti johtaa tyrmäykseen, vaikka tarkoitus on ollut ymmärtää toisen tunnetta (Routarinne 2004, 89). Toisen tarjoukseen voidaan myös vastata vitsillä, jolloin tarkoituksena voi olla vilpittömästi hauskuuttaa, mutta tosiasiallisesti ironinen kommentti, piikittely tai muu huumorityrmäys lukitsee luovuutta ryhmässä. Tällaiseen huumorityrmäykseen tarvitaan aina yleisöä. (Routarinne 2004, 86–87.) Myös näyttämöllä teatteri-improvisaatiossa huumorityrmäykset ovat yleisiä ja niillä saatetaan pyrkiä naurattamaan yleisöä asettamalla vastaanäyttelijä pulaan (Routarinne 2004, 88).

Tyrmäämiseen johtavat myös usein kulttuuriset ja sosiaaliset normit sekä sukupuoliroolien stereotyyppiset tulkinnat, jotka vaativat tietynlaista käyttäytymistä. Routarinteen mukaan esimerkiksi hyvät käytöstavat saattavat aiheuttaa selkeitä tyrmäyksiä silloin, kun kiitoksen jälkeen koetetaan olla kohteliaita ja vähätellään omaa suoritusta tai ollaan kehujen edessä vaatimattomia. Vastaavanlaisia tyrmäyksiä ovat myös kursailu ja tuputtaminen. Tosielämässä myös puolustautuminen ja puolustaminen aiheuttavat tyrmäyksiä. Itsesuojeluvaistomme ohjaa toimintaamme niin, että tosielämässä kaikkiin tarjouksiin ei ole järkevää tarttua, kuten teatterin ja fiktion maailmassa. (Routarinne 2004, 102–106.) Vastaavasti myös työyhteisön kirjoitetut ja kirjoittamattomat käytännöt voivat sisältää oletuksia tietynlaisesta käyttäytymisestä. Nämä oletukset voivat johtaa siihen, että työyhteisön jäsen saattaa käyttäytyä vaatimattomasti tai jopa omaa osaamistaan vähätellen esimerkiksi saadessaan positiivista palautetta. Tällöin hän voi itse asiassa tahattomasti tyrmätä palautteen antajan.

Usein ihmiset tyrmäävät myös itse itseään. Routarinteen mukaan kuvittelumme vaikeutuu, kun mielikuvitus ei saa työskennellä vapaana. Vuorovaikutustilanteessa omien ideoiden arvottaminen, sensuuri ja itsekritiikki voivat johtaa siihen, että kaikki huomio keskittyy itseen, jolloin kuuntelu ja havaintojen tekeminen estyvät. Vuorovaikutus sujuu todennäköisesti rakentavammin, jos omia ideoita pidetään toisten ideoiden kanssa tasa-arvoisina. (Routarinne 2004, 112–114.) Routarinteen mukaan rakentavassa vuo-

rovaikutuksessa pyritään yhden idean hyväksynnän sijaan yhteisen idean kehittelyyn. Tämä voi johtaa siihen, että toisinaan omasta ideasta joudutaan luopumaan. Hyväksyntä ei ole kuitenkaan teeskentelyä ja aina iloista suhtautumista kaikkeen, vaan tehdyn tarjouksen merkityksen lisäämistä. Se ei tarkoita valehtelua, tilanteeseen sopivien sanojen valintaa tai mukaan menemistä loukkausten välttelyksi. (Routarinne 2004, 115–119.)

Halusimme työpajatoiminnassamme improvisaatioharjoitteilla ohjata osallistujia tunnistamaan, minkälaisia erilaisia Routarinteen listaamia tyrmäämistapoja he käyttävät arkisissa tilanteissa. Toiminnan ja kehollisen liikkeen kautta ryhmäläiset saattoivat havainnoida, miten he mahdollisesti tyrmäävät myös itseään. Lisäksi toiminnan herättämissä ryhmäläisten yhteisissä keskusteluissa oli mahdollista tarkastella sitä, eroavatko heidän tulkinnat tyrmäyksistä. Hyväksymisharjoitteiden kautta tarjosimme ryhmäläisille myös kokemuksen siitä, miten erilaisilla vuorovaikutustilanne etenee, kun huomio kiinnittyy yhteiseen toimintaan ja yhteisen idean kehittelyyn oman toiminnan arvottamisen sijasta. Samalla halusimme myös tarjota tilan, jossa ei tarvitse pelätä epäonnistumista vaan kaikenlainen selviytymisstrategioiden kokeilu, muuntelu ja mokaaminen on sallittua ja jopa toivottavaa.

4.6.4 Statukset

Routarinteen yhtenä oppi-isänä vaikuttanut Keith Johnstone käsittelee improvisaation yhteydessä olennaisena osana statuksia. Johnstonen mukaan status terminä tulisi ymmärtää tekoina. Jokainen liike ja jokainen äänensävy ilmaisee statusta. Tällöin joku saattaa olla sosiaaliselta statukseltaan alhainen, mutta esittää korkeaa statusta. Status-työskentelyssä Johnstone on havainnut, että ihminen ei välttämättä itse lue esittämänsä statusta samoin kuin muut, jotka tarkkailevat hänen liikkeitään ja äänensävyjään. (Johnstone 1996, 33–34.) Johnstone uskoo, että ihmiset ovat todennäköisesti ehdollistuneet esittämään statuksia, joiden he ovat huomanneet toimivan juuri heidän kohdallaan tehokkaina puolustusmekanismeina. Tällöin ihminen voi olla taitava jonkun tietyn statuksen esittämisessä, mutta tuntee olonsa suojattomaksi, jos hän esittää itselleen vieraampaa statusta. (Johnstone 1996, 41.) Ihmiset voivat olla vilpittömästi hämmentyneitä liikkeillään ja elekielellään aiheuttamistaan reaktioista, jos he ovat tarkoittaneet jotain muuta kuin miten heidät on tulkittu. Statuksia voidaan kuitenkin tarkastel-

la ja harjoitella turvallisesti improvisaation fiktiivisessä maailmassa. Johnstone onkin kehittänyt useita erilaisia harjoitteita, joiden avulla statuksia voidaan oivaltaa nimenomaan kehollisten harjoitteiden kautta. (Johnstone 1996, 38–43.)

Tulkitsemme nämä Johnstonen määrittelemät statukset hyvin samankaltaisiksi, valikoiduiksi tavoiksi toimia erilaisissa tilanteissa, kuin Routarinteen käsittelemät selviytymisstrategiat. Tietynlaisen toimintatavan valikointi ei välttämättä ole tietoista, joten on hyvä testata ja havainnoida omia ja toisten toimintatapoja. Työpajatapaamisissamme pyrimme harjoitteiden kautta kiinnittämään huomioita erilaisten statusten ja selviytymisstrategioiden käyttöön arkipäiväisissä tilanteissa. Miellämme statukset vallankäytön välineiksi, jolloin ne voidaan ymmärtää kehollisina tekoina ylentää tai alentaa omaa asemaa suhteessa toisiin. Samalla tavoin selviytymisstrategia voi olla tapa tietystä tilanteesta säädellä omaa toimintaa suhteuttamalla oma asema muihin vuorovaikutustilanteen toimijoihin.

4.7 Patsasteatteri

Käytämme työpajakokonaisuudessamme yhtenä teatteri-ilmaisullisena menetelmänä myös yhteisöllisiin työtapoihin liittyvä patsasteatteria. Nämä pysähtyneet kuvat ja patsaat ovat brasilialaisen teatterintekijän Augusto Boalin kehittämä menetelmä, jossa keskeistä on katsoja-yleisön siirtyminen katsoja-osallistujiksi yhteisten teemojen äärelle. Patsasteatterissa luodaan prosessi, jonka tavoitteena on kehittää kaikkien hyväksymästä nykytilanteen kuvasta muutoksen kuva, joka esittää ideaalitulannetta. (Boal 1996, 2–3.) Me käytämme työpajakokonaisuudessamme patsasteatteria sekä löytämään työyhteisöä eniten puhuttavat vuorovaikutukseen liittyvät aiheet että näiden aiheiden syventämiseen ja vaihtoehtoisten näkökulmien toiminnalliseen esiintuomiseen.

5 TEORIASTA KÄYTÄNTÖÖN

Tässä luvussa kuvailemme valitsemamme teorian yhteyttä työpajakokonaisuuteen liittyviin menetelmä- ja harjoitevalintoihin, tavoitteisiin sekä temaattiseen sisältöön. Lisäksi avaamme kullekin työpajatapaamiselle kohdistettuja tavoitteita sekä keinoja, joilla pyrimme saavuttamaan ne. Kunkin ohjauskerran tavoitteet on valittu silmällä pitäen

taustateorian pohjalta määritettyjä koko työpajakokonaisuuden toiminnan tavoitteita. Keinoilla tarkoitamme teatteri-ilmaisullisten menetelmien valintaa sekä muita ohjauksellisia valintoja. Lisäksi kuvaamme tapaamiskertojen tunnelmaa ja havaintojamme, sekä osallistujilta tapaamisten aikana toiminnallisin menetelmin kerättyä palautetta, joten lukuun sisältyy myös toiminnan arviointia. Käytämme tunnelman, havaintojen ja toiminnallisen palautteen kuvaamisessa muistiinpanojamme ja videomateriaalia ohjauskerroista.

5.1 Teoreettisen taustan ja menetelmien synteesi

Sekä dialogille että improvisaatiolle on yhteistä avoimuuden harjoittaminen suhteessa maailmaan. Lähestymistapoja yhdistää avoimuus uudelle ja tuntemattomalle. Molemmissa vaaditaan myös rohkeutta heittäytyä yhteiseen tietämättömyyteen ja keskeneräisyyteen ja ottaa riskejä. Näin ollen epävarmuus ja sen hyväksyminen liittyy kiinteästi sekä improvisaatioon että dialogiin. Dialogissa ja improvisaatiossa tulee esiin myös suhde epäonnistumiseen ja onnistumisen pakkoon. Dialogisuudessa kehoitetaan voittamaan itsesensuuri. Improvisaatiossa pyritään tähän samaan tavoitteeseen harjoittelemalla omien ideoiden ja tarjousten hyväksymistä sekä erilaisia itselle tuntemattomia selviytymisstrategioita fiktion maailmassa. Improvisaatio tarjoaa fiktiivisen turvansa ansiosta mahdollisuuden harjoitella myös epäonnistumisen pelon sietämistä ja siten epävarmuuden hyväksymistä.

Dialogissa ja improvisaatiossa tieto ei ole pysyvää ja sellaisenaan siirrettävää, vaan uutta tietoa luodaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Kummassakin kahden ihmisen välinen vuorovaikutus muodostuu kaksisuuntaiseksi vaikuttamiseksi ja vaikuttumiseksi, mikä mahdollistaa uusien tietojen ja taitojen oppimisen. Molemmissa luodaan koko ajan uutta yhteisen ajattelun ja yhteisten oivallusten kautta. Sekä dialogissa että improvisaatiossa oma kanta tai tarjous nähdään vain askeleena kohti lopputulosta. Dialogissa koetellaan yhdessä totuutta testaamalla ja tarkistamalla toinen toisensa puhetta. Improvisaatiossa puolestaan pyritään hyväksymään sekä omat että toisten ideat ja viemään yhteisiä ideoita eteenpäin. Kumpikin lähestymistapa edellyttää välillä omista ideoista luopumista. Lähestymistavat eroavat siinä, miten uutta tietoa luodaan: dialogissa se tapahtuu eri näkökulmia tarkastelemalla ja improvisaatiossa hyväksymällä

omat ja toisen ideat osaksi yhteistä toimintaa. Molemmissa kuitenkin etsitään ideoista niitä yhdistäviä tekijöitä.

Sekä improvisaatiossa että dialogissa vuorovaikutuskumppaniin keskittyminen on erittäin olennaista. Molemmissa keskitytään kuuntelemaan toista huolellisesti, ja toisen toiminnan ja puheen annetaan vaikuttaa itseän. Tällöin ei keskitytä pelkästään oman näkemyksen puolustamiseen, vaan utelias huomio suunnataan itsestä kohti toisia. Sekä dialogissa että improvisaatiossa vastavuoroisuuden olennaisina osina ovat vaikuttaminen ja vaikuttaminen, eikä kukaan osallistujista dominoi tai määritä tilannetta yksinään. Koska molemmissa lähestymistavoissa pyritään etsimään ideoista niitä yhdistäviä tekijöitä, ideat eivät kilpaile keskenään. Eri tavoin ilmenevä kilpailu ja väittely vaikeuttavat improvisaatiota ja estävät dialogin toteutumista.

Dialogille ja improvisaatiolle on ominaista joustavuus sosiaalisissa rooleissa, jolloin rooleihin ei jumiuduta vaan niitä vaihdetaan tilanteen ja tarpeen mukaan. Dialogin käsite korostaa vuorovaikutussuhteen kunnioittamista ja vastavuoroisuutta, jossa periaatteena on pyrkimys tasavertaisuuteen. Improvisaatioharjoitteita tehdessä osallistujat ovat lähtökohtaisesti tasavertaisia ja kunnioittavat toistensa valintoja siitä miten harjoite rakentuu. Harjoitteen edetessä statuksia saatetaan kuitenkin vaihdella ja yhdessä luodun kuvitteelliseen maailman fiktiiviset henkilöt eivät ole kaiken aikaa tasavertaisia.

Dialogi ja improvisaatio edellyttävät turvallisen sosiaalisen ympäristön, joka sallii erehtymisen ja uudelleen yrittämisen. Dialogiin pyrkivällä voi olla halu viedä tilannetta yhteisen ajattelun suuntaan, mutta faktinen todellisuus saattaa asettaa tälle rajoja. Esimerkiksi epävarmuus ja virheiden pelko saattavat vaikuttaa niin, että yhteisen tietämättömyyden alueelle astuminen voi tuntua yksinkertaisesti liian pelottavalta. Toisaalta omat näkökulmat voivat tuntua niin voittamattomilta, ettei toisten mielipiteitä vaivauduta tarkastelemaan. Juuri tämän vuoksi olemme valinneet menetelmäksi improvisaation, jossa voidaan harjoitella turvallisesti muun muassa dialogin edellyttämää epävarmuuden sietämistä ja riskinottoa, sekä toisten kuuntelemista ja toisten ehdotusten hyväksymistä kuvitteellisessa maailmassa. Jotta harjoittelutilanne olisi turvallinen, tulee ryhmän kesken vallita luottamus. Yhtäältä myös dialogi rakentuu luottamukselle.

Dialogia ja improvisaatiota yhdistävät seuraavat asiat:

- avoimuuden harjoittaminen suhteessa maailmaan
- yhteisen tietämättömyyden, epävarmuuden ja keskeneräisyyden hyväksyminen
- uuden luominen yhteisen ajattelun ja oivalluksien kautta
- toisen kunnioittaminen ja tasavertaisuus
- vastavuoroisuus: vaikuttaminen ja vaikuttaminen
- luottamus
- sosiaalisten roolien joustavuus
- rohkeus heittäytyä ja ottaa riskejä.

5.2 Työpajakokonaisuuden tavoitteet

Opinnäytetyömme tarkoituksena on yhden sosiaalialan työyhteisön työhyvinvoinnin edistäminen tukemalla työyhteisön toimivuutta teatteri-ilmaisullisin menetelmin. Työpajakokonaisuudessa pyrimme nimenomaisesti tukemaan työyhteisöä yhteisistä asioista keskustelemisessä. Olemme asettaneet toiminnalle kolme tavoitetta, joiden kautta pyrimme vahvistamaan työyhteisön sisäistä dialogia ja näin kehittämään työyhteisön toimivuutta.

Ensimmäisenä tavoitteenamme on auttaa työyhteisöä rentoutumaan leikin, naurun ja luovuuden kautta. Rentoutumisen tehtävänä on edesauttaa työyhteisön keskinäistä tutustumista. Improvisaatioharjoitteissa pyritään vapautumaan ennalta suunnittelusta ja oman itsensä tarkkailusta. Lämmittelyleikeissä voidaan naurun ja ilon kautta pyrkiä unohtamaan oma suorittaminen ja keskittyä toisiin ryhmäläisiin sekä yhteiseen tavoitteeseen. Leikillä lämmitellään mieltä ja kehoa ja luodaan naurun kautta vapautuneempi ilmapiiri, jossa on hyväksytyä mokata iloisesti. Tavoitteenamme on tukea rentoutumista harjoittelemalla dialogille ja improvisaatiolle ominaista hyväksyvää suhtautumista epävarmuuteen, keskeneräisyyteen ja epäonnistumisiin.

Toisena tavoitteenamme on tukea työyhteisön jäsenten tutustumista toisiinsa. Pyrkimyksenämme on, että työntekijät kohtaisivat varsinaisten työtehtävien ulkopuolella uudenlaisen yhteistoiminnan kautta ja tutustuisivat toisiinsa paremmin. Tutustumisen

kautta tulee mahdolliseksi luottamuksen vahvistaminen, joka puolestaan liittyy kiinteästi niin dialogiin kuin improvisaatioonkin.

Kolmantena tavoitteenamme on herätellä osallistujissa ajatuksia vuorovaikutuksesta. Tavoitteen lähtökohtana on Mönkkösen ja Roosin (2010, 161) näkemys, jonka mukaan dialoginen vuorovaikutus edellyttää harjoittelua, arviointia ja tietoisien huomion kiinnittämistä vuorovaikutuksen kulkuun. Tavoitteenamme ei kuitenkaan ole luennoimalla opettaa vuorovaikutus- tai dialogitaitoja, vaan toiminnallisuuden ja keskustelujen kautta herättää kiinnostusta, ajatuksia ja oivalluksia. Vuorovaikutus ei ole pelkästään sanallista viestintää, joten pyrimme kiinnittämään huomiota myös keholliseen viestintään improvisaatiosta tuttujen tarjouksen, tyrmäyksen ja hyväksynnän harjoitteiden avulla.

5.3 Neuvottelut yhteistyötahon kanssa

Yhteistyökumppanimme ollut sosiaalialan työyhteisö haki ideomalleen ”Tee, sano ja koe” -hankkeelle helmikuussa 2010 rahoitusta ja etsi samalla Metropolia Ammattikorkeakoulun esittävän taiteen viikkotiedotteen avulla opiskelijoita hyödyntämään teatteri-ilmaisullisia menetelmiä työhyvinvoinnin tukemisessa. Meidän opinnäytetyömme työstäminen oli jo alkanut, joten otimme yhteyttä työyhteisöön ja sovimme ensimmäisen yhteisen tapaamisen työyhteisöä edustavan työhyvinvointiryhmän kanssa maaliskuun lopulle. Ennen ensimmäistä työhyvinvointiryhmän tapaamista me olimme saamiemme ennakkotietojen pohjalta miettineet kolme erilaista alustavaa vaihtoehtoista kokonaisuutta työpajatoiminnan toteuttamiseksi.

Ensimmäisen yhteisen tapaamisemme aluksi tutustuimme heidän alaansa ja työhönsä sekä työyhteisön sen hetkiseen tilanteeseen. Työhyvinvointiryhmä (2010) kertoi työhyvinvointitoimintaan osoitetussa määräraahahakemuksessaan asettaneensa tavoitteeksi ”teatteri-ilmaisullisin keinoin opetella pukemaan ajatukset sanoiksi ja löytää yhdessä tekemisen keinoin välineitä käsitellä työhön liittyviä tunteita sekä ristiriitoja.” Esittelimme heille ennalta miettimiämme toimintamuotoja tavoitteiden toteuttamiseksi. Kaikissa vaihtoehtoissa asetimme etusijalle sen, että työyhteisön jäsenet pääsevät itse tekemään ja kokemaan mahdollisimman paljon, jolloin prosessista muodostuu tärkeämpi kuin tietystä lopputulemasta, kuten esityksestä. Olimme ennakkosuunnitelmistamme huolimatta varsin avoimia heidän tarpeilensa ja valmiita reagoimaan heidän uusiin toi-

veisiinsa. Työhyvinvointiryhmä valitsi toteutettavaksi esittelemämme noin viisi tapaa-
miskertaa sisältävän työpajakokonaisuuden, jonka aikana tehdyistä harjoitteista me
ohjaajat kokoamme heille työyhteisön toimivuutta kehittävän harjoitekoosteen, Kikka-
pakin.

Ensimmäisessä tapaamisessa sovimme kevään ja syksyn tapaamisten ajankohdat. Jotta
kaikilla työyhteisön jäsenillä olisi mahdollisuus osallistua työpajatoimintaan, sovimme
tapaamisten järjestämisestä kokonaisuudessaan työajalla. Kaikkien työyhteisön jäsen-
ten oletettiin osallistuvan toimintaan, mutta käytännössä osallistuminen oli vapaaeh-
toista. Sovimme, että me ohjaajat osallistumme koko työyhteisön yhteiseen kokouk-
seen, jossa voimme itse esittäytyä puolen tunnin ajan ja kertoa mitä olemme tekemäs-
sä. Työhyvinvointiryhmän mielestä tärkeintä toiminnassa on yhdessä tekeminen, joten
työpajakokonaisuudessa käytettävien teatteri-ilmaisullisten menetelmien valinnan he
uskoivat yksinomaan meille ohjaajille. Näin ollen valitsimme menetelmiksi mielestämme
parhaiten dialogin edellytyksiä tukevan improvisaation, jolla tarkoitamme nimenomai-
sesti rakentavan vuorovaikutuksen harjoitteita, sekä Boalin kehittämän patsasteatterin.

5.4 Työpajakokonaisuuden esittely työyhteisölle

Halusimme itse esitellä tulevan toimintamme koko työyhteisölle, jotta voimme antaa
mahdollisimman selkeän kuvan siitä, mitä työpajatapaamisissa tullaan tekemään ja että
työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus esittää kaikki kysymykset suoraan meille ohjaajil-
le. Noin kaksi viikkoa ennen ensimmäistä varsinaista työpajatapaamistamme kävimme
esittäytymässä. Esittelimme lyhyesti itsemme ja kerroimme tulevasta toiminnastamme
sekä siitä, miten ohjaamamme työpajakokonaisuus liittyy opintoihimme. Lisäksi Päivi
Äijälä kertoi tarkemmin tulevista teatteri-ilmaisullisista menetelmistä ja Helena Inkeri
vuorovaikutuksesta.

Pyrimme havainnollistamaan ja täsmentämään esittelyämme harjoitteilla. Ohjasimme
puolituntisen esittelyämme aikana työyhteisölle kolme toiminnallista teatteri-ilmaisullista
harjoitetta: vuorovaikutusta havainnollistavan harjoitteen, naurua ja fysiikkaa herätte-
levän lämmittelyharjoituksen sekä harjoitteen, jossa esittelimme toiminnallisen tavan
saada uutta tietoa ryhmäläisistä. Viimeisen harjoitteen avulla jaoimme ryhmän kevään
työskentelyä varten kahteen osaan, jotka nimesimme Julian nimipäivän kunniaksi Juli-

oiksi ja Romeoiksi. Lisäksi katsoimme yhdessä tapaamisajat ja tapaamispaikat läpi, jotta osallistuminen tuleviin työpajoihin olisi kaikille mahdollisimman selkeää ja helppoa.

Harjoitteiden aikana koko työyhteisö nousi ylös tuoleistaan kokeilemaan toimintaa ja samalla he vapautuivat hieman nauramaan ja rupattelemaan keskenään. Mielestämme onnistuimme esittelyssämme madaltamaan työyhteisön jäsenten kynnystä osallistua työpajakokonaisuuteen, antamaan täsmällistä tietoa tulevasta toiminnasta ja hälventämään epäluuloja vieraita sanoja, kuten teatteri-ilmaisulliset menetelmät, kohtaan. Lisäksi saimme etukäteen hieman aistittua millainen tunnelma työyhteisössä vallitsee. Esittelymme alussa tunnelma oli aika jäykkä ja hämmentynyt, mutta rentoutui esittelyn edetessä. Ensimmäinen yhteinen ohjaustilanteemme meni suhteellisen hyvin. Tämä johtui varmasti siitä, että olimme valmistautuneet esittäytymiseen huolella ja kuunteelimme ja täydensimme tarvittaessa toisiamme.

5.5 Ensimmäinen ohjauskerta: Sanoista toimintaan

Kevään ensimmäisen tapaamiskerran päätavoitteiksi valitsimme asettamistamme tavoitteista rennon ja turvallisen ilmapiirin luomisen sekä ryhmän keskinäisen tutustumisen. Rakensimme tapaamiskerran ohjelman näiden tavoitteiden ympärille, siten että saatoimme harjoitteiden avulla samalla harjoitella epävarmuuden sietämistä ja toisten kuuntelemista. Lisäksi halusimme erityisesti kiinnittää huomiota kehon kieleen ja siihen, miten ihminen viestii tahallisesti ja tahattomasti kaikilla fyysisillä eleillä ja asennoilla. Tapaamiskerran ohjelma muodostui tutustumisharjoitteista, improvisaation perusharjoitteista, kuten iloisen mokaamisen harjoittelemisesta ja statustyöskentelystä sekä patsastyöskentelystä. Työpajatapaamisten harjoitteiden valinnassa olemme käyttäneet apuna laajasti sekä omia muistiinpanojamme opintojemme ajalta että alan kirjallisuutta (Liite 1). Osan harjoitteista olemme itse räätälöineet juuri tämän työyhteisön tarpeita vastaaviksi ja taustateoriaamme parhaiten konkretisoiviksi.

Aloitimme ensimmäisen tapaamisen ennalta tutulla fyysisellä harjoitteella, jonka olimme tehneet yhdessä jo työpajakokonaisuuden esittelytilaisuudessa. Koko työpajatoiminnassa halusimme tehdä paljon toiminnallisia harjoitteita, mutta aluksi meidän oli tärkeää käydä läpi yhteisiä pelisääntöjä, aikatauluja ja opinnäytetyöhömmä liittyviä

asioita keskustellen. Näiden pelisääntöjen sopiminen auttoi meitä yhteisen turvallisen ilmapiirin luomisessa. Informaatio-osiossa nostimme esille sen, miten hienoa on että tällaista toimintaa järjestetään ja että he ovat kaikki saapuneet rohkeasti paikalle. Kerroimme myös, että ymmärrämme, että heitä jännittää, ja nostimme siten heti aluksi esille esiintymispelon yleisyyden. Lupasimme, että työpajatyöskentelyssä saa olla oma itsensä ja jokainen voi osallistua harjoitteisiin omien sen hetkisten voimavarojen mukaisesti. Kannustimme kuitenkin kokeilemaan omia rajoja ja ottamaan askelia myös oman mukavuusalueen ulkopuolelle siinä määrin kuin kukin itse haluaa.

Ennen toiminnallisen osuuden aloittamista sovimme yhdessä sen, että kunnioitamme kaikki toistemme henkilökohtaisia asioita ja pidämme harjoitteissa nousevat asiat henkilökohtaisuuksien osalta työpajatoiminnan sisäisinä. Halusimme, että työyhteisön jäsenet pääsevät heti harjoittelemaan epävarmuuden sietämistä, joten ilmoitimme ryhmäläisille ainoastaan sen, että tänään tutustumme kaikki toisiimme ja tarkastelemme tahatonta ja tahallista kehon kieltä. Näin ollen tapaamisen osallistujat eivät saaneet täsmällistä tietoa harjoitteiden määrästä tai harjoitteiden sisällöstä etukäteen vaan aina harjoitteiden tekemisen myötä. Piilo-opetussuunnitelmaamme, eli asioiksi, jotka me ohjaajat halusimme harjoitteiden avulla nostaa esille, mutta mitä me emme kertoneet osallistujille, jäivät epävarmuuden sietäminen ja toisten kuuntelemisen harjoittelemisen.

Luodaksemme turvallisuuden tunnetta ryhmän jäsenille, halusimme aloittaa työpajataapaamisen harjoitteella, jossa he saivat kertoa itsestään hieman totutusta poikkeavalla tavalla. He eivät kuitenkaan vielä joutuneet esiintymään itselleen vieraalla tavalla. Kun me olimme kuulleet heidän esittelynsä, halusimme vielä toiminnallisesti toivottaa ryhmäläiset tervetulleiksi työpajatapaamiseen ja samalla kannustaa heitä irtautumaan viimeisistä työtä koskevista ajatuksista. Näin ollen teimme ryhmän kanssa draamasopimuksen⁷, jossa he saivat ensin miettiä loppuun päivän työajatukset. Kun he olivat valmiit työpajatyöskentelyyn, he saivat kävellä meidän muodostamamme portin läpi. Seuraavaksi hyödynsimme mielikuvitusta ja muutimme fyysisellä harjoitteella tilan meidän toiminnallemme sopivaksi. Nämä harjoitteet valitsimme, koska halusimme siirtyä arjesta fiktiivisen maailman puolelle, jossa kaikki on mahdollista ja kaikkien ehdotukset yh-

⁷ Draamasopimuksella tarkoitetaan sitoutumista yhteiseen toimintaan ja sen tarkoituksena on rajata ja suunnata toimintaa. Rajaamisella pyritään luomaan pohja turvallisuudelle ilmapiirille, joka puolestaan tukee vapautta tutkia ja kokeilla asioita – kuitenkin määritettyjen rajojen sisällä. (Heikkinen 2004, 90–92.)

teisestä ympäristöstämme ovat yhtä hyviä ja arvokkaita. Ohjaajina olimme mukana näissä harjoitteissa esittäytyen ryhmälle, muodostaen portin fiktiiviseen maailmaan sekä muokaten tilaa yhdessä.

Seuraavaksi teimme kaksi erilaista tutustumisharjoitetta, joiden avulla jokainen oli huomaamattaan sekä esittäjänä että katsojana. Näissä harjoitteissa ryhmäläiset kokeilivat sekä kuuntelemista että kertomista, ja siten toteutimme myös piilopetussuunnitelmaamme. Ohjaajina olimme ensimmäisessä harjoitteessa ainoastaan aktiivisina kuuntelijoina ja veimme tilannetta eteenpäin jakaen puheenvuoroja. Jälkimmäisessä nopeasti etenevässä harjoitteissa olimme ryhmän sisällä kertomassa myös itsestämme. Näin valitsimme, että tarjoamme työyhteisölle heidän keskinäisen oman kokemuksen, mutta luomme koko tapaamiseen yhteistä turvallista ilmapiiriä kertomalla asioita itsestämme. Näillä harjoitteilla pyrimme myös lievittämään esiintymispelkoa, koska huomio harjoitteissa keskittyi muihin toimijoihin oman itsensä tarkastelun sijasta. Lisäksi jälkimmäinen nopea harjoite ei mahdollistanut omien ideoiden vähättelyä tai arvostelua vaan kannusti heittäytymään toimintaan ja viemään tilanteita nopeasti eteenpäin. Näissä harjoitteissa meillä oli piilotarkoituksena se, että jokainen saa hyväksyä huomiota ja sitä kautta viihtyy ryhmässä paremmin ja motivoituu antamaan panoksensa ryhmälle.

Tutustumisharjoitteiden jälkeen kiinnitimme huomiota kehon kieleen, jotta voisimme tapaamisen loppupuolella hyödyntää näitä havaintoja myös patsasteatteriharjoitteissa. Näin ollen harjoittelimme jokainen itseksemme tilassa kävellen kehotilan käyttöä eli statuksia asteikolla yhdestä viiteen. Tällöin jokaisella oli mahdollisuus myös tarkastella, mikä kehotilan käyttö tuntui itselle tutuimmalta ja minkälaisia selviytymisstrategioita on tottunut käyttämään. Samalla kaikki kokeilivat myös itselleen vieraampaa ilmaisua. Lisäksi harjoittelimme tätä kehotilan käyttöä pareittain. Ennen taukoa teimme vielä nopeat patsaat erilaisista aiheista, jotta työyhteisö sai käsityksen siitä mitä patsailla tarkoitetaan. Lisäksi teimme rauhoittavan kävelemis- ja keskittymisharjoitteen sekä purimme muutaman kysymyksen avulla toiminnallisesti ensimmäisen puoliskon harjoitteet. Nämä viimeiset harjoitteet oli valittu lähinnä rauhoittamaan työyhteisöä riehakkaamman tekemisen jälkeen. Lisäksi halusimme esitellä toiminnallisen tavan purkaa uudenlaisen toiminnan mukana tuomia ajatuksia.

Tauon jälkeen harjoittelimme yhdessä erilaisia viestintäkeinoja. Ensimmäiseksi korostimme katsekontaktin tärkeyttä viestin välittämisessä ja lähetimme piirissä sanattomia kehollisia viestejä toisillemme. Harjoittelimme samalla myös improvisaation iloista mokaamista ”Kanikani”-harjoitteella, jonka olimme jalostaneet juuri tätä työyhteisöä varten. Erilaista viestintää korostavilla harjoitteilla loimme rentoa tunnelmaa osallistujien keskuuteen ja samalla pyrimme osoittamaan kehon kielen merkitystä. Näissä harjoitteissa me ohjaajat olimme ryhmän sisällä viemässä yhteistä viestiä eteenpäin ja mokailemassa. Nämä harjoitteet vaativat myös keskittymistä, joten ne toimivat oivallisena johdatuksena tuleviin pohdintaa edellyttäviin, työyhteisön sisäisiä vuorovaikutuskäytäntöjä käsitteleviin, harjoitteisiin.

Seuraavaksi ryhmäläiset saivat valmistaa erilaisia patsaita. Ensimmäiseksi heidän tuli suunnitella pienryhmissä patsaita, jotka toimivat myös tutustumisharjoitteina. Tässä osallistujat harjoittelivat pienryhmäkeskustelua, tutustuivat toisiinsa tarkemmin ja kokeilivat sanatonta viestintää. Patsaat käsiteltiin myöhemmin yhdessä arvuuttelemalla läpi, siten että ryhmäläiset saivat harjoitella toisten ehdotuksien kuuntelemista ja oman puheenvuoron ottamista. Patsaan muodostaneet olivat tällöin koko ajan huomion keskipisteenä. Patsaiden läpikäyntivaiheessa me ohjaajat johdimme puhetta hyvin vapaasti, niin että ryhmäläiset saivat esittää omia arvauksiaan.

Jatkoimme patsaiden tekemistä aiheesta vuorovaikutus, jotta koko ryhmä voisi yhteisesti keskustella erilaisista vuorovaikutustilanteista. Tämä työskentely aloitettiin parikeskustelulla, jonka avulla keräsimme työntekijöiden mielestä tärkeitä vuorovaikutuksen avainsanoja. Tämän jälkeen jaoimme osallistujat kolmeen pienryhmään, joiden jäsenet saivat keskenään miettiä miten esittäisivät patsaana tilanteen, jossa vuorovaikutustilanne meni penkin alle. Nämä patsaat katsoimme jälleen yhdessä ja samalla keskustelimme niissä heränneistä ajatuksista koko ryhmän kesken. Lisäksi kokeilimme statusvaihteluilla miten tilanne muuttuu, jos henkilöiden asennot vaihtuvat. Teimme myös muita erilaisia patsastyöskentelyn variaatioita, kuten ajatusääniä ja repliikkejä patsaille sekä muutimme patsaat ideaalitalanteeksi, jossa vuorovaikutus on onnistunutta. Patsasharjoitteissa osallistujat saivat pienryhmissä runsaasti aikaa kertoa omista ajatuksistaan vuorovaikutuksesta ja miettiä tarkasti, miten he voisivat toiminnallisesti viestiä tilanteen. Harjoitteen avulla kehitettiin ryhmässä kuuntelemista ja osallistumista, mutta myös esiintymistä.

Viimeiseksi teimme vielä toiminnallisen koko tapaamisen purun. Myös tässä harjoittelimme jälleen sitä, miten kuunnellaan toisia ja miten ollaan kaikkien huomioimina kertomassa oma mielipide. Romeoiden kanssa jäsensimme samat harjoitteet hieman eri järjestykseen, siten että statusharjoitteet tulivat hieman myöhemmin ja patsasharjoitteet olivat perätysten. Muutoin molempien ryhmien harjoitteet etenivät samoin.

5.5.1 Havaintoja Julioiden ensimmäisestä tapaamista

Työpajatapaamiseen osallistui 20 henkilöä. Kokonaisuudessaan tunnelma ensimmäisessä tapaamisessa oli mielestämme ensimmäisen ryhmän eli Julioiden osalta asettamamme tavoitteen mukainen eli leppoisa, rento ja turvallinen. Ensimmäinen, jo esittelyssämme käyttämä tuttu harjoite, kirvoitti heti naurut ja vapautti hetkellisesti tunnelmaa, vaikka tämän jälkeen kävimmekin läpi keskittymistä ja kuuntelemista vaativaa informaatio-osuutta. Tilan mielikuvitukselliseen muokkaamiseen ryhmäläiset osallistuivat täsmällisesti annetun ohjeen mukaan. Ryhmäläiset eivät näyttäneet jännittävän toisiaan ja he antoivat tilaa toistensa ehdotuksille. Tutustumisharjoitteissa he kuuntelivat tarkasti toisiaan. Toiminnallisemmassa tutustumisharjoitteessa he olivat luontevasti lähellä toisiaan ja kunnioittivat toisiaan. Kehotilan käyttämistä kokeilevissa harjoitteissa statukset osoittautuivat ryhmäläisille uusiksi, mutta he keskittyivät tarkasti kokeilemiseen ja pariharjoitteissa muokkasivat luontevasti toisiaan. Ennen taukoa tehdyssä toiminnallisessa purussa saimme tietoomme, että tehdyt harjoitteet olivat noin puolelle ryhmäläisistä uusia, mutta kuitenkin noin kaksi kolmasosaa heistä oli sitä mieltä, että harjoitteiden tekeminen oli luontevaa. Lähes kaikkien mielestä he olivat tänään oppineet työtovereistaan jotakin uutta ja lisäksi kaksi kolmasosaa ryhmäläisistä oli sitä mieltä, että he olivat olleet toiminnassaan rohkeita.

Havaitsimme kuitenkin, että vaikka ryhmäläiset eivät olisi ymmärtäneet antamiamme ohjeita, he eivät kysyneet kaikkien kuullen tarkempia ohjeita. Ryhmäläiset seurasivat toisiaan ja menivät harjoitteen mukana, vaikka eivät olisi aluksi ymmärtäneet mitä olemme tekemässä. Tästä johtuen myöskään toiminnallisessa purussa osa ryhmäläisistä ei välttämättä esittänyt omaa mielipidettään. Mikäli he eivät olleet ymmärtäneet tehtävänantoa, he saattoivat harjoitteen luonteesta johtuen mennä valtavirran mukana ja siten toiminnallinen palaute jäi osittain vaan suuntaa antavaksi. Mielestämme kuitenkin se, että ryhmäläiset luottivat toisiinsa ja heittäytyivät harjoitteiden vietäviksi, seuraten

toisiaan ymmärtämättä välttämättä itse kaikkia ohjeita, oli myös merkki ryhmän luotamuksellisesta ilmapiiristä, epävarmuuden sietämisestä ja siitä, että yhteinen tilanne oli sen verran turvallinen, että he olivat valmiita heittäytymään harjoitteisiin.

Harjoitteissa, joissa kokeiltiin viestin välittämistä, ryhmä nauroi paljon yhdessä. Meille ohjaajina ei täysin selvinnyt se, nauroiko ryhmä sille, että jännitys harjoitteiden tekemisestä purkautui, vai oliko se yhteistä naurua sille, että kerrankin mokaaminen oli sallittua ja jopa ehdottoman toivottavaa. Patsaiden tekemisessä ja varsinkin niiden katselemis- ja analysointivaiheessa ryhmäläiset käyttivät puheenvuoroja tasaisesti siten, että kaikki halukkaat tuntuivat saavan äänensä kuuluviin. Toisaalta myös hiljainen tarkkailevaisuus sallittiin ja jokainen ryhmän jäsen sai olla tilanteessa mukana turvallisesti omalla intensiteetillään. Ryhmäläiset suhtautuivat patsaiden tekemiseen vakavasti ja olivat kiinnostuneita kuulemaan toistensa ajatuksia. Analysointivaiheessa jaettiin hyvinkin henkilökohtaisia kokemuksia ja ryhmäläiset suhtautuivat niihin kunnioittaen ja kantaa ottaen.

Työpajatapaamisen lopuksi tehdyssä toiminnallisessa purussa ryhmäläiset mainitsivat todella erilaisia asioita ja harjoitteita sellaisiksi, joista he pitivät tai jotka he kokivat mielekkäiksi. Päätelimme tästä, että harjoitevalikoimamme oli onnistunut ja tarjosi jokaiselle jotakin. Monen ryhmäläisen palautteessa korostettiin sitä, miten mielenkiintoista kehon kielen tarkastelu on ja miten luemme erilaisia asioita toisistamme. Statukset ja katsekontaktin harjoittelu erilaisia viestejä välitettäessä olivat jääneet monelle päällimmäisenä mieleen. Myös vuorovaikutuspatsaat olivat herättäneet ajatuksia. Muutama ryhmäläinen mainitsi erityisen tärkeäksi sen, miten he olivat tutustuneet toisiinsa paremmin. Moni sanoi työpajatapaamisessa olleen useita hauskoja harjoitteita, mutta erityisesti "Kanikani"-harjoite oli jäänyt monelle mieleen hauskana.

5.5.2 Havaintoja Romeoiden ensimmäisestä tapaamisesta

Työpajatapaamiseen osallistui 17 henkilöä. Aloitimme työpajatoiminnan täysin samoin kuin Julioden tapaamisen ja ensimmäinen toiminnallinen leikki vapautti jälleen hieman tunnelmaa. Olimme kuitenkin tehneet muutaman lisäyksen info-osuuteen. Esitimme Romeoilta haasteen, että työroolit jätettäisiin tässä toiminnassa sivuun. Lisäksi tarkensimme, että jos jollakulla herää voimakkaita tunteita tai joku loukkaantuu jostakin asi-

asta työpajatoiminnan aikana, niin toivomme, että hän jakaisi ajatuksensa kanssamme, jotta voisimme keskustella asiasta yhdessä. Korostimme, että ei ole tarkoitus, että kellekään jää toiminnasta paha mieli. Tämä on erittäin tärkeä asia, mutta jälkepäin meitä hieman mietitytti, että vaikuttiko tämä osallistujien jännitystä lisäävästi.

Ensimmäisen esittelyharjoitteen aikana osallistujat mainitsivat itse, jos he tekivät mielestään jotakin antamamme ohjeen vastaisesti. He ilmaisivat tämän sanomalla, että nyt meni väärin. Myös toiminnallisissa tutustumisharjoitteissa osallistujat huomauttelivat ääneen miten säännöt menivät ja kommentoivat toisilleen, mikäli he eivät olleet noudattaneet ohjeita. Olimme juuri aiemmin kertoneet siitä, että harjoittelemme myönteistä suhtautumista mokaamiseen, mutta ainakaan ensimmäisiin harjoitteisiin me ohjaajat emme osanneet tuoda ajatusta toiminnan tasolle, vaan ryhmäläiset huomauttelivat sekä omista että toistensa virheistä.

Ryhmäläiset kuuntelivat tarkasti ohjeita ja ehdottelivat jonkin verran asioita mielikuvitukselliseen harjoitustilan luomiseen. He kuitenkin juttelivat samalla keskenään kommentoiden eri asioita siten, että kaikkien ei ollut mahdollista kuulla harjoitukseen liittyviä ehdotuksia. Toistensa puheenvuoroja Romeot kuuntelivat tarkasti, mutta jäivät moneen harjoitteen jälkeen rupattelemaan keskenään. Tämän innokkaan keskinäisen kommentoinnin johdosta jouduimme usein herättelemään huomiota kehottamalla kuuntelemaan tulossa olevia ohjeita. Harjoitteet saattoivat myös tuntua rauhattomilta taustalla olevan puheensorinan johdosta. Tämä johti myös siihen, että me ohjaajat helposti toistimme ohjeita pienemmille ryhmille erikseen. Tällöin syntyi kierre, missä osa ryhmäläisistä sai tarkempia ohjeita ja osa jatkoi sillä aikaa omia puheitaan ja pohdintojaan siitä, mitä me olemme tekemässä, ja näin ollen he kaipasivat hetken päästä tarkempia ohjeita. Taustahälinästä huolimatta arvioimme, että osallistujat saivat äänensä kuuluviin ja jakoivat omia ideoitaan patsasharjoitteita analysoitaessa. Lisäksi statuksista keskusteltiin heti reippaasti ja avoimesti. Taustahälinä ja ohjeiden täsmennyistä kaipaavat osallistujat vaikuttivat mahdollisesti siihen, että hiljaisemmat osallistujat saivat olla tai toisaalta joutuivat olemaan työpajatapaamisessa tausta-alalla.

Ryhmäläiset kyselivät toisiltaan täsmennyksiä ohjeisiin ja totesivat myös usein ääneen sen, että eivät olleet ymmärtäneet annettuja ohjeita. Tällöin joku muu ryhmäläinen auttoi ymmärtämisessä tai totesi, että ei myöskään ymmärrä. He varmistelivat myös keskinäisissä keskusteluissaan sitä, että ohjeet on ymmärretty samoin. Muutamissa

harjoitteissa osallistujat kysyivät meiltä ohjaajilta kaikkien kuullen tarkempia ohjeita. Lisäksi, jos ohjasimme harjoitteita johonkin suuntaan, joka ei sopinut heille, niin ryhmäläiset kommentoivat asiasta reippaasti. Ryhmäläisten lisääntynyt ohjeiden tarve vaikutti myös meidän ohjaajien tapaan antaa ohjeita. Lisäsimme helposti konkreettisia esimerkkejä siihen, mitä tulemme tekemään, jotta harjoite aukeaisi täsmällisemmin kaikille osallistujille. Tällöin saatoimme johdatella tulevaa toimintaa turhankin paljon ja karsia hieman ryhmäläisten omaa luovuutta. Toiminta eteni hieman tahmeasti ja jälkeenpäin tulimme siihen tulokseen, että meidän olisi työpajatapaamisen edetessä tullut karsia harjoitteiden määrää ja rauhoittua kunnolla yksittäisiin harjoitteisiin.

Tapaamisen puolivälissä tehdyssä toiminnallisessa purussa lähes kaikki ryhmäläiset olivat sitä mieltä, että he olivat oppineet työtovereista tänään jotain uutta ja että he olivat tänään olleet rohkeita. Noin puolet ryhmäläisistä koki harjoitteet itselleen uusiksi, ja vain vähemmistö koki harjoitteiden tekemisen itselleen luontevaksi toiminnaksi. Läheisyyttä vaativissa harjoitteissa he menivät kuitenkin luontevasti ja kunnioittaen toistensa lähelle, joten ilmeisesti tunnelma oli edes jossain määrin turvallinen.

Ennen taukoa ryhmästä kuului ohimennen kommentteja, kuten ”ei jaksaisi enää” ja ”eikö meidän pitäisi mennä tauolle, kun jäätelökin sulaa”. Tulkitsimme, että emme olleet onnistuneet motivoimaan ryhmäläisiä tarpeeksi harjoitteisiin osallistumiseen. Tauon jälkeen ryhmä kuitenkin yllätti meidät keskittymällä todella huolellisesti. Viestien välittämisharjoitteet toteutettiin erittäin tarkasti. Kokonaisuudessaan meille ohjaajille jäi kuitenkin tunne, että työpajatapaaminen oli kenties hieman rauhaton ja sekava, mutta olimme kuitenkin tarjonneet ryhmäläisille uusia kokemuksia. Lopun toiminnallisessa purussa moni mainitsi, että on hankalaa valita yhtä mieleen jäänyttä harjoitetta, kun oli niin monta hyvää. Moni ryhmäläisistä valitsi kuitenkin päällimmäiseksi mieleen jääneeksi statukset sekä harjoitteet, joissa he olivat tutustuneet toisiinsa paremmin.

5.6 Toinen ohjauskerta: Kuunteleminen ja ideoiden yhdistely

Kevään toisella tapaamiskerralla Julioiden tapaaminen oli työyhteisöstä johtuvista aika-
taulullisista järjestelyistä johtuen vain kahden tunnin pituinen, kun taas Romeoiden
tapaamiselle oli varattu aikaa kolme tuntia. Näin ollen pyrimme rakentamaan toisen
tapaamiskerran kokonaisuuden sellaiseksi, että molemmat ryhmät osallistuvat tästä

ajallisesta erosta huolimatta samanlaiseen kokonaisuuteen, eikä työyhteisön jäsenet joutuisi eriarvoiseen asemaan keskenään.

Pyrimme edelleen kiinnittämään erityistä huomioita turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin rakentamiseen. Lisäksi tarkoituksenamme oli rohkaista omien selviytymisstrategioiden tunnistamiseen ja uudenlaisten vuorovaikutustapojen kokeilemiseen fiktiivisen maailman suojassa. Halusimme kokeilla ja pohtia improvisaation peruselementtejä tarjousta, tyrmäystä ja hyväksyntää osana vuorovaikutusta ja niiden suhdetta omiin tapoihimme toimia sosiaalisissa tilanteissa. Tämä edellytti dialogiin liittyvää toisen aktiivista kuuntelemista ja ideoiden yhdistelyä kilpailun ja vakuuttelemisen sijasta. Tarkoituksena oli vaikuttaa ja vaikuttua ilmapiirissä, jossa iloinen mokaaminen oli sallittua.

Halusimme aloittaa taas työskentelyn ennalta tutulla harjoitteella, jota olimme hieman varioineet. Tällä kertaa ryhmäläisten tuli keskustella valituista asioista pareittain ja esitellä tämän jälkeen pari koko työyhteisölle. Tämän harjoitteen valitsimme, koska se oli tuttuudessaan turvallinen, mutta korosti myös toisen henkilön tarkkaavaisen kuuntelemisen ja kunnioituksen tärkeyttä. Tämän jälkeen teimme vielä toisenkin tutun harjoitteen eli "Kanikani"-harjoitteen, koska halusimme muistuttaa iloisesta mokaamisesta heti tapaamisemme alussa. Lisäksi teimme vielä yhden naurua herättelevän uuden harjoitteen, jonka tarkoituksena oli sekoittaa osallistujien päitä ja auttaa heitä päästämään irti suorittamisen pakosta ja epäonnistumisen pelosta. Meillä oli piilotavoitteena näiden ensimmäisten toiminnallisten harjoitteiden avulla osoittaa, että työpajatoiminnassamme mokat edistävät tiettyjen harjoitteiden tavoitteita. Sen vuoksi ne ovat toivottavia ja niihin suhtaudutaan yhdessä myönteisesti ja hyväksyvästi. Teimme Romeoiden kanssa vielä yhden iloista mokaamista edellyttävän harjoitteen. Näiden naurua herättelevien harjoitteiden jälkeen teimme vielä molempien ryhmien kanssa harjoitteen, jonka avulla rauhoituimme ja keskityimme tuleviin asioita käsitteleviin harjoitteisiin. Näissä kaikissa harjoitteissa me ohjaajat olimme ryhmän sisällä ja mokailimme ja keskityimme heidän kanssaan.

Ensimmäinen varsinainen tarjousta, tyrmäystä ja hyväksyntää ilmentävä harjoite oli paritehtävä, jossa heräteltiin myös ajatuksia ja kokemuksia luottamuksesta ja toisen ihmisen kunnioittamisesta. Harjoitteessa toinen kuljetti silmät kiinni olevaa pariaan tiilassa ja kertoi hänelle samalla tarinaa. Tällöin sekä tarinan kertojan itse että kuljetettavana olevan parin tuli hyväksyä tarina sellaisenaan ja antautua sen vietäväksi myös

kehollisesti. Me ohjaajat olimme tässä harjoitteessa ulkopuolella luomassa turvallisuutta seuraamalla tilannetta niin, että jokainen kuljettaja varmasti liikutti kuljetettavaa turvalisin ja rauhallisin ottein.

Improvisaation peruselementtien tarjouksen, tyrmäyksen ja hyväksymisen ymmärtämiseksi kävimme niitä termeinä läpi molempien ryhmien kanssa. Me ohjaajat esitimme Routarinteen (2004, 77–79) *Improvisoi!* -kirjassa käsittelemät seitsemän erilaista kättelytapaa, jotka osoittavat sitä laajaa aluetta, joka jää vuorovaikutuksessa täydellisen tyrmäyksen ja täydellisen hyväksynnän välille. Näiden esimerkkien kautta pyrimme herättämään keskustelua siitä, miten ryhmäläiset itse kokevat fyysiset ja verbaliset tyrmäykset ja ovatko heidän kokemuksensa samanlaisia vai erilaisia. Lisäksi halusimme erityisesti esitellä muutaman täsmentävän esimerkin siitä, mitä tarjouksella ja tyrmäyksellä tarkoitetaan, joten esitimme viisi lyhyttä keskustelua, joissa tapahtui erilaisia tyrmäyksiä. Valitsimme tähän esittelyyn Routarinteen listaamasta 14 erilaisesta tyrmäämistavasta (ks. luku 4.6.3) ne, jotka mielestämme olivat todennäköisiä työyhteisön arjessa. Näin halusimme kannustaa työyhteisöä pohtimaan tyrmäämistä ja sen yleisyyttä myös fiktiivisen maailman ulkopuolella omassa työyhteisössään. Perustyrmäysten esittelemisellä halusimme tarjota osallistujille myös mahdollisuuden tunnistaa omia selviytymisstrategioitaan ja huomata, mikä on heidän tapansa reagoida uuteen tarjoukseen. Tarkoituksenamme oli kiinnittää huomiota arjen vuorovaikutustilanteisiin.

Esittämiemme esimerkkien jälkeen kokeilimme pareittain hyväksymis- ja tyrmäysharjoitteita. Tässä kannustimme ryhmäläisiä kokeilemaan tyrmäystä myös kehon kielessä. Esitimme toiveen, että jokainen haastaisi itsensä kokeilemaan kaikkia erilaisia mahdollisia tyrmäämiskeinoja, koska toimimme nyt fiktiivisessä maailmassa, jossa kaikki on mahdollista eikä pari loukkaannu. Siirryttyämme kokeilemaan hyväksymistä korostimme, että nyt ei ole tarkoitus yrittää olla hauska vaan ainoastaan kuunnella ja hyväksymällä tukea toista ja viedä sitä kautta yhteistä asiaa eteenpäin. Näissä harjoitteissa mahdollistui myös dialogin erilaisten roolien kokeileminen, eritoten kannustajan ja vastustajan roolien osalta (ks. luku 3.3.2). Nämä harjoitteet purimme lyhyesti keskustellen yhdessä siitä, miltä hyväksyminen ja tyrmäminen tuntuivat.

Romeoiden kanssa meillä oli mahdollista käyttää enemmän aikaa tarjouksen, tyrmäyksen ja hyväksynnän termien käsittelyyn. Näin ollen esittämiemme kättelyiden jälkeen jaoimme ryhmän pareihin. Nämä parit saivat jokainen omat repliikit ja niiden avulla

kävimme läpi useampia erilaisia vuorovaikutustilanteita, joissa tapahtui tyrmäys. Kirjasimme taululle nämä erilaiset tyrmäyksen muodot ja keskustelimme niistä koko ryhmän kesken. Näin parit saivat harjoitella samalla myös esiintymistä ja ilmaista kohtauksen kehollisesti. Replikkien esittäjät saivat valita esittävätkö he repliikit siten, että kehon kieli tukee puhetta vai ei. Näin halusimme mahdollistaa myös katsojina toimivien ryhmäläisten kiinnittävän huomiota erilaisiin sävyihin tilanteissa. Vasta keskustelun jälkeen siirryimme pareittain kokeilemaan ensin tyrmäystä, sitten yltiöllistä hyväksyntää ja viimein hyväksyntää jatkumona.

Pareittain tehdyn hyväksyntäharjoitteen jälkeen teimme molempien ryhmien kanssa koko ryhmän yhteisen "Oltaisko kaikki" -harjoitteen. Sen tarkoituksena oli hyväksyä annetut ideat kehollisesti. Samalla harjoittelimme sitä, että koko ryhmä kuuntelee ja toteuttaa innostuneina muiden esittämiä ideoita. Tällöin ei tullut tyrmätä muita, mutta ei myöskään omia ideoita tai omaa kehollista ilmaisua. Tämän harjoitteen avulla kokeilimme myös sitä, miten annetaan tilaa kaikkien ideoille ja miten otetaan tilaa ja kerrotaan oma idea muiden kuullen. Me ohjaajat osallistuimme tähän yhteiseen mielikuvitusmaailmaan, jossa kerroimme tasa-arvoisina ryhmän jäsenenä omia ideoitamme ja kuuntelimme sekä innostuimme toisten ideoista.

Seuraavaksi siirryimme harjoittelemaan hyväksyntää ja tyrmäystä tekemällä pareittain ja pienryhmissä harjoitteita, joissa jokainen sai sanoa vain sanan kerrallaan ja näin tuli muodostaa yhdessä kokonaisia lauseita. Valitsimme "Sana kerrallaan" -harjoitteen erilaisine variaatioineen, koska siinä jokaisen tuli altistua kuuntelemaan muita tarkasti sekä reagoida kuulemaansa spontaanisti. Omista ennalta suunnitelluista ideoista piti luopua ja ryhmäläisten tuli heittäytyä yhteiseen tekemiseen. Tällä tavoin teimme myös pienet esitykset, jolloin kaikki saivat jälleen kokemusta työyhteisön huomion keskipisteenä olemisesta. Esityksissä heidän tuli pienissä ryhmissä sanakirjamaisesti sana kerrallaan avata toiselta pienryhmältä saamansa ammattitermi, joka ei oikeasti tarkoittanut mitään. Toivoimme, että nämä lukuisat pienet esiintymistä edellyttävät ryhmäharjoitteet vähentäisivät pelkoa astua esille työyhteisön eteen. Tässä harjoitteessa me olimme ulkopuolisina tarkkailijoina täsmentämässä ohjeita.

Työpajatapaamisen alkuosion toiminnan purkamiseksi halusimme esitellä uudenlaisen toiminnalliseen välineen asioiden käsittelyyn. Valitsemamme "Mielipidejana"-harjoitteen kautta herättelimme keskustelua jokaisen omista henkilökohtaisista havainnoista omas-

ta tavastaan tyrmätä ja hyväksyä vuorovaikutustilanteissa ja heidän työyhteisönsä vuorovaikutuskulttuurista. Tämä harjoite oli valittu sen vuoksi, että jokainen ryhmäläinen sai asettua jänalle oman mielipiteensä mukaiseen kohtaan ja viestiä koko työyhteisön nähden oman ajatuksensa asiasta. Lisäksi halusimme antaa halukkaille tilaa ja aikaa avata omia ajatuksiaan kaikkien kuullen ja näin mahdollisesti vaikuttaa muiden työyhteisön jäsenten ajatuksiin. Ohjeita antaessamme kerroimmekin, että harjoitteessa on erittäin sallittua vaikuttaa ja vaikuttua ja vaihtaa paikkaa jänalla muuttuneen mielipiteen mukaisesti. Me ohjaajat toimimme ulkopuolella erityiskysymysten esittäjinä ja kannustimme jänan eri päissä seisovia jakamaan mielipiteitään. PiilooPETUSSUUNNITELMAMME mukaisesti tämä harjoite oli työpajatapaamisessa esillä myös siksi, että ajattelimme sen olevan juuri sellainen, josta työyhteisöllä on myöhemmin hyötyä, kun he käyttävät harjoitteista koottua harjoitekoostetta. Uskomme, että tällaisen harjoitteen avulla on mahdollista osallistaa kaikki työyhteisön jäsenet yhteisten asioiden kehittelyyn.

Työpajatapaamisen lopuksi teimme vielä harjoitteen, jossa annettiin lahjoja. Tässä harjoitteessa oli tärkeää kunnioittaa jokaisen omia valintoja ja kuunnella mitä jokainen halusi ryhmäläisille kertoa. Tarkoituksena oli saattaa työpajatoiminta kevään osalta päätökseen mukavan leppoisalla ja palkitsevalla harjoitteella, joka muistuttaa vielä kuuntelemisen tärkeydestä. Tällä kertaa emme purkaneet tapaamista toiminnallisesti, koska kaikki osallistujat täyttivät välipalautelomakkeen, jossa oli kysymyksiä kahdesta ensimmäisestä työpajatapaamisesta.

5.6.1 Havaintoja Julioiden toisesta tapaamisesta

Työpajatapaamiseen osallistui 15 henkilöä. Teimme aluksi tuttuja harjoitteita ja ryhmä nauroi ja taputti itselleen automaattisesti. Teimme myös uusia päätä sekoittavia harjoitteita, jotka nekin heti naurattivat ryhmäläisiä. Ryhmän kesken vallitsi leppoisa tunnelma ja uusien harjoitteiden sääntöihin suhtauduttiin heti yhdessä vapautuneesti ja harjoitteita lähdettiin reippaasti kokeilemaan tiedostaen, että tarkoitus on nimenomaisesti mokata ja luopua epäonnistumisen pelosta. Mikäli jotain sääntöä ei noudatettu tai se unohdettiin pelin tohinassa, tälle kaikelle naurettiin makeasti. Parit kuljettivat toisiinsa turvallisesti ja huolehtivat siitä, että silmät kiinni oleva ei törmännyt mihinkään. Tämän harjoitteen purussa osallistujat kertoivat reippaasti, miten harjoite oli mennyt ja

miltä se oli tuntunut kuljettajan ja kuljetettavan näkökulmasta. Tarvittaessa parit täydensivät toisiaan tarinoissa. Tässä purussa ryhmäläiset ottivat itse aktiivisesti puheenvuoroja, eikä meidän ohjaajien tarvinnut juuri kannustaa kokemuksen jakamiseen. Pääasiassa ryhmäläiset olivat tunteneet silmät kiinni ollessaan olonsa turvalliseksi.

Esitellessämme kättelyiden kautta erilaisia hyväksynnän tapoja osallistujat jakoivat mielipiteitään ja kertoivat lisää havainnollistavia esimerkkejä siitä, miten erilaisia hyväksynnän tapoja on olemassa. Lisäksi he kiinnittivät huomioita myös meidän kehon kielemme, etäisyyteen ja ilmeisiin, mitä me emme olleet edes tehdessämme tiedostaneet. Osallistujat toivat aktiivisesti itse esille myös tahallisen ja tahattoman tyrmäyksen erot. Koko tämän osuuden aikana he seurasivat tarkasti sekä meitä ohjaajia että kuuntelivat ryhmässä kerrottuja mielipiteitä ja ajatuksia. Päästyään itse harjoittelemaan he kokivat hyväksynnän olevan helpompaa kuin tyrmäämisen. "Oltaisko kaikki" -harjoitteessa he intoutuivat ehdottelemaan ja tekemään erilaisia erikoisia liikkeitä kainostelematta toisiaan. Harjoitteiden jälkeen kaikki taputtivat aina automaattisesti toisilleen ja itselleen.

"Sana kerrallaan" -harjoitteen esitysversiona ryhmäläiset olivat luontevasti katsottavina ja kaikki ryhmät saivat aika nopeasti päätettyä, mitä määriteltäväksi annetulla termillä tarkoitettiin. Tämä kertoi mielestämme siitä, että ryhmäläiset uskalsivat ottaa toistensa seurassa riskejä ja vastuuta ja konkreettisesti nimetä asian. "Mielipidejana"-harjoitteessa ryhmäläiset kertoivat omia mielipiteitään reippaasti niin, että monet eri ihmiset olivat eri kysymysten kohdalla äänessä. He myös uskalsivat jakautua seisomaan janan eri päihin. Ryhmäläiset tukivat myös toistensa mielipiteitä kommentillaan ja saattoivat liikkua janalla vaikuttuneena jonkun toisen kommentista. Tämä harjoite herätti kuitenkin ehkä jonkinasteista kireyden tunnelmaa. Se johtui kenties siitä, että siinä huomio kiinnitettiin suoraan työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen ilman fiktion tuomaa turvaa. Yleisesti ottaen tunnelma työpajatapaamisessa oli kuitenkin varsin rauhallinen ja keskittynyt. Tapaamisen aikana ryhmäläiset nauroivat paljon nimenomaan yhdessä ja ilmapiiri tuntui yleisesti ottaen hyväksyvältä ja turvalliselta.

5.6.2 Havaintoja Romeoiden toisesta tapaamisesta

Työpajatapaamiseen osallistui 16 henkilöä. Tässä toisessa tapaamisessa Romeot kuuntelivat meitä huomattavasti tarkemmin kuin ensimmäisellä kerralla ja tunnelma olikin hyvin erilainen. Tällä kertaa täsmentävät yleiset kysymykset olivat sen verran äänekkäämpiä, että kaikki kuulivat ne. Vastaavasti myös ohjeiden noudattamista kommentoitiin niin kovalla äänellä, että kaikki kuulivat, ja myös me ohjaajat saatoimme reagoida ja huomioida tämän ohjeiden täsmentämisenä. Aplodien antaminen mokalle oli päässyt ryhmältä unohtumaan ja se vaati taas uudelleen muistuttamista. Uusissa harjoitteissa ryhmäläiset ottivat todella rohkeasti riskejä. He suhtautuivat myös huumorilla hankalilta kuulostavien uusien harjoitteiden ohjeisiin. Tulkitsimme, että he eivät olleet huolissaan omasta ymmärtämättömyydestään tai epäonnistumisesta yhtä paljon kuin ensimmäisellä kerralla, joten ehkä ilmapiiri tuntui heistä tällä kertaa turvallisemmalta.

Erilaisia tyrmäyksen ja hyväksynnän muotoja käsiteltäessä kaikki osallistujat kuuntelivat tarkasti muiden lausumat repliikit ja osallistuivat keskusteluun. Ennen taukoa olleessa lyhyessä purkukeskustelussa osallistujat jakoivat hieman mielipiteitään tyrmäyksestä ja kommentoivat miten näitä harjoitteita ja ennen kaikkea hyväksyntää voisi siirtää myös arkeen. "Oltaisko kaikki" -harjoitteessa he tekivät rohkeasti erilaisia, jopa niin kovaäänisiä asioita, että välillä uusia ehdotuksia oli vaikea kuulla. Tämä oli mielestämme osoitus ryhmän turvallisuudesta ja siitä, että he uskaltautuivat heittäytymään harjoitteeseen ja kokeilemaan kenties vieraaltakin tuntuvaa kehollista toimintaa.

"Sana kerrallaan" -harjoitteiden esityksissä tunnelma hieman jännittyi. Pienryhmien esiintyjät määrittelivät pitkään termejä vain adjektiivein ja jättivät aina jonkun muun pienryhmäläisen vastuulle tehdä varsinainen päätös siitä, mitä termi tarkoittaa. "Mielipidejana"-harjoitteessa samat henkilöt olivat useasti äänessä. Yleisesti ottaen Romeot olivat huomattavasti keskittyneempiä ja osallistuivat enemmän keskusteluun kuin ensimmäisellä kerralla. Itsensä tyrmäämistä tapahtui harjoitteiden lomassa edelleen, mutta huomattavasti vähemmän kuin ensimmäisessä tapaamisessa.

5.7 Kolmas ohjaukerta: Työtilanteita ja vahvuuksia

Kolmannella kerralla koko työyhteisö vietti iltapäivän pääkaupunkiseudulla merenrannalla sijaitsevassa paikassa, jossa tarjottiin myös kaikille buffetlounas ennen työpajatoiminnan aloittamista. Tämä oli ensimmäinen varsinainen työpajatapaaminen, johon koko työyhteisö oli kutsuttu paikalle. Lisäksi tapaaminen erosi kevään tapaamisista siten, että olimme kevään työpajojen aikana saaneet toiminnallista, sekä sen jälkeen välipalautelomakkeiden avulla kirjallista, palautetta kaikilta osallistujilta suoraan, eikä ainoastaan työhyvinvointiryhmän kautta. Näin saatoimme rakentaa tämän yhteisen iltapäivän ohjelman huomioiden enemmän työyhteisön yksittäisten jäsenten työpajatoiminnalle asettamia toiveita. Kirjallisen palautteen esittelemme tarkemmin arviointiluvussa, mutta mainitsemme tässä muutamia asioita, jotka ovat vaikuttaneet tapaamisen suunnitteluun. Palautteissa toivottiin kolmanteen tapaamiseen taas uutta erilaista teemaa. Eritellymin palautteissa kaivattiin lisää ohjausta käsittelemään työrooleja, työtilanteita ja työtodellisuuden työstämistä. Yhden palautteen mukaan ”– – on tervehdyttävää nauraa työlle”. Lisäksi palautteista kävi ilmi, että koko työyhteisön laajuinen työpajatapaaminen jännitti osallistujia. Työyhteisössä oli myös kesäkuukausien aikana tapahtunut henkilöstömuutoksia ja tähän tapaamiseen osallistui nyt sellaisia henkilöitä, jotka eivät olleet keväällä ollenkaan toiminnassa mukana. Näin ollen päätimme, että teemme aluksi myös tutustumisharjoitteita ja sellaisia toiminnallisia harjoitteita, joiden tarkoituksena on huomaamattomasti rentouttaa tunnelmaa.

Tämän ohjaukerran lähtökohtana oli tukea työyhteisön keskinäistä vuorovaikutusta, kartoittaa ja tehdä näkyväksi työyhteisön yksilöiden vahvuuksia, tukea työyhteisön menneitä ja pohtia työssä jaksamista. Työskentelyn menetelmänä oli edelleen improvisaatio, josta harjoittelimme tällä tapaamiskerralla nimenomaisesti toisen tarjoaman idean hyväksymistä ja sen eteenpäin viemistä. Tavoitteenamme oli tukea työyhteisön tutustumista ja dialogia sekä koko ryhmän kesken että pienryhmissä toteutettavien harjoittein. Halusimme pienryhmätyöskentelyn jatkuvan viimeiseen yhteiseen työpajakonaisuuden päätöstapaamiseen saakka, jotta työyhteisön perinteiset työntekijäryhmät hajoaisivat hetkeksi ja tilalle muodostuisi uudenlaisia ryhmiä. Työpajatapaamisten ulkopuolelle ulottuvalla toiminnalla toivoimme kannustavamme työyhteisön jäseniä tutustumaan hieman paremmin eri työtovereihin.

Tapaamisen alussa avasimme hieman koko työpajatoiminnalle valittua taustateoriaa eli dialogisuutta. Toiminnan aloitimme tekemällä tutustumisharjoitteita, joissa tuli samalla liikuttua kehollisesti. Niiden tarkoituksena oli lämmittää ja rohkaista yhtä aikaa kehoa ja mieltä tuleviin teatteri-ilmaisullisiin harjoitteisiin. Muistutimme myös, että tässä työpajatapaamisessa kaikki mokat ovat onnistumisia, joiden kautta me opimme jotakin uutta. Kolmessa ensimmäisessä harjoitteessa kaikkien piti yhtä aikaisesti sekä esittää jotakin että lukea toisten ryhmäläisten kehon kieltä. Valitsimme nämä harjoitteet, koska ne kannustivat kehollisuutteen. Lisäksi niissä oli mahdollista toimia kritisoiden itseään, koska samalla oli kiinnitettävä niin paljon huomiota siihen, mitä muut tekivät. Tämän jälkeen keräänyimme kaikki piiriin tekemään "Olen puu" -harjoitetta, jossa edelleen asetuttiin esittämään jotakin, mutta nyt koko muu työyhteisö toimi katsojina. Tässä harjoitteessa korostimme erityisesti improvisaatiolle ominaista ja erittäin tärkeää asiaa eli auttamista. Toisen idean hyväksymisen lisäksi tuli viedä tilannetta eteenpäin tekemällä toisen ideaa tukeva uusi ehdotus. Valitsimme tämän harjoitteen, koska sen tekeminen koko työyhteisön muodostamassa piirissä mahdollisti omien rajojen kokeilemisen sillä intensiteetillä kuin itse halusi. Harjoite salli myös sen, että ne, jotka eivät halunneet mennä piirin keskelle, saivat kuitenkin piirin kehällä seistessään turvallisesti tuntee kuuluvansa ryhmään, vaikka eivät itse olleetkaan huomion keskipisteenä. Näiden ensimmäisten harjoitteiden varjolla jokainen jo huomaamattaan esiintyi ja oli katsottavana. Näin ryhmäläiset harjoittelivat jo itseilmaisua ja vuorovaikutustaitoja. Työyhteisön jäsenet tarkkailivat näissä harjoitteissa muita ja oppivat samalla jotakin uutta toisistaan. Samalla he myös jälleen havaitsivat kehon kielen merkityksen.

Näiden tutustumis- ja turvalliseen tunnelmaan virittäytymisharjoitteiden jälkeen siirryimme päivän toiseen tärkeään teemaan eli työyhteisön vahvuuksiin. Vahvuuksia kartoittavassa harjoitteessa työyhteisön jäsenet saivat keskustella keskenänsä markkinoilla, jolloin hälinä peitti alleen yksittäiset keskustelut eikä kenenkään tarvinnut olla yksinänsä esillä. Näin jokainen sai taas keskustelun lomassa vähän lisää tietoa muista, mutta toisaalta myös pohdittua sitä, että mitkä ovat omia vahvuuksia. Tällaiset vahvuudet eivät välttämättä käy ilmi jokapäiväisessä työelämässä, joten halusimme tuoda ne kaikkien tietoisuuteen. Lopuksi kävimme yhdessä läpi koko työyhteisön vahvuudet ja keskustelimme lyhyesti yhdessä, miltä omista vahvuuksista keskusteleminen tuntui. Halusimme auttaa ryhmäläisiä oivaltamaan kuinka monipuolista osaamista heillä työyhteisönä on. Toivoimme tämän harjoitteen luovan näin me-henkeä.

Seuraavaksi työyhteisö sai tehtäväksi järjestäytyä äänettömästi jonoon syntymäpäivänsä mukaan. Tämän harjoitteen tarkoituksena oli rauhoittaa äskeisen keskustelun jälkeen tilanne hiljaisuutta vaativalla harjoitteella, joka kertoi myös jotakin uutta työyhteisön jäsenistä. Samalla hyödynsimme jonoa siten, että saimme sen myötä jaettua koko työyhteisön kuuteen eri pienryhmään. Näiden ryhmien tehtävänä oli miettiä ensin joku työyhteisön ongelmakohta tai haaste ja sen jälkeen kehitellä niksi valitun epäkohdan ratkaisuksi. Niksit saivat liittyä käytännön työhön, stressin ja väsymyksen taltuttamiseen tai muuhun työssä kuormittavaan asiaan. Valmiit niksit esiteltiin muille pienryhmä kerrallaan siten, että kaikki ryhmäläiset olivat mukana esittelyssä valitsemallaan tavalla. Tässä harjoitteessa osallistujat saivat käyttää luovuuttaan, mutta toisaalta myös miettiä todellisia työtilanteita. Lisäksi he harjoittelivat ryhmässä aluksi niksiä kehitellessään vuorovaikutustaitojaan ja myöhemmin niksiä esitellessään esiintymistaitojaan.

Tulevan viimeisen tapaamisen esityksien valmistamista varten ryhmäläiset jaettiin 6–7 hengen pienryhmiin. Työskentelyä varten he saivat ensiksi inspiroitua lattialle levitetystä noin 70:stä erilaisesta aikakausilehdestä leikatusta kuvasta ja muodostaa näistä toiminnallisia patsaita. Pienryhmissä osallistujien tuli ensiksi keskustella jokaisen valitsemasta kuvasta, joka kuvasi aihetta ”huominen”. Tämän jälkeen ryhmät aloittivat noin 5–10 minuutin pituisen pienen esityksen suunnittelemisen. Esitys sai olla sanaton tai sanallinen, laulu tai vaikkapa tanssi, jossa kaikkien pienryhmäläisten tuli olla mukana. Virikekuvien tarkoituksena oli toimia innoittajina ja ajatusten herättelijöinä. Annoimme reilusti aikaa esityksen suunnittelulle ja pyysimme samalla jokaista ryhmää keksimään itselleen ja esitykselleen nimen sekä kehittelemään yhden kuvaavan tai kiusoittelevan lauseen esityksen mainostamiseksi muille. Ryhmät jakautuivat kahteen eri tilaan ja myös me ohjaajat jakauduimme näihin tiloihin siten, että kaikilla osallistujilla oli koko ajan joku, jolta kysyä tarvittaessa neuvoa ja opastusta. Ennen seuraavaa harjoitetta kävimme vielä läpi kaikkien ryhmien nimet sekä tulevien esitysten nimet mainoslauseineen.

Kevään ensimmäisessä työpajatapaamisessa me olimme tehneet portin, jonka läpi ryhmäläiset kävelivät työpajatoimintaan. Halusimme, että työpajatoiminnan lopun häämöittäessä kaikki työyhteisön jäsenet muodostavat itse pitkän kujan, josta jokainen saa vuorotellen kulkea silmät suljettuina muiden kuiskiessa hänelle kiitoksia ja kannustuksia tulevaan. Tämän jälkeen kertosimme vielä piirin muodossa tapahtuneen purkukeskustelun avulla päivän aiheita. Kysyimme yhden kysymyksen kaikista käsittelemis-

tämme aiheista. Viimeiseksi kertosimme vielä tulevan viimeisen yhteisen tapaamisemme aikataulun. Lisäksi pyysimme, että jokainen merkitsee seinälle liimaamiimme, harjoitusten nimet sisältäviin, lappuihin ykkösen sen harjoitteen kohdalle joka oli työyhteisölle hyödyllisin, kakkosen seuraavaksi parhaaseen ja kolmosen kolmanneksi parhaaseen. Näiden merkintöjen avulla saatoimme laskea sen mikä harjoitteista oli työyhteisölle mieluisin.

5.7.1 Havaintoja kolmannesta tapaamisesta

Työpajatapaamiseen osallistui 33 henkilöä. Kaikki kuuntelivat tarkasti ohjeita ja olivat tutustumisharjoitteissa erittäin kiinnostuneita siitä, mitä muut kertoivat itsestään. Osallistujat liikkuivat tilassa siten, että näkivät tarkasti toisensa ja kuulivat kaikkien kommentit. Tunnelma oli jokseenkin vapautunut ja ”Olen puu” -harjoitteessa useat ryhmäläiset intoutuivat osallistumaan ja kehittelemään uusia ideoita. Monet heittäytyvät kokeilemaan omia rajojaan ja hyppäsivät oman mukavuusalueensa ulkopuolelle kokeillen erilaisia selviytymisstrategioita koko työyhteisön nähden. Toisaalta moni myös jättäytyi piirin reunalle seuraamaan aktiivisesti ja kiinnostuneena tilannetta.

Mikäli osallistujat eivät ymmärtäneet ohjeita, he eivät kyselleet täsmennyksiä kaikkien kuullen, vaan joko hiljaisesti toisiltaan tai sitten meiltä ohjaajilta suoraan, jos satuimme olemaan lähellä. Kaikki osallistujat maltoivat työskennellä äänettömästi, kun koko työyhteisö järjestäytyi syntymäpäivien mukaiseen jonoon. Sen sijaan ensimmäisissä sanattomissa harjoitteissa ryhmäläisten oli hankalampaa maltaa mielensä ja olla keskustelematta, vaikka toistelimme ohjetta moneen kertaan. Ensimmäiset toiminnalliset harjoitteet vaativat tosin myös ääntelyä, joten metelin johdosta moni ei välttämättä kuullut muistuttelujamme sanattomuudesta.

Pienryhmätyöskentelyyn virittäytyttyä osallistujat kiersivät katsomassa kuvia ja kutsuivat innokkaasti toisiaan katsomaan jotakin tiettyä kuvaa, joka sopi juuri tälle. Vastaavasti, kun pyysimme valitsemaan kuvan, joka muistuttaa edellisestä viikonlopusta, monelle tuli tarve keskustella muiden kanssa ja samalla kertoa tarkemmin tekemisistään. Ryhmäläiset halusivat selkeästi jakaa yhteisesti työyhteisössä enemmän omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan kuin mitä meillä oli heille mahdollisuus antaa aikaa. Työpajatapaamisen päätteeksi tehdyssä kujassa ryhmäläiset kuiskivat toisilleen paljon eri-

laisia terveisiä ja kannustuksia, mutta kaikki liikkuvat ripeästi kujan läpi. Meidän mielestämme tämä ei johtunut siitä, että he olisivat olleet vaivautuneita saamastaan huomiosta vaan ennemminkin ryhmäläiset halusivat antaa kaikille mahdollisuuden kulkea kujasta, eivätkä vieneet aikaa toisiltaan. Ryhmätyö sujui pienryhmiltä todella sujuvasti ja jouhevasti. Luulemme sen johtuvan siitä, että kyseessä on sosiaalialan ihmisiä, jotka tekevät työssään paljon ryhmätyötä. Lisäksi merkitystä on varmasti myös sillä, että taustalla oli jo harjoitusta työpajakokonaisuuden aikaisemmista vaiheista. Uskomme, että sisällöltään positiivinen tekeminen eli vahvuuksien osoittaminen, työyhteisöä auttavien niksiä kehittämisen ja kannustusten kuiskailu, heijastui myös kauttaaltaan tapaamiskerran tunnelmaan.

5.8 Viimeinen tapaaminen: Harjoitekooste ja esitykset

Neljäs tapaaminen alkoi koko yksikön johtajan tervetuliaissanoilla. Tämän jälkeen oli meidän vuoromme esitellä Kikkapakki, joka on kaikista työpajatapaamisissa tekemistämme harjoitteista valikoiden koostamamme harjoitekokonaisuus työyhteisön käyttöön. Esittelimme Kikkapakkiin valitsemamme neljä erilaista temaattista ryhmää. Nämä ovat ”Irtiotto arjesta”, ”Keskittyminen ja hengähtäminen”, ”Asioiden käsittely” ja ”Pienet esitykset”. Lisäksi esittelimme näiden otsikoiden alle valitsemiamme harjoitteita. Samalla kerroimme, millaisissa erilaisissa tilanteissa työyhteisö voi kutakin harjoiteryhmää käyttää. Lisäksi esittelimme Kikkapakissa mukana olevat neljä erilaista apukorttia. Näistä ensimmäinen auttaa valitsemaan harjoitekortin valitsijan, joka toimii myös harjoitteen ohjaajana. Toisessa kortissa on väittämiä, joita voidaan käyttää inspiraationa ”Asioiden käsittely” -harjoitteissa. Viimeisissä apukorteissa on ideoita ”Patsas”- ja ”Muistilappuideointi”-harjoitteisiin. Edellisellä kerralla olimme pyytäneet kaikkia osallistujia merkitsemään lempiharjoitteensa ja nyt julkistimme kolme työyhteisön suosikkia. Nämä olivat ”Työssäjaksamisen niksit”, ”Mene jos” ja ”Lahjojen antaminen”.

Seuraavaksi valmistauduimme esityksiin harjoittelemalla Kikkapakin käyttöä tilanteeseen sopivien harjoiteryhmien korteilla. Teimme yhden meidän valitseman ja ohjaaman ”Irtiotto arjesta” -kategorian harjoitteen. Tämän jälkeen teimme yhden apukortin avulla valitun työyhteisön jäsenen valitseman harjoitekortin hänen ohjaamana. Näin halusimme osoittaa Kikkapakin käytön helppoutta ja madaltaa kynnystä käyttää sitä myös ilman meitä ohjaajia. Tämän jälkeen teimme vielä meidän ohjaamina rentoutusharjoit-

teen, jota Julioiden ryhmä ei ollut aiemmin päässyt kokeilemaan ollenkaan. Näiden kaikkien harjoitteiden piilotarkoituksena oli myös rentouttaa tilannetta, luoda keskittymistä ja poistaa hieman mahdollista tuleviin esityksiin liittyvää jännitystä.

Tähän viimeiseen tapaamiseen osallistui myös sellaisia henkilöitä, jotka eivät olleet kolmannen kerran tapaamisessa, joten he eivät olleet yhdessäkään pienryhmässä mukana. Kikkapakkiin oli hankittu myös Pesäpuu ry:n Säätihakortit ja Vahvuuskortit. Sovimme, että nämä henkilöt saavat kunkin esityksen jälkeen ryhmänä valita Vahvuuskorteista muutaman kortin, jotka erityisesti kuvasivat esiintyneen ryhmän vahvuuksia. Näin kaikilla tapaamisen osallistujilla oli sovittu tehtävä, eikä kukaan osallistunut tapaamiseen vain katsojana. Esitysten katsomisen jälkeen oli meidän aikamme kiittää yhteistyöstä ja pyytää kaikkia osallistujia täyttämään palautelomake.

5.8.1 Havaintoja viimeisestä tapaamisesta

Työpajatapaamiseen osallistui 34 henkilöä. Työyhteisön jäsenet hiljentyivät aktiivisesti kuuntelemaan Kikkapakin esittelyä ja he olivat uteliaan kiinnostuneita harjoitekoosteesta. Laivan kokoushuone oli varsin pieni tila kokouspöytineen ja tuoleineen, mutta osallistujat liikkuiivat silti reippaasti annettujen ohjeiden mukaan ja olivat luontevasti varsin lähellä toisiaan. Ryhmät jakoivat keskenään esiintymisjärjestyksen nopeasti ja yhteisymmärryksessä. Jokainen ryhmä esitti vuorollaan esityksensä, ja vahvuuskorttien käyttäjät intoutuivat antamaan kannustavaa palautetta jokaiselle ryhmälle. Monella ryhmällä oli esitykseen liittyvää rekvisiittaa ja vaatetusta mukana. Muutoinkin esitykset vaikuttivat siltä, että ryhmäläiset olivat käyttäneet ainakin jonkin verran työpajatapaamisten ulkopuolista aikaa niiden suunnitteluun ja harjoitteluun. Esitykset olivat varsin erilaisia ja monessa esityksessä ryhmäläiset koettelivat omia rajojaan ja heittäytyivät yhdessä tuntemattomalle alueelle. Jokaisen ryhmän jäsenet tukivat esityksissä toisiaan ja auttoivat esityksen etenemisessä silloin, kun kaikki eivät ihan tarkalleen muistaneet mitä oli sovittu tehtäväksi. Yleisössä katsomassa olevat työtoverit olivat todella kiinnostuneita muiden esityksistä ja palkitsivat aina kaikki kunnon aplodein.

5.9 Omat havaintomme työpajakokonaisuudesta

Videoilta ja muistiinpanoista työpajojen kulkua tarkastellessamme kiinnitimme huomiota muutamiin ulkoisiin seikkoihin, jotka tekivät Julioiden ja Romeoiden tapaamisista erilaisia. Erittelemme tässä näitä havaintojamme, koska niiden tiedostamisesta saattaa olla hyötyä minkä tahansa työyhteisön parissa teatteri-ilmaisullisia menetelmiä käytettäessä. Ensinnäkin vaikutusta saattoi olla sillä, mille viikonpäivälle tapaamiset oli sovittu ja millainen sää kulloinkin oli. Myös tilavalinnat saattoivat vaikuttaa toimintaan. Merkitystä saattoi olla etenkin sillä, oliko tila täysin uusi ja vieras kaikille osallistujille, vai oliko se jo joillekin ennalta tuttu oma työtila. Romeot olivat jo ennen ensimmäistä tapaamistaan ehtineet kuulla etukäteen Julioilta palautetta tapaamisesta, joten heillä saattoi olla ennako-odotuksia, jotka vaikuttivat toimintaan suhtautumiseen. Myös me olimme ohjaajina ehtineet vaikuttua kokemastamme ja muokkasimme Romeoiden työpajatapaamisen harjoitejärjestystä Julioilta saamamme palautteen mukaan sellaiseksi, minkä koimme parantavan osallistujien keskittymiskykyä ja jaksamista.

Ohjaamistyötä ei voi tehdä täysin paperista lukien, joten varmasti myös toisinaan unohdimme antaa jonkun täsmentävän ohjeen toiselle ryhmälle, minkä olimme muistaneet kertoa toiselle. Lisäksi koetimme itsemme kehittämisen vuoksi vaihdella sitä, kumpi on vastuussa mistäkin harjoitteesta, jotta saisimme kokemusta erilaisten harjoitteiden ohjaamisesta. Näin ollen osa harjoitteista saattoi erota ryhmien välillä pelkätään siksi, että meidän tapamme toimia ohjaajina eroavat toisistaan. Ohjaustyötä tehdään pääasiassa omalla persoonalla, joten etukäteen suunnitelluista täysin samoista ohjeista huolimatta viesti voi välittyä hyvinkin erilailta.

Myös yksikön esimiesasemassa olevat henkilöt oli jaettu osallistumaan työpajoihin satumanvaraisesti esittelyssä tekemällämme järjestelyllä. Me emme tienneet tarkemmin, ketkä olivat työyhteisössä missäkin asemassa, mutta uskomme että myös sillä voi olla vaikutusta työpajatapaamisten kulkuun miten kukin esimies työskentelyyn suhtautui ja miten he jakautuivat ryhmien jaossa eri ryhmiin. Pyrimme painottamaan työpajatyöskentelyssä työroolien sivuun jättämistä sekä sanallisina ohjeina työpajakokonaisuuden alussa että toiminnan suunnittelussa.

Romeot juttelivat enemmän keskenään harjoitteiden aikana, kun taas Juliat kuuntelivat tarkasti sekä toisiaan että meitä. Lisäksi Julioilla oli tapana harjoitteiden välissä seurata

meitä ohjaajia ja odottaa hiljaisina uusia ohjeita, kun taas Romeot helposti heti keskustelivat keskenään. Tähän voi vaikuttaa joko se, että Romeot tunsivat ennalta toisensa paremmin, tai se, että he eivät tunteneet toisiaan juuri ollenkaan ja siten helposti keskustelivat pienemmissä porukoissa omien tuttujensa kanssa. Joka tapauksessa harjoitteissa, joissa osallistujat kertoivat itsestään, kaikki työyhteisön jäsenet kuuntelivat tarkasti toisiaan. Koko työyhteisön työskennellessä yhdessä kaikki osallistujat huomioivat toisensa ja antoivat toisilleen tilaa ja mahdollisuuden osallistua harjoitteiden tekoon omalla intensiteetillä. Lisäksi he keskustelivat aktiivisesti pienryhmissä ja kannustivat omia ryhmäläisiään esitysten teossa ja esittämistilanteessa.

Työyhteisö sitoutui toimintaan kokonaisuudessaan innostuneesti. Saimme monipuolista ja paneutunutta palautetta sekä ideoita osallistujilta ja työhyvinvointiryhmältä, mikä mahdollisti toiminnan kehittämisen jo prosessin aikana. Työhyvinvointiryhmä osallistui aktiivisesti muun muassa Kikkapakin lopullisen ulkomuodon ja sisällön ideoimiseen. Edellä mainitut asiat osoittavat mielestämme sen, että työyhteisö koki työhyvinvointihankkeen omakseen.

Mielestämme työyhteisön kahden eri ryhmän toiminnan keskinäinen vertaaminen ei ole työmme päätarkoitus. Lähinnä olemme halunneet tuoda tässä esille sen, miten erilailla samansisältöiset harjoitekokonaisuudet voivat samankin työyhteisön jäsenten keskuudessa toimia, ja millä kaikilla ulkoisilla tekijöillä voi olla vaikutusta asiaan. Opinnäyte-työmme työelämälähtöisyyden kannalta tärkeämmäksi asiaksi muodostuu se, miten koko työyhteisö toiminnan koki. Käsittelemme koko työyhteisöltä saamaamme kirjallista palautetta seuraavassa luvussa.

6 KIRJALLISEN PALAUTTEEN ARVIOINTI

Osallistumisaktiivisuus oli ilahduttavaa: toimintamme tavoitti miltei koko työyhteisön – olkoonkin, että osalla työntekijöistä oli mahdollisuus osallistua vain osaan tapaamisista. Kuhunkin työpajatapaamiseen osallistui noin 80 prosenttia työyhteisöstä, kun huomioidaan, että kevään tapaamiset toteutettiin kahdessa eri ryhmässä. Toiminnan arviointia tapahtui koko työpajaprosessin ajan. Tässä luvussa arviointimme kohdistuu kolmeen tavoitteeseen, joilla pyrimme mahdollistamaan työyhteisön sisäistä dialogia ja täten kehittämään työyhteisön toimivuutta. Nämä tavoitteet olivat seuraavat: auttaa työyh-

teisöä rentoutumaan leikin, naurun ja luovuuden kautta, tukea työyhteisön jäsenten tutustumista toisiinsa sekä herättää ajatuksia vuorovaikutuksesta. Tämän luvun lopussa tiivistämme kaiken saamaamme palautteen johtopäätöksiksi, joita syvennämme edelleen pohdinnassa.

Tässä luvussa esitetty arviointi pohjautuu osallistujilta saamaamme kirjalliseen palautteeseen, jota keräsimme nimettömin kyselylomakkein (Liitteet 2 ja 3) kahden ensimmäisen tapaamisen jälkeen sekä työpajakokonaisuuden lopussa. Kyselylomakkeet sisälsivät monivalintaväittämiä ja avoimia kysymyksiä. Käytimme aineiston keräämisessä, purkamisessa, koodaamisessa ja analyysissa hyväksi sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Analyysivaiheessa hyödynsimme teemoittelua.

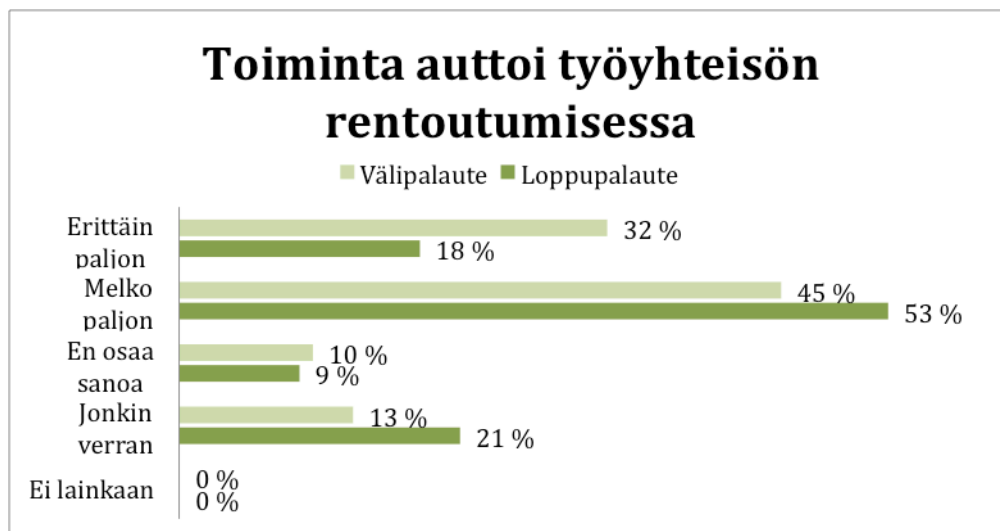
Sekä Julioilta että Romeoilta kerätyn välipalautteen tarkoituksena oli selvittää, miten siihen asti järjestämämme toiminta oli osallistujien mielestä vaikuttanut työpajatoiminnalle asettamiimme tavoitteisiin sekä toimia apuna syksyn ohjauskertojen suunnittelussa. Kaikki paikalla olleet 31 osallistujaa vastasivat kyselyyn. Viimeisen tapaamiskerran lopussa koko ryhmältä kerätyllä palautteella halusimme selvittää, kuinka järjestämämme toiminta vaikutti osallistujien mielestä työpajatoiminnalle asettamiimme tavoitteisiin. Kyselyyn vastasivat kaikki paikalla olleet 34 osallistujaa. Keskityimme pääosin tarkastelemaan työyhteisön antamaa palautetta kokonaisuutena.

Vertaamme väli- ja loppupalautetta laskemalla kolmen päätavoitteen vastauksista suuntaa-antavat keskiarvot. Muodostamme keskiarvojen laskemista varten nollaluokan vastauksista "en osaa sanoa". Nämä nollaluokan vastaukset eivät tule huomioiduiksi keskiarvoissa. "Ei lainkaan" -vastauksia ei ollut näissä väittämissä yhtään kappaletta. Keskiarvojen yhteydessä luokka yksi tarkoittaa "jonkin verran", luokka kaksi "melko paljon" ja luokka kolme "erittäin paljon".

6.1 Työyhteisön rentoutuminen

Välipalautteessa valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että toiminta auttoi työyhteisöä rentoutumaan melko paljon (45 %) tai erittäin paljon (32 %). Loppupalautteessa suosituimmat vastausvaihtoehdot olivat melko paljon (53 %) ja jonkin verran (21 %) (Kuvio 1). Myös loppupalautteen avoimet vastaukset sisälsivät paljon viitteitä rentoutumisesta,

työstä irtautumisesta, huumorista, ilosta ja voimavaroista. ”- Työpajat olivat mukavia ja rentouttavia. - Oli kivaa kun sai nauraa töissä. – –” ”Positiivista yhdessä oloa, arkisista työrutiineista irrottautumista, jaksaa arkea paremmin”. ”Naurua ja hyvää mieltä tullut lisää”. ”- tämä (kaikki) on tuonut tarpeellista rutiineista poikkeamista, erityisesti iloa, naurua, yhteistä rentoutumista. Nämä unohtuvat arjen keskellä.” Molemmissa kyselyissä vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” valitsi noin joka kymmenes vastaaja.



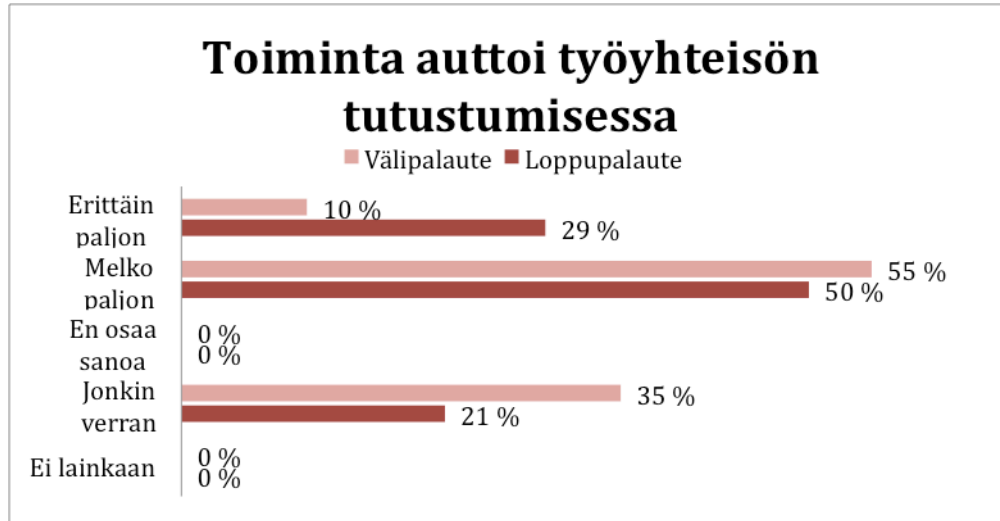
Kuvio 1. Osallistujien arvio toiminnan merkityksestä työyhteisön rentoutumiselle

Välipalautteessa suuntaa-antava keskiarvo (0–3) rentoutumista käsittelevässä kysymyksessä oli 2,0, mikä tarkoittaa vastausvaihtoehtoa ”melko paljon”. Loppupalautteessa vastaava keskiarvo oli 1,8. Muutos vastauskertojen välillä oli 6,5 prosenttiyksikköä, joten loppupalautteen mukaan toiminta oli auttanut rentoutumaan hieman vähemmän kuin välipalautteen mukaan.

6.2 Työyhteisön tutustuminen

Välipalautteessa suurin osa osallistujista vastasi työyhteisön tutustumista koskevaan väittämään joko melko paljon (55 %) tai jonkin verran (35 %). Loppupalautteessa suosituimmat vastausvaihtoehdot tutustumiseen liittyvässä väittämässä olivat melko paljon (50 %) ja erittäin paljon (29 %) (Kuvio 2). Reilu kolmannes vastanneista toi tutustumiseen liittyviä näkökulmia esiin myös loppukyselyn avoimissa kysymyksissä: ”On ollut mukava nähdä työtovereiden ’leikkivän’. – – Uusin silmin katson useata työtoveria nyt.” ”Olemme tutustuneet toisiimme paremmin ja se auttaa myös jatkossa ottamaan hel-

pommin yhteyttä. Tutuistakin on tullut ilmi uusia mukavia piirteitä.” ”Yksikössämme on satelliittityöpaikkoja ja osa henkilökunnasta ei juurikaan ole toimistolla ja tyhy on lähentänyt heitä toisiin.” Vastausvaihtoehtoa ”en osaa sanoa” ei valinnut kukaan vastaajista.



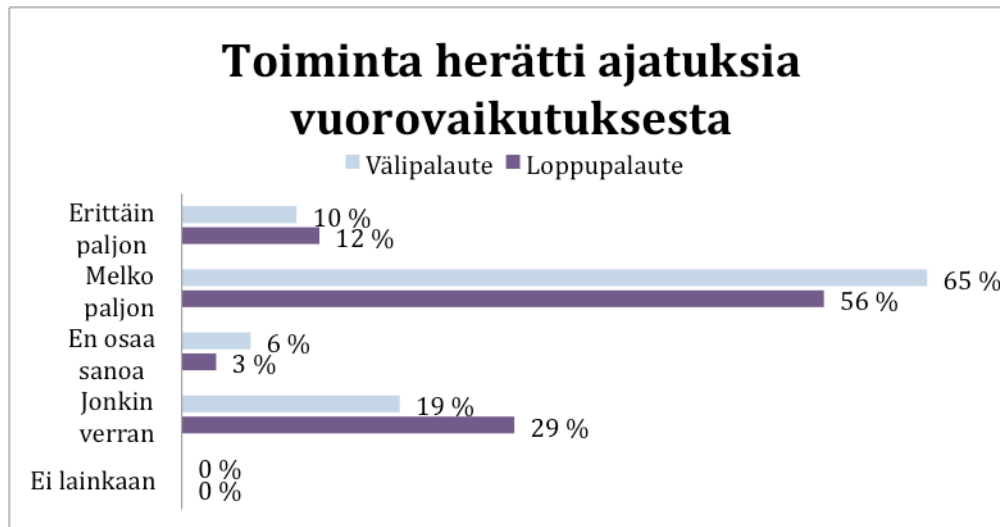
Kuvio 2. Osallistujien arvio toiminnan merkityksestä työyhteisön tutustumiselle

Välipalautteen suuntaa-antava keskiarvo oli tutustumista käsittelevässä kysymyksessä 1,7 ja loppupalautteessa 2,1 (KA 2 vastaa väittämää ”jonkin verran”). Muutos vastauskertojen välillä on 13.5 prosenttiyksikköä siten, että loppupalautteessa vastaajat kokivat toiminnan auttaneen tutustumisessa jonkin verran enemmän kuin välipalautteessa.

6.3 Ajatukset vuorovaikutuksesta

Välipalautteessa valtaosa osallistujista vastasi väittämään ”toiminta on herättänyt ajatuksia vuorovaikutuksesta” ”melko paljon” (65 %) tai ”jonkin verran” (19 %) (Kuvio 3). Välipalautteen avoimien kysymysten vastaukset osoittavat, että työpajatoiminta herätti osallistujia miettimään useasta näkökulmasta omia vuorovaikutustapoja sekä niiden vaikutusta toisiin ihmisiin. Vastauksissa toistuivat ajatukset kuuntelemisesta, tilan antamisesta toiselle ja toisten näkökulmien huomioimisesta, sekä huomiot omasta ilmaisusta, niin puheesta, ilmeistä, eleistä kuin äänenpainoistakin. Niissä näyttäytyivät monipuolisesti William Isaacsin nimeämät dialogitaidot kunnioitus, kuunteleminen, odottaminen ja suora puhe. Loppupalautteessa suosituimmat vastausvaihtoehdot saman väittämän kohdalla olivat ”melko paljon” (56 %) ja ”jonkin verran” (29 %). Vastaus-

vaihtoehdon ”en osaa sanoa” valitsi välipalautteessa 6 prosenttia ja loppupalautteessa 3 prosenttia vastaajista.



Kuvio 3. Osallistujien arvio siitä kuinka paljon toiminta herätti ajatuksia vuorovaikutuksesta

Välipalautteesta ja loppupalautteesta laskettu suuntaa-antava keskiarvo vuorovaikutusta käsittelevässä kysymyksessä oli 1,8, eli sekä väli- että loppupalautteen mukaan toiminta herätti ajatuksia vuorovaikutuksesta jonkin verran. Tämän väittämän kohdalla ei tapahtunut muutosta vastauksertojen välillä tarkasteltaessa keskiarvoja.

6.4 Muita olennaisia huomioita välipalautteesta

Välipalautteen mukaan osanottajat kokivat tapaamisten tunnelman positiiviseksi: vastauksissa toistuivat kuvailut rennosta, iloisesta ja vapautuneesta tunnelmasta. Työyhteisö tunsikin myös voineensa irtautua työstä ja sen velvoitteista toiminnan aikana. Molemmat ryhmät kokivat ryhmänsä turvalliseksi ja yhtäältä valtaosa vastaajista koki voineensa olla oma itsensä työpajatapaamisissa. 52 prosenttia vastaajista koki tulleen työpajatapaamisissa kuulluksi ”erittäin paljon” ja 32 prosenttia ”melko paljon”. Romeoista kuitenkin 31 prosenttia koki tulleen kuulluksi vain ”jonkin verran”, kun taas Juliosta kaikki kokivat tulleen kuulluksi ”melko tai erittäin paljon”. Kun vertasimme ryhmien välisiä suuntaa-antavia keskiarvoja, huomasimme, että Juliat kokivat työpajatoiminnan vaikuttaneen päätavoitteiden osalta selvästi positiivisemmin kuin Romeot – ero oli noin 20 prosenttiyksikköä. Pohdimme tähän mahdollisesti vaikuttaneita asioita tarkemmin luvussa 5.

Romeoiden kokemus siitä, että he tulivat vähemmän kuulluiksi kuin Juliat saattaa osin selittyä sillä, että Romeoiden tapaamisissa esiintyi enemmän taustahälinää ja rauhatomuutta. Meille tämä kertoi siitä, että meidän tulee ohjaajina huolehtia yhä paremmin siitä, että työpajatapaamisissa on rauhallista toimia ja että kaikki halukkaat saavat tasapuolisesti äänensä kuuluviin. Kokonaisuutena palaute antoi meille kattavasti viitteitä siitä, miten tavoitteita kohti on kuljettu ja miten toimintaa kannattaisi kehittää syksyn tapaamisia ajatellen. Esitimme toiminnan suunnittelussa huomioitua palautetta luvussa 5.7.

6.5 Dialogisuus ja työyhteisön toimivuus

Haluamme tarkastella arvioinnissa myös kyselyyn vastanneiden kokemuksia siitä, missä määrin työpajakokonaisuus loi edellytyksiä työyhteisön dialogille ja miten se vaikutti työyhteisön toimivuuteen yhteisön yhteisistä asioista keskustelemisen osalta. Nämä kaksi asiaa eivät sisälly työpajatyöskentelylle asettamiimme varsinaisiin tavoitteisiin, mutta ovat alusta asti suunnanneet toimintaamme. Pääosa loppupalautteen vastaajista ilmoitti työpajakokonaisuuden luoneen edellytyksiä työyhteisön dialogille ”melko paljon” (44 %) tai ”jonkin verran” (24 %). Vastaavasti suurin osa vastaajista näki työpajakokonaisuuden vaikuttaneen työyhteisön toimivuuteen ”melko paljon” (38 %) tai ”jonkin verran” (30 %). Kuitenkin noin neljännes vastanneista vastasi kumpaankin kysymykseen ”en osaa sanoa”, mikä osoittaa, että tuloksiin tulee suhtautua varauksella. Tämän vastausvaihtoehdon suuri suosio voi kertoa esimerkiksi huonosta kysymyksen asettelusta, käsitteiden hankaluudesta tai siitä, että vastaajat eivät osanneet arvioida työpajakokonaisuuden vaikutusta tähän asiaan. Käsitteitä dialogi ja työyhteisön toimivuus olisi kannattanut avata palautteenantotilanteessa.

Molempien loppupalautteessa esitettyjen avoimien kysymysten vastaukset kertovat kuitenkin siitä, millä tavoin työpajakokonaisuus loi edellytyksiä työyhteisön dialogille ja miten se vaikutti työyhteisön yhteisistä asioista keskustelemiseen. Kysymykset olivat seuraavat: Jos työpajakokonaisuudella on mielestäsi ollut vaikutusta työyhteisön toimivuuteen, niin millä tavoin? ja Muuta, mitä? Vastaajat kirjoittivat muun muassa toisten näkemisestä uusin silmin, tutustumisen myötä helpottuneista yhteydenottamisesta ja yhteistyöstä sekä lisääntyneestä ymmärryksestä toisten työtehtäviä kohtaan. Lisäksi vastauksissa puhutaan vuorovaikutuksen kehittymisestä avoimemmaksi ja joustavam-

maksi, rohkeuden ja uskalluksen lisääntymisestä sekä yhteisöllisyyden ja me-hengen rakentumisesta ja vahvistumisesta. Joissakin vastauksissa mainitaan, että työpajakokonaisuuksien on helpottanut myös asioiden puheeksi ottamista. Yksi vastaajista kuvaili kokemustaan työpajakokonaisuudesta näin: ”- arvostus muita kohtaan on lisääntynyt; kaikista on löytynyt uusia puolia, joita on otettu esiin arjessa lisäämään sekä osaamis- tamme että viihtyvyyttämme”. Toinen luonnehti kokemustaan seuraavasti: ”Vuorovaikutus on avoimempaa. Rennompaa kanssakäymistä, ei ’jännitä’ kysyä työtoverilta. Ollaan joustavia.” 94 prosenttia kyselyyn vastanneista koki työpajakokonaisuuden vaikuttaneen työyhteisön ilmapiiriin positiivisesti. Loput kuusi prosenttia vastanneista koki, ettei se ollut vaikuttanut ilmapiiriin ollenkaan.

6.6 Johtopäätökset

Tapaamisten aikana työyhteisössä virisi paljon keskustelua vuorovaikutuksesta ja saimme vaikutelman, että valtaosa osallistujista löysi itselleen uusia näkökulmia ja oivalluksia aiheesta. Myös vastauslomakkeet osoittavat samaa niin avoimien kysymyksien kuin monivalintaväittämienkin osalta. Osa vastaajista kuitenkin koki, ettei osaa sanoa herättikö toiminta ajatuksia vuorovaikutuksesta. Uskomme, että vuorovaikutukseen liittyvät oivallukset ovat osin sanojen ulottumattomissa eritoten silloin, kun työskentely on kokonaisvaltaista, myös kehollista. Tällaisten oivallusten mittaaminen ja arvioiminen on ylipäätään hyvin vaikeaa, ellei mahdotonta. Näin ollen osa oivalluksista ja ajatuksista saattoi jäädä välittymättä meille, osa saattaa olla vasta siemeninä itämässä osallistujien mielissä. Monentasoisten ajatuksen herääminen vuorovaikutuksesta on kuitenkin aina arvokasta, sillä se mahdollistaa vuorovaikutus- ja dialogitaitojen kehittämisen.

Rentoutumista koskeva tavoite täyttyi mielestämme hyvin. Niin osallistujien vastaukset kuin omat havaintomme kertovat siitä, että tapaamiset olivat ilon ja naurun värittämiä. Vaikka tapaamisissa välillä käsiteltiin työhön liittyviä asioita tai vuorovaikutustee- maa vakavamminkin, toiminta toi nähdäksemme yhteisön jäsenille rentouttavaa yhteis- toimintaa työn ulkopuolella. Kuitenkin rentoutumista käsittelevässä kysymyksessä kymmenesosa vastaajista valitsi väittämän ”en osaa sanoa”. Arvioimme, että tämä saattoi johtua esimerkiksi valittujen menetelmien herättämästä jännityksestä, tai siitä, että etenimme tapaamisten aikana suhteellisen ripeästi harjoitteesta toiseen. Toisaalta meitä yllättää se, että kaikissa tapaamisissa heränneestä raikuvasta ja vapautuneesta

naurusta huolimatta näinkin moni valitsi vastausvaihtoehtokseen ”en osaa sanoa”. Vastauksertojen välillä tapahtunut pieni muutos osallistujien kokemuksissa voi liittyä esimerkiksi viimeisen tapaamiskerran herättämään mahdolliseen esiintymisjännitykseen.

Tavoitteemme työyhteisön keskinäisestä tutustumisesta onnistui erinomaisesti: kyselyjen vastauksista on pääteltävissä, että tutustumista tapahtui tapaamisten myötä yhä enemmän. Koska emme tunne työyhteisöä entuudestaan, emme kuitenkaan omien havaintojemme pohjalta pysty arvioimaan sitä, missä määrin tutustumista tapahtui. Voimme kuitenkin todeta, että yhteisön jäsenet kommunikoivat ahkerasti toistensa kanssa, pienryhmissä toteutetut tehtävät sujuivat jouhevasti ja suhtautuminen työtoveihin oli uteliasta ja kunnioittavaa. Tutustumisen myötä toiminta loi nähdäksemme edellytyksiä myös työyhteisön luottamuksen vahvistumiselle.

Kaikkien työskentelylle asettamiemme tavoitteiden täyttymisen myötä arvioimme työpajakokonaisuuden luoneen edellytyksiä myös työyhteisön dialogille ja toimivuudelle. Palautteeseen pohjautuva arviointi ei kuitenkaan kerro lisääntyivätkö työyhteisön jäsenten dialogitaidot tai turvallisuuden ja luottamuksen kokemus työpajatoiminnan myötä. Arviointiin koostamamme tieto ei ole sellaisenaan yleistettävissä muihin työyhteisöihin. Myöskään sitä, miten kyseinen työyhteisö arvioi järjestämäämme työpajatoimintaa ja harjoitekoosteen hyödyllisyyttä pidemmällä aikavälillä ei ole mahdollista sisällyttää opinnäytetyöhömmme.

Luvussa 2 esittelimme työelämän ja työhyvinvoinnin asiantuntijoiden näkemyksiä siitä, millaisiin asioihin työn kehittämisessä kannattaisi erityisesti keskittyä. Näitä olivat työyhteisön voimavaroja ja yhteisöllisyyttä edistävien käytäntöjen tukeminen sekä työyhteisön vuorovaikutuksen kehittäminen. Tämän opinnäytetyöprosessin loppuvaiheessa arvioimme myös itse, että edellä mainitut osa-alueet ovat ajankohtaisia ja merkittäviä kehittämisalueita. Vastaavasti esitimme luvuissa 2 ja 4 tutkimustietoa ja näkemyksiä taiteen ja kulttuurin mahdollisuuksista työhyvinvoinnin tukemisessa muuttuvassa työelämässä. Niissä ilmenneiden rohkaisevien tuloksien suuntaisesti myös tämä opinnäytetyö antaa viitteitä siitä, että teatteri-ilmaisullisilla menetelmillä voidaan vaikuttaa suotuisasti työyhteisön toimivuuteen ja hyvinvointiin.

7 POHDINTA

Opinnäytetyömme oli kokonaisuudessaan varsin mielenkiintoinen ja opettavainen prosessi. Ryhdyimme tekemään tätä työtä parityönä samanlaisten kiinnostusten kohteiden ohjaamina tuntematta ennalta toisiamme. Ennen työyhteisön löytymistä ehdimme keskustella siitä, mikä meitä molempia kiinnostaa ja innoittaa omalla alallamme ja mitkä ovat sellaisia asioita, missä haluaisimme vielä kehittyä. Näiden keskustelujen avulla saimme luotua yhteisen molempia innoittavan suunnan työskentelylle. Tästä lähtökohdasta meillä molemmilla oli mahdollisuus oppia toisiltamme ja kehittyä prosessin aikana. Toivoimme, että olisimme voineet tarkastella tässä opinnäytetyössä yhteistyötämme enemmän ja kriittisemmin, mutta päädyimme jättämään yhteistyön pohtimisen laajemmassa määrin kirjallisen työmme ulkopuolelle. Teimme tämän valinnan, koska koimme tärkeimmäksi sen, että teatteri-ilmaisullisia menetelmiä hyödynnettäisiin sosiaalialan työyhteisöissä myös vastaisuudessa. Olemme kirjoittaneet opinnäytetyömme siltä kannalta, että voisimme välittää etenkin sosiaali-, terveys- sekä kulttuurialan toimijoille tietoa siitä, mitä hyötyä teatteri-ilmaisullisesta työhyvinvointitoiminnasta voi työyhteisölle olla ja miten järjestämämme työpajakokonaisuuden osallistujat kokivat sen.

Onnistuimme mielestämme dialogin taustateorian ja improvisaation menetelmien yhdistämisessä varsin hyvin. Teimme toiminnan suunnitteluvaiheessa valinnan, että emme sisällytä toimintaan luentoa dialogisesta vuorovaikutuksesta, vaan punomme dialogin ajatuksia osaksi työpajatoimintaa tarjoten työyhteisön jäsenille mahdollisuuden tutustua aiheeseen toiminnallisin harjoittein ja jonkun verran myös keskustellen. Näemme, että dialogin ajatuksia, kuten toisten kuuntelemista ja kunnioitusta, olisi kuitenkin voinut kietoa vielä tiiviimmin osaksi toimintaa. Näin siitä huolimatta, että huomattava osa työyhteisöstä koki työpajatoiminnan luoneen edellytyksiä työyhteisön dialogille. Työpajanauhoitteiden yhteinen katsominen työpajakokonaisuuden jälkeen auttoi meitä oivaltamaan, miten harjoitteita voisi jalostaa vieläkin pidemmälle, jotta dialogisuutta olisi mahdollista konkretisoida osallistujille paremmin. Meissä heräsi ajatuksia esimerkiksi siitä, miten improvisaation kautta fiktion maailmassa oivallettuja asioita voitaisiin kytkeä paremmin arkisiin vuorovaikutustilanteisiin. Uskomme, että tällaisten oivallusten tekeminen ei olisi ollut mahdollista pelkästään keskustellen yhteisen opinnäytetyöprosessimme alussa. Näiden kokemusten pohjalta voimme jatkossa valita ja jalostaa yhä

kehollisempia ja toiminnallisempia harjoitteita tukemaan taustateorian välittymistä työpajatoiminnassa.

Työpajatyöskentelyn aikana kiinnitimme myös huomiota omaan tapaamme toimia ohjaajina. Opinnäytetyön laajuuden vuoksi emme työpajatoimintaa havainnoidessamme avanneet täsmällisemmin omaa toimintaamme. Koulutusohjelmamme tarjoavat myös hyvin erilaiset lähtökohdat ohjaajuuteen, joten koimme prosessin aikana ja sen jälkeen hedelmällisimmäksi analysoida työskentelyämme molempien omista lähtökohdista sekä itsenäisesti että yhdessä keskustellen. Tiivistämme seuraavaan lyhyesti kummankin omakohtaiset kokemukset ohjaajuudesta.

Helena Inkeri: "Minulle oli luontevaa lähestyä ohjaamista siitä lähtökohdasta, että pyrin antamaan mahdollisimman paljon tilaa ryhmälle ja tukemaan ryhmäläisten keskinäistä vuorovaikutusta. Työpajatapaamisten jälkeen minulle on kirkastunut yhä selvemmin, miten merkittävä rooli ohjaajalla on esimerkiksi tasapuolisuudesta huolehtijana, kannustajana, ryhmältä tulleiden viestien vahvistajana sekä olennaisten kysymysten esittäjänä. Oma koulutukseni tarjoaa enemmänkin yleisiä teoreettisia ja eettisiä tarkastelunäkökulmia ihmisten parissa työskentelemiseen kuin konkreettisia menetelmiä. Koenkin, että minulla on vielä ryhmien kanssa toimimisesta ja ohjaajuudesta paljon opittavaa, kuten napakkuudesta ja rohkeudesta tarttua tilanteisiin sekä selkeiden ohjeiden antamisesta. Uskon, että ohjauskokemusten karttuessa on mahdollista pyrkiä yhä enemmän avoimuuteen ja spontaaniuteen, jolloin kyky suhtautua ryhmäläisiin ja kanssaohjaajaan dialogisesti kasvaa. Yhteistyömme aikana olen oppinut työparilta lukuisten uusien harjoitteiden lisäksi hänen tavastaan koota eheä ohjauskokonaisuus sekä hänen ohjauksellisesta otteestaan."

Päivi Äijälä: "Ajatuksenani työpajaohjaamisessa oli kannustaa työyhteisön jäseniä kohti uudenlaista toimintamuotoa siten, että ohjaajana viitoitan toiminnan suuntaa. Tällöin työyhteisön jäsenet saavat itse tuoda sisältöä toimintaan. Ohjaajan rooliksi valitsin aktiivisen sivusta seuraajan, joka tarjoaa avaimia uusiin oivalluksiin ja muutokseen, mutta ei varsinaisesti ota askelia työyhteisön puolesta. Tapaamisissa tarkoituksena oli saada harjoitteiden kautta työyhteisön jäsenten oma ääni mahdollisimman tasaveroisesti kuuluviin, joten ohjaajan rooliin kuului vahvasti kuuntelu ja kannustus. Työpajatoiminnan aikana olen erityisesti havainnut sen, miten paljon kuuntelua ohjaaminen edellyttää. Erityisen tärkeää on ollut sekä työyhteisön jäsenten tunnelman aistiminen

että työparin toiminnan kuuntelu. Meidän työpajatoimintamme puolen vuoden keston aikana olen voinut kehittää omaa osaamistani pyrkimällä yhä enemmän dialogiin kaikkien osallistujien kanssa. Oma koulutusohjelmani on tarjonnut paljon konkreettisia menetelmiä työskentelyyn, mutta parityössä olen nyt saanut entistä enemmän teoriaa ja uudenlaisia näkökulmia harjoitteiden sisällön välittämiseen.”

Vaikka tämä oli ensimmäinen yhteistyöprojektimme, koemme, että yhteistyö oli ohjaus-tilanteissa sujuvaa ja luontevaa, ja kunnioitimme toinen toisemme tapaa ohjata ja toimia oman osaamisen puitteissa. Videoita katselemalla huomasimme, että voimme kehittää yhteistyötämme kuuntelemalla työskentelyn aikana vielä huolellisemmin toisiamme. Etukäteen meitä mietitytti, miten ammatti-ihmiset ottavat meidät opiskelijoina vastaan. Näin etenkin siksi, kun toimme vuorovaikutusteeman mukaan työskentelyyn – ovathan sosiaalialan työntekijät ihmissuhdetyön asiantuntijoita. Kokemuksemme on, että kun tuo vilpittömästi ja avoimesti esiin myös oman keskeneräisyytensä ja halun oppia ryhmältä, on helpompi rakentaa luottamuksellista suhdetta ryhmään ja luoda dialoginen lähtökohta toiminnalle.

Työpajatyöskentelyä aloittaessamme olimme tarkasti sopineet, kumpi on pääsääntöisessä vastuussa mistäkin harjoitteesta ja mitä kullakin harjoitteella tavoittelemme. Olimme myös sopineet, että voimme työpajatoiminnan aikana kysyä toisiltamme neuvoa ja tarvittaessa täsmentää toisiamme. Nyt olemme saaneet harjoitella yhteensä seitsemän kertaa työyhteisön edessä yhdessä toimimista, joten olemme saaneet kokemuksen, millaisista asioista kannattaa jatkossa keskustella osallistujien kuullen ja millaisista asioista on hyvä päättää etukäteen. Jälkimmäisiä ovat esimerkiksi ajan- ja tilankäytölliset sekä harjoitteiden purkuun vaikuttavat kysymykset. Kokemuksistamme opimme sen, että meidän on ohjaajina siedettävä epävarmuutta ja muutoksia sekä sitä, että emme voi suunnitella kaikkea etukäteen. Voimme kuitenkin keskustella etukäteen vieläkin enemmän siitä, miten toimimme yllättävissä tilanteissa. Tätä kautta voimme tehdä parityöskentelyn joustavammaksi ja turvallisemmaksi. Yhteistyömme oli joka tapauksessa varsin jouhevaa ja saimme muutamalta työyhteisön edustajalta epävirallista palautetta, että täydensimme ohjaajina hyvin toisiamme. Myös kyselylomakkeissa työyhteisön jäsenet kiittelivät meitä ammattitaitoisesta työskentelystä.

Työhyvinvointiryhmä (2010) oli kyseisen kalenterivuoden työhyvinvointitoimintaa suunnitellessaan asettanut tavoitteeksi ”teatteri-ilmaisullisin keinoin opetella pukemaan aja-

tukset sanoiksi ja löytää yhdessä tekemisen keinoin välineitä käsitellä työhön liittyviä tunteita sekä ristiriitoja”. Mielestämme tarjosimme työntekijöille näitä keinoja ja välineitä työpajatapaamisten aikana ja työpajatapaamisten jälkeen heidän käyttöönsä kokoamamme Kikkapakin muodossa. Kirjallisen palautteen lisäksi moni työyhteisön jäsen kiitti meitä mukavasta toiminnasta ja oli varsin motivoitunut käyttämään Kikkapakin harjoitteita myös jatkossa. Näin meidän järjestämämme toiminta ei tarjonnut kokemuksia ainoastaan hetkellisesti vaan pyrki löytämään tavan muuttaa työyhteisön käytäntöjä siten, että Kikkapakin avulla työhyvinvointiryhmän tavoitteet toteutuisivat jatkossakin työyhteisön arjessa, työelämän muutoksista huolimatta. Työyhteisön uusi työhyvinvointiryhmä on esittänyt kiinnostuksensa jatkaa työskentelyä kanssamme, jolloin toimintaa voidaan jatkossa syventää ja kehittää.

Työpajatoiminnalle sopivan työyhteisön etsiminen, yhteistyöstä neuvottelemineen, työpajojen suunnittelu ja ohjaaminen, työpajakokonaisuudessa käytetyistä harjoitteista harjoitepakin kokoaminen sekä kaiken tämän raportointi kirjalliseksi opinnäytetyöksi on ollut kokonaisuudessaan erittäin laaja projekti kahdelle opiskelijalle. Eri alojen osajina olemme molempien taitoja yhdistävässä työpajatoiminnassa joutuneet aika ajoin astumaan oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Antoisinta ja samalla haasteellisinta yhteistyössä oli meidän välinen kommunikaatio. Haasteellista siitä teki se, että kahden eri alan opiskelijoina meillä oli ikään kuin kaksi eri kieltä, jotka meidän piti sovittaa työskentelyssä yhteen. Toisin sanoen meidän piti aloittaa yhteisten käsitteiden määrittämisestä ja palata niihin yhä uudelleen prosessin aikana. Emme olleet varautuneet siihen, kuinka paljon tämä vaatii aikaa. Antoisaa kommunikaatiossa olivat hetket, jolloin onnistuimme tuomaan toinen toisillemme uutta tietoa ja oivalluksia ja muodostamaan niistä uusia yhteisiä ideoita. Tämän tyyppinen parityö antaa loistavan mahdollisuuden harjoitella eri ammattialoja ylittävää yhteistyötä, mikä on hyvin todennäköisesti merkittävässä roolissa kummankin meidän tulevaisissa ammateissa.

Tammikuussa 2010 meitä molempia innoitti ajatus siitä, miten teatteri-ilmaisullisilla menetelmillä voidaan vaikuttaa sosiaalialan työyhteisön hyvinvointiin ja toimivuuteen. Tämä kysymys on edelleen molemmilla mielessä ja toivomme myös jatkossa työskentelevämme sen parissa. Tiedossamme oli jo prosessin alussa, että emme tule saamaan varsinaisia tutkimustuloksia, koska emme valinneet prosessin osaksi tutkimuksellista osiota. Voimme kuitenkin saamamme palautteen myötä todeta, että olemme onnistuneet tarjoamaan työyhteisölle sellaisen uuden kokemuksen, joka on liikuttanut osallis-

tujia eritasoisesti ja luonut edellytyksiä työyhteisön dialogille ja yhteisön yhteisistä asioista keskustelemiselle.

Kannustamme muita opiskelijoita sekä tutkijoita vastaisuudessa selvittämään teatteri-ilmaisullisen toiminnan merkityksiä ja vaikutuksia työyhteisöjen hyvinvointiin. Näin saataisiin lisää tietoa kulttuurin ja taiteen vaikutuksista työhyvinvoinnille ja siten innostettua työyhteisöjä tarttumaan luovin, esimerkiksi teatteri-ilmaisullisin, menetelmin toteutettavaan virkistys-, koulutus-, sekä tyhy- ja tykytoimintaan. Prosessin kautta lisääntyneen ymmärryksen myötä arvioimme, että teatteri-ilmaisullisilla menetelmillä voidaan saavuttaa hyviä tuloksia eritoten sosiaalisen työhyvinvoinnin alueella. Kannustamme ylipäätään perehtymään työyhteisöjen sosiaaliseen hyvinvointiin, sillä vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot tulevat olemaan tulevaisuuden työelämässä yhä merkittävämmässä roolissa alaan katsomatta.

Haluamme lämpimästi kiittää työyhteisöä, jonka kanssa saimme työskennellä. Toivomme, että tämä opinnäytetyömme rohkaisee ja kannustaa tulevaisuudessa myös muita sosiaalialan työyhteisöjä kehittämään itseään teatteri-ilmaisullisten menetelmien parissa. Tämän hedelmällisen oppimisprosessin jälkeen voimme myös itse tarjota yhä osuvampia ja innoittavampia palveluja työyhteisöjen tarpeisiin.

LÄHTEET

Julkaisut

Aalto, Mikko 2004. Ryppäästä ryhmäksi. Ryttylä: My Generation Oy.

Aarnio, Helena 1999. Dialogia etsimässä: opettajaopiskelijoiden dialogin kehittyminen tieto- ja viestintätekniistä ympäristöä varten. Tampere: Tampereen yliopisto.

Acts 2010. [Verkkodokumentti] <<http://koti.mbnet.fi/acts/index.html>> (luettu 7.7.2010).

Airaksinen, Tiina & Vilka, Hanna 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Alasoini, Tuomo 2010. Mainettaan parempi työ: kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Taloustieto Oy.

Artsense Oy 2010. Nina Nurminen. [Verkkodokumentti] <www.artsense.fi> (luettu 6.7.2010).

Bardy, Marjatta 2007. Taiteen paluu arkeen. Teoksessa Bardy, Marjatta & Haapalainen, Riikka & Isotalo, Merja & Korhonen, Pekka (toim.): Taide keskellä elämää. Helsinki: Kiasma ja Like, 21–33.

Boal, Augusto 1996. Games for Actors and Non-Actors. London: Routledge.

Bohm, David 1996. On dialogue. London: Routledge.

- Brandenburg, Cecilia von 2008. Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä: näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön. Helsinki: Opetusministeriö.
- Brandenburg, Cecilia von 2007. Taide ja työhyvinvoinnin edistäminen: tehokkuusajattelu vai elämänlaadun parantamista? Teoksessa Bardy, Marjatta & Haapalainen, Riikka & Isotalo, Merja & Korhonen, Pekka (toim.): Taide keskellä elämää. Helsinki: Kiasma ja Like, 179–187.
- Draamakanava 2010. [Verkkodokumentti] <<http://www.draamakanava.net/#>> (luettu 6.7.2010).
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Eväsoja, Minna 2010. Taiteet terveyden, hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistäjänä. Tieteessä tapahtuu, 3, 26–28.
- Finne-Soveri, Harriet & Helameri, Tarja & Noro, Anja & Peiponen, Arja & Rautio, Maarit 2010. Sosiaaliporrasrahi-hanke 2007-2009: gerontologisen sosiaalityön porrastettu palvelutarpeen arviointi. Helsinki: Helsingin kaupunki, sosiaalivirasto.
- Haapakorpi, Arja & Haapola, Ilkka 2008. Työn organisointi ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla: esimerkkinä vanhusten kotihoito. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Haavisto, Ilkka 2010. Työelämän kulttuurivallankumous: EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Hankamäki, Jukka 2008. Dialoginen filosofia: teoria, metodi ja politiikka. Helsinki: Books on Demand.
- Heikkinen, Hannu 2004. Vakava leikillisuus: draamakasvatusta opettajille. Vantaa: Kansanvalistusseura.

- Honkonen, Teija 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka & Antti-Poika, Mari & Uitti, Jukka (toim.): Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 70–86.
- Husman, Päivi 2010. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta. Teoksessa Kauppinen, Timo & Hanhela, Rauno & Kandolin, Irja & Karjalainen, Antti & Kasvio, Antti & Perkiö-Mäkelä, Merja & Priha, Eero & Toikkanen, Jouni & Viluksela, Marja (toim.): Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 162–169.
- Hyyppä, Markku T. & Liikanen, Hanna-Liisa 2005. Kulttuuri ja terveys. Helsinki: Edita.
- Isaacs, William 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: urauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään. Helsinki: Kauppakaari.
- Isokorpi, Tia 2006. Napit vastakkain: ristiriidat, rajat ja ratkaisut. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Johnstone, Keith 1996. Impro: improvisoinnista iloa elämään ja esiintymiseen. Helsinki: Yliopistopaino.
- Jouttimäki, Liisa & Purola, Mari 2002. Tykytoiminta työpaikoilla: ydinkohdat. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Julkunen, Raija 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Jyväskylä: Vastapaino.
- Kandolin, Irja & Vartia, Maarit 2010. Työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, Merja & Hirvonen, Maria & Elo, Anna-Liisa ym. (toim.): Työ- ja terveys -haastattelututkimus 2009. [Verkkodokumentti]
<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf> (luettu 23.10.2010).

- Karkkulainen, Marjatta & Mäkisalo-Ropponen, Merja 2005. >>Verkossa>>: draamatarina työuupumuksesta. Teoksessa Korhonen, Pekka & Airaksinen, Raija (toim.): Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Vaajakoski: Draamatyö, 98-101.
- Kasvio, Antti 2010a. Työelämän muutos ja tulevaisuus. Teoksessa Kauppinen, Timo & Hanhela, Rauno & Kandolin, Irja & Karjalainen, Antti & Kasvio, Antti & Perkiö-Mäkelä, Merja & Priha, Eero & Toikkanen, Jouni & Viluksela, Marja (toim.): Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 9–17.
- Kasvio, Antti 2010b. Suomalaisen työelämän muutokset työterveyden näkökulmasta. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka & Antti-Poika, Mari & Uitti, Jukka (toim.): Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 26–35.
- Kauppinen, Timo & Hanhela, Rauno & Kandolin, Irja ym. (toim.) 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kettula-Konttas, Kirsi 2005. Draamaa metsäekonomian ja markkinoinnin opetuksessa. Teoksessa Korhonen, Pekka & Airaksinen, Raija (toim.): Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Vaajakoski: Draamatyö, 37-47.
- Korhonen, Pekka 2005. Johdanto. Teoksessa Korhonen, Pekka & Airaksinen, Raija (toim.): Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Vaajakoski: Draamatyö, 5–8.
- Koskenniemi, Pieta 2007. Osallistava teatteri Devising ja muita merkisyyksiä. Opintokeskus Kansalaisfoorumi.
- Koskinen, Simo 2005. Ikääntymisen voimavarat gerontologisen sosiaalityön taustalla. Gerontologia, 4, 193–199.
- Kurki, Leena 2008. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino.

- Lauri, Anna-Maija 2005. Esimerkkejä draamamenetelmien käytöstä aikuiskoulutuksessa. Teoksessa Korhonen, Pekka & Airaksinen, Raija (toim.): Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Vaajakoski: Draamatyö, 82-91.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1997–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna 2004. Uhia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehtonen, Ulla 2005. Aikamatkoja: draamamenetelmät historian opetuksessa. Teoksessa Korhonen, Pekka & Airaksinen, Raija (toim.): Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Vaajakoski: Draamatyö, 48–58.
- Liikanen, Hanna-Liisa 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia: ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Helsinki: Opetusministeriö.
- Liikanen, Hanna-Liisa 2007. G-ero-hankkeen lähtökohdat, tavoitteet, kohderyhmä ja työntekijät. Teoksessa Liikanen, Hanna-Liisa & Kaisla, Susanna & Viljaranta, Liisa (toim.): Gerontologisen sosiaalityön pioneerit kentällä. Helsinki: Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCA, 9–32.
- Liikanen, Hanna-Liisa 2003. Taide kohtaa elämän: Arts in Hospital -hanke ja kulttuuri-toiminta itäsuomalaisen hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Louhija, Marja 2005. Esipuhe. Teoksessa Ventola, Marja Riitta & Renlund, Micke (toim.): Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, 7–8.

- Luoma-Kuikka, Anneli 2005. Draamatyöskentely terveydenhuollon lähiesimiesten täydennyskoulutuksessa. Teoksessa Korhonen & Airaksinen (toim.) Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Vaajakoski: Draamatyö, 102–109.
- Martimo, Kari-Pekka & Antti-Poika, Mari & Uitti, Jukka (toim.) 2010. Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim.
- Mehto, Katri 2008. Tutkimus, tausta, metodit. Teoksessa Mehto, Katri (toim.) Draamamenetelmät ja tieto. Teatterin ja teknologian kohtaamisia. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, 11–28.
- Mäkitalo, Jorma 2010. Työn muutos ja työhyvinvointi. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka & Antti-Poika, Mari & Uitti, Jukka (toim.): Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 179–195.
- Mäkisalo-Ropponen, Merja 2005. Yhteisöllistä oppimista draaman avulla. Teoksessa Korhonen & Airaksinen (toim.): Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Vaajakoski: Draamatyö, 92–97.
- Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus: dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.
- Mönkkönen, Kaarina 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhtena: vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Mönkkönen, Kaarina & Roos, Satu 2010. Työyhteisötaidot. Kuopio: Unipress.
- Ojanen, Sinikka 2006. Ohjauksesta oivallukseen: ohjausteorian kehittelyä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rainio, Elina 2009. Prosessidraama ja tutkiva teatterityö. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi.

- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Routarinne, Simo 2004. Improvisoi! Tampere: Tammi.
- Rubin, Anita 2003. Tulevaisuudentutkimuksen käsitteitä. Teoksessa Kamppinen, Matti & Kuusi, Osmo & Söderlund, Sari (toim.): Tulevaisuuden tutkimus: perusteet ja sovellukset. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 889–908.
- Rusanen, Soile 2005. Osallistavan teatterin lajeista. Teoksessa Korhonen, Pekka & Airaksinen, Raija (toim.): Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Vaajakoski: Draamatyö, 24–31.
- Sederholm, Helena 2001. Taide on vahva lääke. Teoksessa Ukkola Inka (toim.): Parantava taide. Helsinki: Toimihenkilöiden sivistysliitto TJS, 8–21.
- Senge, Peter 2001. Johdanto: Keskustelun palo. Teoksessa Isaacs, William: Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: urauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään. Helsinki: Kauppakaari, 23–35.
- Seppänen-Järvelä, Riitta 2006. Suunnittelurationalismista hyviin käytäntöihin: kehittämisen menetelmien ja ajattelutapojen muodonmuutos. Teoksessa Seppänen-Järvelä, Riitta & Karjalainen Vappu (toim.): Kehittämistyön risteyskiä. Helsinki: Stakes, 17–33.
- Setälä, Maija-Leena & Ala-Tuuhonen, Katri 2010. Työyhteisön toiminnan kehittäminen. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka & Antti-Poika, Mari & Uitti, Jukka (toim.): Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 255–261.
- Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyshuollon neuvottelukunta 1999. Työterveyshuolto ja työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta. Lisäys kannanottoon 26.11.1992. Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Teoksessa Peltomäki, Päivi & Husman, Kaj & Järvisalo, Jorma & Laine, Arto & Lamberg, Matti E.

(toim.): 10 vuotta tykytoimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos ja Kansaneläkelaitos, 158–165.

Sovella taidetta 2010. [Verkkodokumentti] <www.sovellataidetta.fi> (luettu 4.12.2010).

Sovella taidetta messut 2010. [Verkkodokumentti] <<http://www.teak.fi>> (luettu 4.12.2010).

Stella Polaris 2010. [Verkkodokumentti] <<http://www.stella-polaris.fi>> (luettu 7.7.2010).

Suominen, Sauli & Tuominen, Merja 2007. Palveluohjaus: portti itsenäiseen elämään. Helsinki: Profami.

Suutarinen, Marjaana 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.): Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava, 11–44

Teatteriosuuskunta ILMI Ö 2010. [Verkkodokumentti] <<http://www.teatteri-ilmio.com/index.php>> (luettu 6.7.2010).

Tuomi, Kaija 2007. Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder Johanna (toim.): Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 121–134.

Työhyvinvointiryhmä 2010. Suullinen tiedoksianto.

Tykytoiminta 2010. Työterveyslaitos. [Verkkodokumentti] <http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/Sivut/default.aspx> (luettu 15.12.2010).

Työhyvinvointi 2010. [Verkkodokumentti] Työterveyslaitos.

<<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>> (luettu 15.12.2010).

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu Helsingissä 21.12.2001.

Vartia, Maarit & Joensuu, Matti & Lindström, Kari 2010. Työorganisaatiot, johtaminen ja työilmapiiri. Teoksessa Kauppinen, Timo & Hanhela, Rauno & Kandolin, Irja & Karjalainen, Antti & Kasvio, Antti & Perkiö-Mäkelä, Merja & Priha, Eero & Toikkanen, Jouni & Viluksela, Marja (toim.): Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 75–83.

Varto, Juha 2007. Dialogi. Teoksessa Bardy, Marjatta & Haapalainen, Riikka & Isotalo, Merja & Korhonen, Pekka (toim.): Taide keskellä elämää. Helsinki: Like ja Kiasma, 62–65.

Ventola, Marjo-Riitta & Renlund, Micke 2005. Johdanto. Teoksessa Ventola, Marjo-Riitta & Renlund, Micke (toim.): Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia, 12–14.

Tutkimusaineisto

Välipalautelomake työpajatoiminnasta 2010. Tekijöiden hallussa 31.1.2011 saakka.

Loppupalautelomake työpajatoiminnasta 2010. Tekijöiden hallussa 31.1.2011 saakka.

Inkeri, Helena 2010. Työpäiväkirja työpajatapaamisista. Tekijä Helena Inkerin hallussa.

Videot työpajatapaamisista 2010. Tekijöiden hallussa 31.1.2011 saakka.

Äijälä, Päivi 2010. Työpäiväkirja työpajatapaamisista. Tekijä Päivi Äijälän hallussa.

TYÖPAJATOIMINNAN SUUNNITTELUN LÄHTEET

Aalto, Mikko 2004. Ryppäästä ryhmäksi. Ryttylä: My Generation Oy.

Bowell, Pamela & Heap, Brian S. 2005. Prosessidraama –polkuja opettamiseen ja oppimiseen. Vaajakoski: Tmi Raija Airaksinen, Draamatyö.

Draama ja teatteri opetuksessa -opintojakson muistiinpanot Elina Hagelinin ja Sanna Uusitalon opetuksesta 2009. Tekijä Päivi Äijälän hallussa.

Draama ja teatteri yhteisöissä -opintojakson muistiinpanot Elina Hagelinin, Pilvi Kallion, Lotta Oran ja Jani Tihisen opetuksesta 2008. Tekijä Päivi Äijälä hallussa.

Draamaprosessit -opintojakson muistiinpanot Ida-Lotta Backmanin ja Jouni Piekkarin opetuksesta 2007. Tekijä Päivi Äijälän hallussa.

Ilmaisulliset menetelmät -opintojakson muistiinpanot Jouni Piekkarin ja Mirja Neuvosen opetuksesta 2009. Tekijä Helena Inkerin hallussa.

Improvisaatio -opintojakson muistiinpanot Jami Hyttisen opetuksesta 2010. Tekijä Päivi Äijälän hallussa.

Johnstone, Keith 1996. Impro: improvisoinnista iloa elämään ja esiintymiseen. Helsinki: Yliopistopaino.

Kokemuksellinen kaupunki -opintojakson muistiinpanot Meiju Niskalan opetuksesta 2009. Tekijä Päivi Äijälän hallussa.

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

- Leskinen, Eija 2009. Ryhmä toimimaan! Vinkkejä tutustumiseen, oppimiseen ja yhteistyöhön. Juva: PS-Kustannus.
- Miltä parta tuntuu -opintojakson muistiinpanot Tuukka Tiihosen opetuksesta 2010. Tekijä Helena Inkerin hallussa.
- Mäkinen, Päivi & Raatikainen, Eija & Rahikka, Anne & Saarnio, Tuula 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro.
- Owens, Allan & Barber, Keith 2002. Draamasuunnistus –prosessidraaman arviointi ja reflektointi. Jyväskylä: Tmi Raija Airaksinen, Draamatyö.
- Rooyackers, Paul 1994. Draamaleikkikirja. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Routarinne, Simo 2004. Improvisoi! Tampere: Tammi.
- Ryhmän käyttö ja toiminnalliset menetelmät -opintojakson muistiinpanot Jouni Piekkarin opetuksesta 2009. Tekijä Helena Inkerin hallussa.
- Vehkalahti, Reetta 2006. Leikkivä teatteri. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Kevät 2010

Kyselylomake

Kyselymme on osoitettu teatteri-ilmaisullisia menetelmiä hyödyntävän työpajakokonaisuuden osallistujille. Työpajakokonaisuus on osa opinnäytetyötämme Metropolia Ammattikorkeakouluun. Antamasi palaute on meille arvokas ja se edesauttaa kirjallisen opinnäytetyömme kirjoittamista. Kysely täytetään nimettömänä ja vastauksesi tulevat vain opinnäytetyöntekijöiden (Helena Inkeri ja Päivi Äijälä) nähtäville.

Kysely sisältää sekä avoimia kysymyksiä että monivalintakysymyksiä. Rengasta monivalintakysymyksistä mielestäsi sopivin vaihtoehto. Jatka avoimien vastausten kohdalla tarvittaessa paperin toiselle puolelle. Lomakkeen täyttämiseen on varattu aikaa noin 10 min.

1. Kuvaile työpajatapaamisten tunnelmaa.

2. Työpajatoiminta on edesauttanut tutustumista työyhteisön jäseniin.

<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
1	2	3	4	5

3. Olen päässyt irtautumaan työstä ja sen velvoitteista työpajatapaamisten aikana.

<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
1	2	3	4	5

4. Olen voinut rentoutua työpajatapaamisissa.

<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
1	2	3	4	5

5 a. Työpajatapaamiset ovat herättäneet ajatuksia vuorovaikutuksesta.

<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
1	2	3	4	5

5 b. Jos kyllä, minkälaisia? / Jos ei, mistä arvioit sen johtuvan?

6. Teatteri-ilmaisulliset menetelmät jännittivät minua etukäteen.

<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
1	2	3	4	5

7. Teatteri-ilmaisulliset menetelmät jännittävät minua nyt kahden ensimmäisen työpajatapaamisen jälkeen.

<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
1	2	3	4	5

8. Olen astunut teatteri-ilmaisullisissa harjoitteissa oman mukavuusalueeni ulkopuolelle ja kokeillut jotakin minulle epätyypillistä vuorovaikutuskeinoa.

<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
1	2	3	4	5

9. Koen ryhmän turvalliseksi.

<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
1	2	3	4	5

10. Voin olla oma itseni työpajatapaamisissa.

<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
1	2	3	4	5

11. Koen, että tulen ryhmässä kuulluksi.

<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
1	2	3	4	5

12. Mistä työpajatapaamisissa käsitellystä asiasta tai käytetystä harjoitteesta uskot olleen sinulle eniten hyötyä? Miksi?

13. Työpajatapaamiset ovat vastanneet ennakkotietoja.

<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin verran</i>	<i>En osaa sanoa</i>	<i>Melko paljon</i>	<i>Erittäin paljon</i>
1	2	3	4	5

14. Kuvaille ohjaajien toimintaa.

15. Miten työpajaa voisi jatkossa kehittää (menetelmät, harjoitukset, sisällöt, ohjaajien toiminta tms.) ?

16. Muuta, mitä?

**Kiitos vastauksistasi ja aurinkoista kesää!
Terveisin, Helena Inkeri ja Päivi Äijälä**

Syksy 2010

Kyselylomake

Kyselymme on osoitettu teatteri-ilmaisullisia menetelmiä hyödyntävän työpajakokonaisuuden osallistujille. Työpajakokonaisuus on osa opinnäytetyötämme Metropolia Ammattikorkeakouluun. Käytämme palautetta opinnäytetyön kirjallisen osion kirjoittamisen tukena. Kysely täytetään nimettömänä ja vastauksesi tulevat vain opinnäytetyön tekijöiden (Helena Inkeri ja Päivi Äijälä) nähtäville. Kysely sisältää sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Rengasta monivalintakysymyksistä mielestäsi sopivin vaihtoehto. Lomakkeen täyttämiseen on varattu aikaa noin 10 min.

1. Kuinka moneen työpajakokonaisuuden tapaamiseen osallistuit? (Tapaamisia oli kaksi keväällä ja kaksi syksyllä, mukaan lukien tämä laivaristeily.)

2. Työpajakokonaisuus on auttanut minua tutustumaan paremmin työyhteisöni jäseniin.

Ei lainkaan	Jonkin verran	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
1	2	3	4	5

3. Työpajakokonaisuus on auttanut minua rentoutumaan.

Ei lainkaan	Jonkin verran	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
1	2	3	4	5

4. Työpajakokonaisuus on herättänyt ajatuksia vuorovaikutuksesta.

Ei lainkaan	Jonkin verran	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
1	2	3	4	5

5. Työpajakokonaisuus on vaikuttanut työyhteisöimme työilmapiiriin:

Negatiivisesti	Ei ollenkaan	Positiivisesti
1	2	3

6. Työpajakokonaisuus on luonut edellytyksiä työyhteisön dialogille.

Ei lainkaan	Jonkin verran	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
1	2	3	4	5

7. Työpajakokonaisuudella on mielestäni ollut vaikutusta työyhteisömme toimivuuteen.

Ei lainkaan	Jonkin verran	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
1	2	3	4	5

8. Jos työpajakokonaisuudella on mielestäsi ollut vaikutusta työyhteisön toimivuuteen, niin millä tavoin?

9. Muuta, mitä?

KIITOS AVUSTASI JA TARMOKASTA SYKSYÄ!

Terveisin,
Helena Inkeri ja Päivi Äijälä

Metropolla Ammattikorkeakoulu
Hyvinvointi ja toimintakyky klusteri
Sosiaaliala

10

27.1.2010

TYÖELÄMÄN LAUSUNTO
Sosiaalialan opinnäytetyöstä

LIITE 4

Hyvä yhteistyökumppani.

Pyydämme ystävällisesti arvioimaan opinnäytetyötä erityisesti työelämälähtöisyyden kannalta sekä opiskelijan kykyä toimia yhteistyössä sosiaalialan ammattilaisten kanssa ja hänen valmiuksiaan nähdä alan kehittämissaasteita.

TYÖPAIKKA/TOIMINTAYKSIKKÖ:

ARVIOITAVA OPISKELIJA/T:

Helena Inkeri ja Pasi Aijala

OPINNÄYTETYÖN AIHE/ NIMI:

Kehiti dialogia. Teatterin ilmaisusta välineitä sosiaalialan työyhteisön toimivuuteen.

Arvioitavat alueet:

1. Aiheen merkittävyys sosiaalialan asiakaslähtöisen ammatillisen työn kehittämisen kannalta

Voikka opinnäytetyö keskittyi sosiaalialan työyhteisön toimivuuteen, opit vuorovaikutusstrategiat edesauttavat asiakaslähtöisen sosiaalialan tekemistä.

2. Opiskelijan kyky rakentavaan, innovatiiviseen ja tulokselliseen yhteistyöhön työelämän edustajien kanssa.

Opiskelijat keivät läpi työpajahankeemme hyvässä ja rakentavassa yhteistyössä työyhteisönsä kanssa. Sekä työpajapäivät, kikkapakki että opinnäytetyö osoittavat opiskelijoiden innovatiivisuutta ja kykyä työskennellä vaativissa tehtävissä. Kaikki opiskelijoiden kanssa sovitut asiat pitivät.

3. Opinnäytetyön hyödynnettävyys työelämässä, sen tarjoamat näkymät alan kehittämisen näkökulmasta.

Työpajakokonaisuus voidaan siirtää sellaisenaan tai pieniin muutoksiin erilaisiin työyhteisöihin parantamaan työyhteisön toimivuutta ja työyhteisön toimimista. Työyhteisö on hyödyntänyt kikkapakkia myös työpajakokonaisuuden jälkeen.

4. Opiskelijan ammatillinen kasvu; kyky reflektiiviseen ammatilliseen työotteeseen, kyky tunnistaa omia voimavarojaan ja kehityshaasteitaan

Opiskelijat kuuntelivat työyhteisön tarpeita ja muokkasivat työpajain ohjauksesta saadun palautteen perusteella. Toisaalta opiskelijat pystyivät perustelemaan kantansa, jos toisinaan aikataulu-/ohjelmavaikeus ei sopinut heidän aikatauluunsa/opinnäytetyön tekemään.

Palkka ja pvm:

21.1.2011

Työelämän edustaja: