

DancEmotion – kohti avoimempaa työyhteisöä

Tanssillisen ilmaisun käyttö työyhteisön avoimuuden edistäjänä

Mila Maaria Olkkonen



Tekijä(t) Mila Maaria Olkkonen	
Koulutusohjelma Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko DancEmotion – kohti avoimempaa työyhteisöä Tanssillisen ilmaisun käyttö työyhteisön avoimuuden edistäjänä	Sivu- ja liitesivumäärä 28 + 2
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia tanssillisen ilmaisun käyttöä työyhteisön avoimuuden edistäjänä ja havainnoida miten se vaikuttaa työyhteisön sekä yksilön kommunikaatioon sekä itseilmaisuuksiin. Opinnäytetyön keskiössä oli uusi työhyvinvointiin suunnattu liikuntapalvelutuote DancEmotion, joka on opinnäytetyön kirjoittajan kehittämä. Saatujen palautteiden ja tulosten perusteella tuotetta pystytään jatkokehittämään.</p> <p>Nyky päivänä on yhä tärkeämpää kiinnittää huomiota työn henkiseen kuormitukseen ja sen aiheuttamiin psykososiaalisiin taakkoihin. Työyhteisössä oleva ristiriita ja yksittäisten työntekijöiden voimien huonosti vaikuttavat kielteisesti koko työyhteisöön. Huonon työilmapiirin aiheuttamien ongelmien on todettu maksavan valtiolle vuosittain jopa kymmeniä miljardeja euroja.</p> <p>Työpaikoilla panostetaan yhä enemmän Tyhy- ja Tyky-toimintaan ja mietitään mahdollisuutta luoville ratkaisuille työhyvinvoinnin parantamiseksi. Yksi luovista keinoista on luovan tanssin ja ilmaisun tuominen työyhteisön pariin. Ihminen ilmaisee tunteitaan usein vahvemmin keuhollisesti kuin sanallisesti ja luovan tanssin on todettu helpottavan tätä ilmaisua. Tanssillinen ilmaisu vapauttaa sisäisiä lukkoja, lisää itsevarmuutta ja –tuntemusta sekä innovatiivisuutta sekä auttaa hyväksymään erilaisuutta. Positiiviset vaikutukset voisivat näin ollen toimia myös työyhteisössä ja tehdä työilmapiiristä positiivisemmän ja avoimemman, minkä myötä yhteisöstä tulee tuotteliaampi ja työssä viihtyminen kasvaa. Kyseisen kaltaista työyhteisöille räätälöityä tuotetta ei kuitenkaan ollut tarjolla markkinoilla.</p> <p>Luova tanssi on ilmaisua ilman rajoja ja sääntöjä. Ilmaisua kumpuaa ihmisen sisäisistä ajatuksista ja tunne maailmasta ja on näin ollen vapauttavaa ja puhdistavaa. DancEmotion on innovatiivinen juuri työyhteisöille suunnattu luovan tanssillisen ilmaisun kurssi, jolla jokainen saa olla sitä mitä on. Kaikki liike ja tulkinta ovat oikein ja sallittua.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusosa toteutettiin aikavälillä helmikuu-joulukuu 2015. Demokurssi onnistui odotukset ylittävästi. Edistymistä tapahtui erityisesti yksilötasolla osallistujien itsevarmuudessa ja -ilmaisussa, rohkeudessa esiintyä ja tuoda mielipiteitään julki sekä omien tunteiden tunnistamisessa ja tulkinnassa sekä sanallisesti, että keuhollisesti. Yksilötasolla tapahtuneen kehityksen myötä positiiviset vaikutukset heijastuivat ajatuksiin ja toimintaan myös muualla työyhteisössä.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuksen myötä saatiin arvokasta palautetta demoryhmältä sekä tehtiin havaintoja, joiden avulla tuotetta pystytään kehittämään yhä paremmaksi ja asiakkaiden tarpeita vastaavaksi.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, työyhteisö, avoimuus, tanssi	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin merkitys työntekoon	2
2.1	Työn henkinen kuormitus	2
2.2	Työilmapiiri.....	2
2.3	Sosiaalinen pääoma	3
2.4	Keinoja edistää hyvinvointia työpaikalla	4
3	Tanssillinen ilmaisu	6
3.1	Tunteet ja keho	6
3.1.1	Tunteet.....	6
3.1.2	Keholla viestiminen	8
3.2	Luova tanssi ja ilmaisu	8
3.2.1	Määritelmä	9
3.2.2	Vaikutukset	9
3.2.3	Menetelmät	10
3.2.4	Ohjaajan toiminta.....	10
3.3	Käyttö työyhteisöissä	11
4	Musiikin merkitys tanssissa	12
4.1	Vaikutukset	12
4.2	Musiikki ja tanssi	12
5	Työn tavoitteet.....	14
6	Tuote.....	15
6.1	Tausta.....	15
6.2	Sisältö	16
6.3	Käyttö koeryhmälle	17
6.4	Musiikki	17
7	Demokurssi	19
7.1	Koeryhmä	19
7.2	Tavoite.....	19
7.3	Arviointimenetelmät	19
7.4	Tulokset	21
8	Pohdinta.....	25
	Lähteet	29
	Liitteet.....	32
	Liite 1. Alku- ja loppumieliipidekysely	32
	Liite 2. Sähköpostikysely kurssin loppuksi.....	32

1 Johdanto

Henkinen hyvinvointi on kokonaisvaltaista ja se vaikuttaa yksittäisen työntekijän kokemana myös hänen ympärillään oleviin. Tutkimusten mukaan joka neljäs ihminen kärsii jonkinlaisista henkisen hyvinvoinnin ongelmista elämänsä aikana. Työn luonteen muuttuminen varsinkin Euroopassa jatkaa kulkuaan, jolloin työntekijöiden altistuminen stressille ja loppuun palamiselle sekä muille mielenterveysongelmille kasvaa jatkuvasti. Työpaikka on yksi tärkeimmistä ympäristöistä yksilön henkisen hyvinvoinnin edistämiseen. (Työterveyslaitos 2010.)

Hyvinvoinnin edistämiseen työssä on tarjolla monenlaisia keinoja ja ideoita. Luoviakin keinoja alkaa jo löytyä markkinoilta. Esimerkiksi moni yritys tarjoaa erilaisia muotoja joo-gasta ja rentoutuspiireistä sekä taideterapioista. Tähän astisen kartoituksen mukaan tarjolla ei ole kuitenkaan näyttäisi olevan juuri työyhteisöille erityisesti räätälöityä luovaan tanssilliseen ilmaisuun perustuvaa tuotetta.

Tämä opinnäytetyö sisältää kirjallisuusosan ja tutkimuksen liittyen luomani työhyvinvointituotteen, DancEmotionin käytettävyyteen ja vaikutuksiin kohderyhmässä eli työyhteisöissä ja yrityksissä. DancEmotion on oman yritykseni, DancEmotion TMI, tuottama palvelutuote, joka on innovatiivinen ja uusi keino parantaa työyhteisön avoimuutta ja yhteisöllisyyttä sekä yksittäisen työntekijän henkistä hyvinvointia, itsevarmuutta ja erilaisuuden hyväksymistä. Hyvinvoivat työntekijät luovat hyvinvoivan ja tuotteliaan yhteisön.

Työni päätavoitteena on testata DancEmotionin kurssimuotoista tuotetta demoryhmälle ja tutkia edistääkö se kohderyhmän avoimuutta. Lisäksi tavoitteena on hankkia tietopohjaa tuotteen jatkokehitykselle. Tärkeänä osana työtäni on demoryhmän palautteen talteen kerääminen tuotteen myöhempää kehitystä varten.

Opinnäytetyöni tutkimusosan tuotteen käytöstä koeryhmälle toteutin Etelä-Pohjanmaan Ulosottovirastossa Seinäjoella. Tutkimus suoritettiin neljän viikon aikana etukäteen ilmoit-tautuneelle aiheesta kiinnostuneelle demoryhmälle. Opinnäytetyössäni käytin hyväksi erilaisia tanssillisen- sekä itseilmaisun keinoja, joita olen kohdannut omissa tanssiopinnois-sani ja joita olen keksinyt itse sekä kerännyt eri lähteistä. Harjoitteet räätälöin aina ryhmäl-le sopivaksi.

2 Sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin merkitys työntekoon

Yksittäisen työntekijän näkökulmasta hyvä henkinen hyvinvointi ilmenee työssä haluna tehdä työtä, työn sujumisena ja hallintana. Hyvin organisoitu ja mitoitettu työ on mielekäs- tä ja tarjoaa sopivia haasteita sekä oppimis- sekä kehittymismahdollisuuksia. (Työturvalli- suuskeskus 2015a.)

2.1 Työn henkinen kuormitus

Nykyisin olisi tärkeää kiinnittää huomiota psykososiaalisiin taakoihin, jotka kasvattavat kielteistä stressiä ja lisäävät työn henkistä kuormitusta. Henkistä työkuormitusta lisääviä sosiaalisia ja henkisiä tekijöitä työolosuhteissa ovat esimerkiksi työpaikan heikko johtami- nen, vähäinen sosiaalinen tuki työntekijöiden välillä, tehoton viestintä ja puuttuva tiedon- välitys, epävarmuus työpaikasta, vähäinen autonomia, kiusaaminen ja muu henkinen vä- kivalta työpaikalla sekä ongelmat sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä. (Työterveyslaitos 2010.) Työyhteisössä oleva ristiriita vie huomattavan määrän yhteisön jäsenten voimava- roja. Virallisten kokousten lisäksi asioita ruoditaan kahvipöydissä, klikeissa, varjokokouk- sissa ja käytävillä, mikä vie huomattavan määrän resursseja pääasiasta eli itse työnteosta. Huonon työilmapiirin ja työssä pahoinvoinnin aiheuttamien ongelmien on todettu maksa- van valtiolle jopa kymmeniä miljardeja euroja vuodessa. (Kess & Ahlroth 2012, 21.) Valti- onkonttorin (2012) tekemässä selvityksessä todetaan, että vuonna 2007 pelkkiin sairaus- päivärahoihin kului valtiolla 10 miljardia euroa, joka on suora tulos työhyvinvoinnin puut- teesta.

Sopiva määrä kuormitusta kuuluu työntekoon eikä aiheuta työntekijöille haittaa. Ratkaise- vaa onkin kuinka pitkällistä ja voimakasta kuormitus on. Koska jokainen työntekijä on yksi- lö ja kokee kuormituksen eri lailla, sillä on hyvin paljon merkitystä, kuinka henkilökohtaise- na henkilö kokee onnistumiset ja mahdolliset epäonnistumiset. Liiallinen henkinen rasitus saattaa pahimmillaan johtaa työuupumukseen. Stressi lisää yksilön kyvyttömyyttä vaikut- taa tilanteeseen. Vähitellen ihminen väsyä, toimintakyky ja työnilo häviävät ja hän menet- tää hallinnantunteensa, mikä johtaa itsetunnon romahtamiseen ja hän uupuu sekä masen- tuu. (Työturvallisuuskeskus 2015a.)

2.2 Työilmapiiri

Hyvän työilmapiirin pohjalla on toimiva työkuulttuuri. Työkuulttuurista puhuttaessa tarkoite- taan työpaikan tapaa toimia eli millainen on esimerkiksi työmoraali, millaisia sääntöjä ja

ehtoja työnteolle on asetettu, miten vuorovaikutus toimii ja miten kohdellaan esimerkiksi asiakkaita. (Työturvallisuuskeskus 2015b.)

Työyhteisön ilmapiiri on osa jokapäiväistä toimintaa ja sen syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä. Hyvä ilmapiiri ja toimivuus ovat avain toimivaan työyhteisöön ja sen jäsenten hyvinvointiin. Huonosti voiva työyhteisö ei ole tuottelias, koska energia ja motivaatio kuluvat yhteisön sisäisiin ongelmiin. Huono työilmapiiri ja -kulttuuri kertovat usein siitä, että sisäisissä toimintatavoissa on kehitettävää ja johdossa puutteita. Työilmapiiriin vaikuttavat myös kielteisesti esimerkiksi ulkoiset uhat, kuten pelko työpaikan menettämisestä. (Työturvallisuuskeskus 2015b.)

Myönteiselle työilmapiirille ominaista ovat yhteiset tavoitteet, joita kohti työnteolla pyritään. Kunnossa olevat pelisäännöt ja toimintatavat, vastuualueiden ja tehtävien selvyys, sujuva yhteistyö sekä toimiva viestintä ovat myös tärkeä osa hyvää ilmapiiriä ja toimivaa kommunikaatiota. Erityisen tärkeää ovat myös työntekijöiden kykyjen ja luovuuden hyödyntäminen, oppiva- ja kehittyvä työyhteisö sekä riittävästi annettua aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle. (Työturvallisuuskeskus 2015b.)

Kielteiselle ilmapiirille puolestaan ominaista on klikkiytynyt työyhteisö, huono tiedonkulku ja siitä johtuvat huhut sekä väärinkäsitykset, huono sääntöjen noudattaminen, kielteisyys, toivottomuus, riidat sekä huono johto. Hyvin ominaista on myös suuri poissaololuku, henkilöstön vaihtuvuus, asioiden ymmärtämättömyys, yleinen valitus sekä ”ei kuulu meille”-asenne ongelmia kohdatessa. (Työturvallisuuskeskus 2015b.)

Työilmapiirin kehittäminen tapahtuu osana muuta työyhteisön kehittämistoimintaa. Kehittämistoiminta vaatii johtoportaalta sitoutumista ja organisointia, jonka aikana johto arvioi myös omaa toimintaansa ja käytäntöjään. Hyvään lopputulokseen pääsemiseksi tulee kuitenkin myös henkilöstön sitoutua muutokseen ja osallistua aktiivisesti, koska jokainen työntekijä vaikuttaa työilmapiiriin osana sitä. (Työturvallisuuskeskus 2015b.)

2.3 Sosiaalinen pääoma

”Sosiaalinen pääoma kuvaa ihmisten tai ryhmien välisiä sosiaalisia suhteita eli sosiaalisia verkostoja ja niissä syntyvää luottamusta ja vastavuoroisuutta.” (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2013).

Sosiaalinen pääoma on kiinteästi yhteydessä terveyteen. Sosiaaliset ja osallistuvat ihmiset tuntevat itsensä terveemmiksi, kuin ihmiset, jotka eivät käy sosiaalisissa tapahtumissa

tai luottamus on heikompaa. Sosiaalisen pääoman vähäinen määrä voi lisätä myös enenaikaisen kuoleman riskiä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013.)

Tutkimusten mukaan luottamus ja yhteisöllisyys ovat ennen kaikkea työyhteisön sosiaalista pääomaa siksi, että ne tekevät työarjesta sujuvaa. Työyhteisöissä vallitsevina ne myös sitouttavat työyhteisöön ja vähentävät työstä aiheutuvan stressin oireita. Työkavereita kohtaan tunnettu luottamus, niin sanottu horisontaalinen luottamus, nähdään yleensä olevan vahvasti yhteydessä yleiseen luottamukseen muita ihmisiä kohtaan. Työn parissa luottamusta vahvistavat myös autonomia, sisäryhmäsuuntautuneisuus, työroolin selkeys, tyytyväisyys saatuun palkkaan ja työtehtävien koettu monipuolistuminen. Kiusatuksi ja ahdistelluksi tuleminen työn parissa johtaa yleensä keskimääräistä alempaan luottamustasoon. (Koivumäki 2008, 10.)

Yhteisöllisyys on vahvasti yhteydessä ”työn imuun”. Työn imu voidaan tulkita myös työhön sitoutumiseksi. Yhteisöllisyyteen positiivisesti yhteydessä olevia muita tekijöitä ovat työroolin selkeys, työasioissa auttavat tutut ja kaverit ja tyytyväisyys työaikajärjestelyihin ja -tehtäviin. Yhteisöllisyyden taso työssä on yleensä keskimääräistä matalampi, jos henkilö kohtaa työssään jatkuvia vastentahtoisuutta aiheuttavia tehtäviä ja omaa heikot siteet omaan organisaatioonsa. (Koivumäki 2008, 11-12.)

Luottamus omaan esimieheen, niin sanottu vertikaalinen luottamus, syntyy erityisesti esimiehen antamasta tuesta. Esimiehen innostavuus sekä alaisen työn tuloksiin kiinnitetty huomio, työn autonomia ja yleistynyt luottamus sekä työroolin selkeys ovat positiivisessa yhteydessä vertikaaliseen luottamukseen. Hyvä esimies siis luottaa alaiseensa ja on reilu. Esimieheltä kuitenkin edellytetään myös vastuunkantoa ja jämäkkyyttä toimissaan. (Koivumäki 2008, 11-12.)

2.4 Keinoja edistää hyvinvointia työpaikalla

Yrityksillä ja organisaatioilla on mahdollisuus parantaa työntekijöidensä henkistä ja sosiaalista hyvinvointia toteuttamalla organisaatioissaan erilaisia toimia, joilla vähennetään stressivaaroja.

Tyypillisiä keinoja edistää hyvinvointia työpaikalla ovat esimerkiksi mukautuva työtapa, työntekijän parempi oman työn hallinta, paremmat mahdollisuudet sovittaa työ- ja perhe-elämä yhteen, viestinnän ja yhteistyön parantaminen johtoportaan ja työntekijöiden välillä, tiimityöskentelyyn panostaminen ja työntekijöiden mahdollisuudet osallistua jonkinasteiseen päätöksentekoon työpaikalla. Muita keinoja parantaa hyvinvointia työpaikalla ovat

esimerkiksi työntekijöiden stressinhallinta koulutukset, päihteiden käytön ehkäisy, tehtävien ja vastualueiden selkeä jako, yrityksen toiminnan päivittäminen, työntekijöiden jatkuva tuki ja mahdollisten terveysongelmien huomiointi. (Työterveyslaitos 2010.) Myös kaikenlainen aktiivinen Tyky- ja Tyhy-toiminta edistää sisäryhmäsuuntautuneisuutta sekä terveyttä. Valtiokonttorin tutkimustulosten yhteenvedossa Tyky-toiminnan vuosittaisten hyötyjen arvioidaan suurimmillaan olevan yli 1000 euroa työntekijää kohden. (Valtiokonttori 2012, 1.) Ehkä tärkeimpänä keinona hyvinvoinnin luomiseksi on kuitenkin yhteistyön ja keskinäisen ymmärryksen kulttuurin luominen työpaikalla, jolloin viestintäkanavat ovat koko ajan auki ja kaikki työyhteisön jäsenet ovat samalla aaltopituudella. (Työterveyslaitos 2010.)

Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä tukeminen ovat osa johtamista. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen on yritykselle ensiarvoisen tärkeää, sillä osaava ja hyvinvoiva työyhteisö on organisaatiolle kilpailuvaltti. Pysyvän ja pitkäkestoisen vaikutuksen aikaansaaminen ei onnistu vain yksittäisillä tempauksilla, koska terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen on laaja-alaista. (Työterveyslaitos 2014.)

Työhyvinvointia voi perinteisten keinojen lisäksi edistää luovilla keinoilla. Luovilla keinoilla tarkoitetaan yleisesti johonkin taiteen lajiin perustuvaa keinoa, kuten maalausta, musiikkia, valokuvausta, liikettä tai kädentöitä. Ilmiöitä voidaan tarkastella muun muassa kuvan, värin, mielikuvien tai muotojen avulla. Keskeistä luovien keinojen käytössä on saada kosketuspinta omaan luovuuteen. Luovien keinojen avulla pyritään yleensä lisäämään ryhmän yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantamaan vuorovaikutus- sekä muita sosiaalisia taitoja. Välineenä luovissa keinoissa on aina ihminen itse. (Kukoistus.com)

3 Tanssillinen ilmaisu

Sanalla tanssillinen tarkoitetaan tanssille ominaista ja tanssinomaista. (suomisanakirja.fi 2015). Tällöin ilmaisu on tanssille ominaista ja tyypillistä, mutta sitä ei nimitetä välttämättä tanssiksi. Ilmaisussa voi olla elementtejä tanssin lisäksi myös muista liikuntamuodoista, esimerkkinä tanssillinen voimistelu, jossa on piirteitä sekä tanssin tekniikasta ja luovuudesta, mutta myös perusvoimistelusta. (Suomen voimisteluliitto 2015.)

3.1 Tunteet ja keho

Raisa Luopajarvi (2012) kuvaa Jyväskylän yliopiston psykologian laitokselle tekemässään Pro gradu-tutkielmassa sitä, miten Darwin (1872/1965) tutki ihmisen tunneilmaisua kehon liikkeen avulla jo hyvin varhaisessa vaiheessa. Darwin havaitsi, että tiettyjen liikkeiden ja niiden laadullisten piirteiden kuvastavan ihmisen perustunteita. Luopajarvi (2012) toteaa tutkimuksensa tuloksissa, että ihmisen liikeilmaisussa voitiin havaita selkeitä eroja eri tunnetilojen ilmaisemisen välillä. Ero liikkumisessa voitiin havaita selkeästi eri aktivaatiotason tunteissa, ilo ja viha ovat korkea aktivaatiotason tunteita ja suru, pelko ja hellyys matalan aktivaatiotason tunteita. Esimerkiksi ilossa ja vihassa liikkuminen oli kevyttä ja surussa selkeästi raskaampaa. Tutkimus antaa tukea näkemykselle siitä, että ihminen voi pelkän kehonsa avulla ilmaista eri tunteita ja kaikille tunteille on omat ominaispiirteensä, jotka voidaan havaita liikkeestä. (Luopajarvi 2012, 1.)

Luopajarvi (2012) toteaa tutkielmassaan myös, että ihmisen luonnollinen liikehdintä tunteiden tulkkina on vielä suhteellisen tutkimaton alue.

3.1.1 Tunteet

Svennevigin (2005) mukaan tunteet ilmenevät kehossa ja niitä ei voi syntyä ilman, että ne vaikuttaisivat ihmiseen kehollisesti. Aiheuttajana on autonominen eli tahdosta riippumaton hermosto, jolloin ihminen ei voi vaikuttaa esimerkiksi siihen suurentuvatko pupillit, nouseeko puna kasvoille tai alkaako keho vapista. Kasvon piirteitä voi puolestaan yrittää hallita, mutta useimmiten se on haastavaa.

Tunteita on yritetty määritellä useilla eri tavoilla. Useimmiten tunne on kuitenkin yleiskäsite, josta voidaan erotella sanat tunne, emootio ja mieliala. Tunteet ja emootiot ovat lyhytkestoisia, mieliala puolestaan pitkäkestoisempi. Tunteilla ja emootioilla on yleensä jokin kohde tai syy, kuten ihminen tai asia. Mielialat puolestaan voivat vaikuttaa ilman mitään selkeää syytä. (Luopajarvi 2012, 3.) Tietyt tunteet voidaan määritellä perustunteiksi, jolloin ne täyttävät yhdeksän kriteeriä; tunteet ovat universaaleja eli tunnettuja kaikkialla maail-

massa, ne havaitaan myös muilla kädellisillä (esimerkiksi apinat), kukin niistä tuottaa omanlaisensa fysiologisen reaktion, ne heräävät tietyissä tilanteissa, ihmisen reagointi on kokonaisvaltaista, tunteet ilmenevät nopeasti ärsykkeen jälkeen ja kestävät vain hetken, tunteen syntymiseen ei tarvita harkinta-aikaa eikä sen syntyä voi estää. Edellä mainittujen kriteerien perusteella perustunteiksi luetaan viha, kunnioittava pelko, ylenkatse, inho, hämmennys, jännitys, pelko, kiinnostus, suru, häpeä, yllättyneisyys ja nautinto. (Svennevig 2005, 20-21.) Tunteet voidaan määritellä myös esimerkiksi kategorisen mallin mukaan, jolloin perustunteita ovat viha, pelko, inho, ilo, suru sekä yllättyneisyys. Malli on painottanut negatiivisiin tunteisiin ja kuvaa ihmiselle selviämisen kannalta merkittäviä tunteita. (Luopajarvi 2012, 4.)

Svennevigin (2005) mukaan tutkijat ovat olleet yhtä mieltä siitä, että tunteet syntyvät kehon reaktioiden ja tapahtumien summana. Tahdosta riippumaton hermosto reagoi myös eri tavalla erilaisilla ihmisillä sekä vanhoilla että nuorilla. Vanhoilla ihmisillä reaktiot eivät ole useinkaan yhtä voimakkaita kuin nuorilla. Ihmisillä, jotka ovat herkkiä kehostaan tuleville ärsykkeille, tunne-elämys on usein voimakkaampi. Ärsyke voi olla esimerkiksi sydämen lyöntitiheys. Fysiologinen reaktio ei useinkaan ole todellisuudessa voimakkaampi, vaan oman kehon reaktioiden tunnistaminen vaikuttaa tunne-elämykseen vahvasti. Kehon reaktioiden voimakkuutta voidaan säädellä lääkehoidolla, mutta on myös muita keinoja, esimerkiksi jännittynyttä ihmistä voi rentouttaa hieromalla ja silittämällä. Omien tunnetilojen ja kehon reaktioiden tunnistamisesta on myös usein apua. (Svennevig 2005, 22-25.)

Länsimaissa tunneilmaisun tukahduttamista pidetään terveysriskinä. Itämaisissa kulttuureissa puolestaan itsehillintä nähdään hienona ja kunnioitettavana piirteenä eikä sen seurauksia yksilölle ajatella. Tunteisiin suhtautuminen on siis hyvin pitkälti sidoksissa sekä kulttuuriin että myös kasvatukseen. Svennevigin (2005, 26-33) mukaan tunneilmaisun hyödyistä on olemassa eri näkökantoja. Toisen näkemyksen mukaan ihminen näyttää tunteensa ja purkaa niitä ympäristöönsä vain, koska uskoo sen helpottavan oloaan. Itsehillintä ohjaa käyttäytymisen pois välittömästi tarpeen tyydyttämisestä. Heikon itsehillinnän on havaittu olevan yhteydessä sosiaalisiin ongelmiin, rikollisuuteen sekä päihteiden käyttöön ja väkivaltaan. Tunnepurkausten hallitseminen voidaan näin ollen nähdä myös tärkeänä asiana ihmisen selviytymisen kannalta. Toisaalta tunteiden täydellinen tukahduttaminen saattaa aiheuttaa ruumiillisia häiriöitä. Esimerkiksi kehossa oleva kiputila, johon ei löydy lääketieteellistä selitystä saattaa selvitä tiedostamattomaksi jääneen tunnereaktion havaitsemisella. Joten fyysinen oire voidaan näin ollen nähdä suuremmaksi haitaksi kuin yksittäinen tunteen purkaus ja vaikean tilanteen käsittely. Suomalaisilla kiputilat ilmenevät usein niskahartiaseudun kipuiluna. Lääketieteellinen selitys näille kivuille sopii vain noin

15% vaivasta kärsiville. Selkäkipuisia hoitanut ortopedi Antti Heikkilä näkee loppujen ki-puilun johtuvan tukahdutetusta tunneilmaisusta. Epämiellyttävien tunteiden torjunta vaatii paljon energiaa ja keho väsy. Jatkuva lihasjännitys synnyttää kipua, koska lihaksen ha-pentarve lisääntyy ja samalla verenkierto on kuitenkin heikentynyt. (Svennevig 2005, 34-38.)

3.1.2 Keholla viestiminen

Svennevigin (2005, 38-39) mukaan fyysisen olemuksen voidaan ajatella olevan psyykki-sen tilan ilmentymä. Ihmisen ensimmäinen kommunikaatio on sanatonta viestintää, kehon kieltä; kehon liikkeitä ja asennot, kasvojen ilmeet ja silmien liikkeitä, äänensävy sekä henki-lökohtaisen tilan käyttö, miten lähelle muut ihmiset päästetään. Sanaton kieli ei katoa ih-misen kasvaessa vaan sen päälle rakentuu verbaalinen kieli. Elämän suurimmat tunneko-kemukset tapahtuvat kuitenkin kehon tasolla. Sanaton viestintä ei useinkaan riitä kuvaamaan voimakkaita tunteita, kuten valtavaa suuttumusta tai uskomatonta iloa. Sanattoman viestinnän voidaankin ajatella olevan vuorovaikutuksen perusta, koska usein ihminen ana-lysoi toista ihmistä ja hänen puhettaan asentojen ja ilmeiden perusteella.

Henkilökohtaisiin tunnekokemuksiin vaikuttavat muiden ihmisten ilmaisemat tunteet. Ihmi-nen tietää miltä toisesta tuntuu tai kokee samaa tunnetta ja pystyy näin ollen syvemmän vuorovaikutuksen tasolle. Kasvot ilmaisevat usein mikä tunne on ja keho puolestaan sen voimakkuuden. Esimerkiksi itkiessä ihminen voi itkeä seisaaltaan tai lyyhistyneenä polvil-leen. Jos liikekieli katoaa, menetetään usein merkittävä tietolähde. Jännittynyt tai hermos-tunut olemus kertovat aina jostain ristiriidasta. (Svennevig 2005, 39-43.)

3.2 Luova tanssi ja ilmaisu

Luovan tanssin nähdään usein pohjautuvan tanssitaiteilija ja pedagogi Rudolf Labanin (1950) kehittämään liikeanalyysiin, jossa tutkitaan aikaa, voimaa, tilaa ja virtausta sekä niiden yhteyttä toisiinsa. Luopajarvi (2012) kirjoittaa Pro gradu-tutkielmassaan, Labanin mukaan jokainen liikkeen vaihe, pieninkin ele jollain kehon jäsenellä, paljastaa tietoa ihmi-sen sisäisestä maailmasta. Labanin mielestä tanssi kuuluu kaikille taidoista riippumatta. Laban sai myös ihmiset kyseenalaistamaan vallalla olevan käsityksen siitä, että tunteita ei tulisi näyttää ja rohkaisi vapaaseen keholliseen ilmaisuun. (Trinity Laban Conservatoire of music and dance 2015.)

3.2.1 Määritelmä

Luovalla tanssilla tarkoitetaan liikkeen avulla tehtyä kommunikaatiota. Luovassa tanssissa liikkeet ja ilmaisu eivät ole sidottuja mihinkään tiettyyn koreografiaan tai tanssilajiin vaan ilmaisu tapahtuu hetkessä niistä lähtökohdista mitä ihmisellä on. Luovassa tanssissa ei voi liikkua tai tehdä väärin, koska on niin monia tapoja liikkua ja vain olla. Luova tanssi korostaa kokemuksellisuutta ja prosessia. Luovan tanssin keskiössä on keho ja ihminen itse sekä vuorovaikutus muiden tanssijoiden kanssa. (Vikkelatvarpaat.com)

Luova tanssi on kehon luonnollista ilmaisua. Kehomme ymmärtää musiikkia ja osaa luonnostaa liikkua rytmissä, jolloin tanssitaidon voidaan sanoa olevan luonnollista kaikille. Luovan tanssin avulla tunteita ja ajatuksia voi ilmaista keholla, eikä sanoja tarvita. (Luovuus.opassivut.com)

Kuitenkin, jos ajatellaan luovaa tanssia tanssijan kanssa, joka haluaa kehittyä lajissaan, tarvitaan muutakin kuin vain pelkkää tulkintaa. Liikkeen tulee perustua olemassa oleviin opiskeltuihin konteksteihin ja tekniikkoihin, jolloin luovuus nousee uudelle ja kehittyneemmälle tasolle. Riippumatta oppijasta luovan tanssin nähdään auttavan itseilmaisun kehitymisessä, erilaisuuden hyväksymisessä ja eri kulttuurien ymmärtämisessä sekä se voi auttaa ratkaisemaan myös ihmisen pään sisäisiä ongelmia. (Gilbert 1992, 3-4.)

3.2.2 Vaikutukset

Luovalla tanssilla on nähty olevan positiivisia vaikutuksia muun muassa sosiaalisiin taitoihin ja oppimiseen sekä luovaan ja kriittiseen ajatteluun. Tanssin avulla tietoisuus itsestä ja suhteesta toisiin lisääntyy ja se edistää positiivista minäkäsitystä. Tanssiminen parantaa myös fyysisiä suorituskykyä, kuten lihasvoimaa ja liikkuvuutta sekä ketteryyttä ja koordinaatiota. Harjoitukset, joissa ei ole oikeaa tai väärää tapaa tehdä niitä tuovat onnistumisen ja vapautumisen kokemuksia, mikä puolestaan auttaa hyväksymään erilaisuutta. (Vikkelatvarpaat.com)

Ylipäätään liikunnalla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia mielenterveyteen ja mielialaan. Liikunnan ei tarvitse välttämättä olla kuntoa kohottavaa aerobista aktiivisuutta vaan avainasemaan nousee subjektiivinen kokemus kunnon ja hyvinvoinnin paranemisesta. Liikunnan on todettu myös välittömästi kohottavan vireystilaa ja lisäävän tyytyväisyyttä sekä helpottavan depressiota ja vihan tunteita. (Svennevig 2005, 102.) Luovan tanssin tunnilla liikunta, tässä tapauksessa tanssi, onkin vain väline, jolla mielialaan ja tunteisiin pyritään vaikuttamaan ja niitä tuomaan esille. Kunnon kohottaminen ja hikoilu ei siis ole itseisarvo.

3.2.3 Menetelmät

Luopajarvi (2012) kertoo tutkielmassaan Camurrin ym. (2003) tekevän jakoa eri liikemuotojen välillä jakamalla liikkeen tarkentuneeseen ja tarkentumattomaan. Tarkentuneilla liikkeillä on omat selkeät ja erilliset tarkoituksensa, kun puolestaan tarkentumaton liike on ihmisen suoraa, tunnepitoista ja luonnollista ilmaisua. Tarkentumaton liike ei rakennu merkityksille vaan enemmänkin liikkeen laadullisille piirteille. Tempo, voima sekä liikkeen jäykkyys ovat liikkeitä, joista ihmisen emotionaalisen ilmaisun pystyy erotta. Sen vuoksi Camurri yms. (2003) näkevät erityisesti modernin tanssin hyväksi väyläksi tutkia ihmisen luontaista liikettä ja emotionaalisia kokemuksia sen aikana, koska modernissa tanssissa pyritään ilmaisemaan tunnetta kehollisella liikkeellä.

DancEmotion -kurssilla menetelmänä käytetään siis useimmiten moderniin tanssiin ja itseilmaisuun sekä luovuuteen pohjautuvia harjoituksia, koska niitä ei rajoita mikään määrätty, tarkennettu liikekieli.

3.2.4 Ohjaajan toiminta

DancEmotion -kurssilla ohjaajan rooli etenee opettavasta ohjaavaan ja lopulta jopa pelkästään seuraavaan. Oppilaskeskeisyys on kurssilla isossa roolissa, koska opetus perustuu täysin luoviin menetelmiin ja osallistujien omaan improvisaatioon ja oivaltamiseen. Ainoa täysin ohjaajajohtoinen osuus tunneilla on alkulämmittely, jossa toteutetaan ohjaajan etukäteen suunnittelemaa lämmittelykoreografiaa.

Lähtökohtaisesti luovan tanssin tunneilla suoritetaan tehtäviä, joihin ohjaaja antaa ohjeet ja osallistujat käyttävät omaa tulkintaansa niiden ratkaisemiseen sekä vuorovaikutuksessa että yksin. Työskentelytapoja voidaan näin ollen yhdistellä eli käyttää samassa harjoituksessa esimerkiksi demonstraatiota, ohjattua liikekokeilua sekä improvisaatiota. Tärkein tehtävä ohjaajalla onkin keskustelun ja vuorovaikutuksen sekä positiivisen ja rohkaisevan ilmapiirin luominen. (Anttila 1994, 50.)

Niin sanotusti kasvatuksellisena terminä voidaan käyttää transaktiota ja transformaatiota. Transaktiolla tarkoitetaan tapaa, jossa ohjaaja ja oppija ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa molemmin puolin ja huomio on keskittynyt ongelmanratkaisuun ja kognitiiviseen prosessiin ja ohjaus on tasavertaista. Oppiminen tapahtuu tällöin oman kokemuksen ja aistimuksien sekä tunteiden kautta. Transformaatiossa puolestaan ohjaaja ja oppija jakavat saman ajatusmaailman ja hetken. Tärkeää on itsensä toteuttaminen ja sisäinen motivaatio sekä luovuus ja intuitio siitä mitä tehdä. DancEmotion -kurssi ja tunninit yhdistelevät

pitkälti näitä kahta orientaatiota, koska ohjaajan ei ole tarkoitus olla osallistujia korkeammalla osaamisen tai tekemisen tasolla vaan hän ainoastaan ohjaa vuorovaikutuksellista tilannetta ja toimii omalla olemuksellaan ja esimerkillään positiivisten vaikutteiden antajana. (Anttila 1994, 51.)

3.3 Käyttö työyhteisöissä

Luovan tanssin kursseja on tarjolla useilla eri palveluntarjoajilla ja tanssikouluilla erityisesti lapsille ja nuorille sekä itsensä kehittämisestä kiinnostuneille aikuisille. Työssäkäyville aikuisille ja erityisesti työyhteisölle suunnattua tarjontaa ei kuitenkaan ole. Samat positiiviset vaikutukset kuitenkin pätevät sekä lapsille, nuorille että aikuisille, jolloin vaikutukset työyhteisöissäkin voidaan näin ollen olettaa positiivisiksi.

4 Musiikin merkitys tanssissa

Hyvä Terveys -lehti julkaisi (2012) internetsivustollaan artikkelin musiikin lääketieteellisistä vaikutuksista. Artikkelin kertoo, että tutkimusten mukaan musiikki, josta ihminen pitää hoi-
taa sekä sydäntä, että aivoja. Helsingin ja Jyväskylän yliopisto sekä Helsingin yliopistolli-
nen keskussairaala toteuttivat pilottitutkimuksen, jossa musiikin vaikutusta testattiin aivo-
halvauksesta toipuvien hoidossa. Ihmisille henkilökohtaisesti mieluisan musiikin kuuntelu
edesauttoi toipumista. Musiikin tuottamat sävelet aktivoivat aivojen alueita, jotka säätele-
vät muun muassa vireyttä, muistia, huomiokykyä ja tunteita sekä liikkeitä. Musiikki voi
sekä rauhoittaa, että virittää elimistön adrenaliinitasoja. Parhaimmillaan musiikki madaltaa
verenpainetta, hidastaa sykettä ja vähentää stressihormonien määrää veressä.

4.1 Vaikutukset

Keskoslapsille syntymän jälkeen soitettujen rauhallisten kehtolaulujen on todettu vaikutta-
van positiivisesti lasten uni- ja syömistottumuksiin sekä heidän vanhempiansa stressita-
soon. Musiikilla, varsinkin live-musiikilla, on nähty olevan vaikutuksia kivun, masennuksen
ja jopa Alzheimerin taudista paranemisessa. Musiikki myös laskee verenpainetta sekä
stressihormonien tasoa. (American Psychological Association 2013.)

Tutkijat kiistelevät siitä tuleeko musiikkia vain kuunnella vai soittaa itse. Vaikutukset ovat
muodosta huolimatta kuitenkin positiivisia. Pelkän passiivisen kuuntelun on todistettu li-
säävän ihmisen rentoutumiskykyä. Musiikkia kuunnellessa ihminen saattaa vapautua
stressistä, jolloin emootioille sekä ajatuksille jää enemmän tilaa. Tietäntyyppistä musiikkia
kuuntelemalla ihmisen saattaa olla mahdollista itse parantaa mielensä herkkyyttä ja inno-
vatiivisuutta sekä alttiutta uusille ideoille. Musiikki myös lisää ihmisten luovuutta kehittä-
mällä spontaania mielikuvantamista. Jo antiikin aikaiset nerot ymmärsivät musiikin positiiv-
iset vaikutukset. Muun muassa Aristoteles suositteli huilumusiikkia tunnekuohujen pur-
kamiseen ja Platonin mielestä musiikki palautti kadotetun sielun harmonian. Platonin mu-
kaan musiikki paransi jopa kansakuntien moraalista ryhtiä. Matemaatikko Pythagoras puo-
lestaan uskoi musiikin parantavaan rytmiin. (Terveyskirjasto.fi 2015.)

4.2 Musiikki ja tanssi

Emilia Hänninen kuvaa musiikkitieteen kandidaatin tutkielmassaan (2009, 6-7) musiikin ja
tanssin suhdetta. Hänninen kuvaa muun muassa Elisabeth Sawyerin musiikin ja tanssin
suhteen jakotapaa synkronointiin, assimilaatioon ja oppositioon. Synkronoinnissa seura-
taan musiikin tarkkoja iskuja ja tanssissa käytetään pitkälti hyväksi samoja iskuja ja ak-
sentteja kuin musiikissa. Myös liikeilmaisuuksia seuraa musiikkia, esimerkiksi musiikin ollessa

kepeää on liikekin kevyttä ja pientä. Kun musiikki on voimakasta, liikekieli kasvaa ja voimistuu yhtä lailla. Assimilaatiolla Sawyer tarkoittaa joustavuutta, jossa tanssi ei niinkään noudattele musiikkia vaan ne sekoittuvat yhtälailla toisiinsa. Oppositio puolestaan musiikki ja tanssi ikään kuin törmäävät toisiaan vastaan ja liikkeen ja musiikin yhdistelmään haetaan rikkonaisuutta.

5 Työn tavoitteet

Opinnäytetyön päätavoitteena on testata DancEmotion –kurssia etukäteen valitulle demoryhmälle, jossa on sopivia kohderyhmän edustajia ja tutkia edistääkö kurssi todella kohderyhmän avoimuutta, työilmapiiriä ja rohkeampaa ilmaisua.

Tärkeänä osana työtä on demoryhmän palautteen talteen kerääminen ja analysoiminen tuotteen jatkokehitystä varten. Palautetta kurssilla kerätään suullisilla haastatteluilla, jotka toteutetaan jokaisen kurssikerran jälkeen keskustelumutoisella avoimella tilanteella ja analyysillä tunnin aluksi, koko tunnin ajan ja heti sen päätteeksi. Tärkeänä osana palautteen ja huomioiden dokumentointia on ohjaajan päiväkirja, johon kirjataan kaikki havainnot kurssista välittömästi pidetyn tunnin jälkeen. Päiväkirjassa on osallistujien palautteita sekä ohjaajan omia havaintoja kurssin tapahtumista. Osallistujien kehitystä seurataan myös silmät kiinni toteutettavalla väittämiin vastaamisella kurssin aluksi ja lopuksi sekä vielä kurssin päätteeksi kirjallisella sähköpostikyselyllä.

6 Tuote

”Mielenkiintoinen ja toteuttamiskelpoinen tuote, vaikkakin aika iso riski. Kuitenkin uuden tekemisessä se riski on aina otettava” – eräältä asiakkaalta tuotteesta saatu palaute.

6.1 Tausta

Idea DancEmotion tuotteen kehitykselle sai alkunsa koulumme 2. opiskeluvuotena käydystä liikuntapalveluiden minor-kurssista. Tehtävänä oli kehittää innovatiivinen liikuntapalvelutuote ja pitää siitä demo opiskelija-ryhmälle.

Halusin tehdä omasta tuotteestani jotain tanssiin liittyvää, joka kuitenkin palvelisi muuta kohderyhmää kuin tanssijoita. Alkoi hahmottua idea palvelutuotteesta, jossa asiakkaan tanssillisella osaamisella ei olisi mitään väliä vaan tuote toisi hyvää oloa itseilmaisun avulla. Aloin tutkia markkinoilla olevia vaihtoehtoja luovan tanssin kurseista ja palvelun tarjoajista ja oman silloisen tutkimukseni myötä ei silmiini osunut työyhteisöille suunnattua työhyvinvoinnin kehittämisen tuotetta. Saatoin siis todeta, että sellaista ei mitään todennäköisimmin ole vielä markkinoilla tarjolla ja siinä oli ideani, luovaa tanssia ja ilmaisua työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Syntyi DancEmotion: avoimempi työyhteisö tanssillisen liikeilmaisun avulla.

Kyseessä ei ole tanssiterapeuttinen kurssi tai tunti, vaikkakin käytettävillä menetelmillä saattaa olla yhtäläisyyksiä. Tanssi- ja liiketerapia on hoito- ja kuntoutusmuoto, joka kuuluu luovaan taideterapiaan. Tanssi- ja liiketerapiassa terapeutti ja asiakas ovat monialaisesti vuorovaikutuksessa keskenään ja hoidossa luova prosessi mahdollistaa sensomotorisen, emotionaalisen ja kognitiivisen kokemisen tasoja. Tanssi- ja liiketerapiakoulutusta järjestää Suomessa esimerkiksi Eino Roiha – instituutti. (Suomen tanssiterapiayhdistys 2003)

DancEmotionin ei ole tanssiterapia-kurssi siksi, että minulla ei ole tanssiterapeutin koulutusta ja koska en näe sitä välttämättömyydeksi DancEmotionin kaltaista tuotetta toteutettaessa. Kurssilla ei tulla paneutumaan esimerkiksi varhaislapsuuden traumoihin tai yksityselämän ongelmiin, vaikka niillä saattaakin olla vaikutusta henkilön toimintaan työyhteisössä, vaan keskitytään työyhteisöön ja sen toiminnan sekä tehokkuuden kehittämiseen. Käytettäviä menetelmiä on poimittu teatterin, tanssin, terapian ja itseilmaisun puolelta sekä myös jalostettu omista kokemuksistani.

Alun perin kaavailin tuotteen nimeksi ”Dance with emotions”: nia. Opiskelijaryhmämme piti nimeä kuitenkin ”ei niin myyvä” ja nimestä tehtiin yksi osainen. Nimeen yhdistettiin sanat ”dance” ja ”emotion” käyttämällä vain yhtä E-kirjainta, joka merkitsee samalla myös &-

merkkiä. Tällöin nimessä on nähtävillä myös liikettä merkitsevä sana "motion". Nimi DancEmotion on myyvä, iskevä ja erottuu massasta.

Suunnittelin DancEmotionin alun perin kurssimuotoiseksi, mutta ensimmäinen demo tuotteesta toteutettiin yksittäisenä tuntina. Toteutin tunnin noin 10 henkilön opiskelijaryhmällemme ja palaute oli todella hyvää. Tuotetta kuvailtiin sanoilla innovatiivinen, rohkea, mielenkiintoinen ja positiivinen riski. Myös ohjaukseni ja otteeni tuntiin sai kiitosta.

Toisen demotunnin tuotteesta pidin kunto- ja terveysliikunnan projektin työelämäyhteistyökumppanillemme ja ryhmä koostui toimittajista. Tällä kertaa ryhmä oli hieman pienempi (5 henkilöä), mutta kuitenkin aito asiakasryhmä. Olin parannellut tuotetta entisestään ja valinnut käytettävät harjoitteet sekä musiikit tarkemmin sekä monipuolisemmin. Tunti ylitti jälleen odotukseni ja aidolta koeryhmältä saatu palaute oli arvokasta. 4/5 asiakkaasta koki tunnin innostavaksi ja mielenkiintoiseksi sekä 3/5 myös vapauttavaksi. Tuntia kehuttiin jälleen rohkeaksi vedoksi ja ohjaustani heittäytyväksi ja inspiroivaksi. Aloin uskoa tuotteen tosissani vasta tässä vaiheessa. Edelleen kuitenkin kaipasin suunnittelemaani kurssimuotoista 4-5 kerran toteutusta ja nyt opinnäytetyössäni se viimein mahdollistuu ja pääsen tutkimaan todellista kehitystä työyhteisön jäsenten välisessä toiminnassa. Jatkossa DancEmotion todennäköisesti jalostuu myös TYHY-päiviin sopivaksi muutaman tunnin matalamman tason kurssiksi, mutta opinnäytetyössäni on tarkoitus tutkia käyttöä kurssimuotoisena toteutuksena.

6.2 Sisältö

DancEmotion kurssi alkaa opinnäytetyössäni omasta yhteydenotostani mahdollisen koeryhmän edustajaan. Hänen kanssaan sovitaan aikaväli, jolle kurssi sijoittuu ja minkä mittaisina yksittäiset kerrat pidetään. Kurssin sisällöstä avaan tässä vaiheessa vasta kokonaiskuvan sekä mahdollisesti muutamia esimerkkejä käytettävistä harjoitteista. Pääajatuksena kuitenkin on, että luottamusta ja avointa ilmapiiriä aletaan ryhmässä rakentaa pienestä. Aluksi käytetään helppoja harjoitteita, jotka eivät vielä vaadi suuriakaan kehollisia ponnisteluja tai heittäytymistä. Tavoite on saada ryhmä tuntemaan olonsa turvalliseksi. Kurssin myötä luottamus ryhmään kasvaa ja voidaan siirtyä enemmän heittäytymistä vaativiin harjoitteisiin.

Kurssin sisältö on jaettu viiteen eri tasoon ja tasot sisältävät eri harjoituksia. Tasolta toiselle edetään täysin ryhmän valmiuksien ja tuntemuksien mukaan. Viidennen tason harjoitteet vaativat jo todellista heittäytymistä sekä itsensä likoon laittamista. Tällöin ryhmään pitää voida luottaa ja uskaltaa ilmaista tunteensa sen edessä. Viidennelle tasolle pääsy ei

ole välttämättömyys vaan kurssin lähtökohtana on edistää ryhmän hyvinvointia sille parhaiten sopivalla tasolla ja tahdilla.

6.3 Käyttö koeryhmälle

Koeryhmän kurssi koostuu 4-5 tapaamiskerrasta ja demokurssin myötä saadaankin tietää, onko tapaamisia riittävästi vai pitääkö määrää lisätä. Tulen dokumentoimaan koeryhmän toimintaa ja kehittymistä jatkuvasti ja ryhmän alkutilanne selvitetään havainnollistavilla tehtävillä sekä keskustelulla. Kurssin aikana ryhmää haastatellaan jatkuvasti ja monipuolisesti, jotta materiaalia saadaan kerättyä mahdollisimman paljon jatkoa varten.

Jokainen kurssitapaaminen alkaa edeltävän viikon tuntemuksista keskustelemalla. Koeryhmän tapaamisaika oli aina perjantaina iltapäivällä, lukuun ottamatta viimeistä tapaamiskertaa, joka oli aamupäivällä. Näin ollen tuntemukset kuluneesta viikosta olivat usein enemmän negatiivisen kuin positiivisen puolella, koska monella osallistujista loppuviikon väsymys oli päällimmäisenä ajatuksissa. Havainnoimme ryhmässä esiintyneitä tuntemuksia sekä niiden tuottamaa reaktiota kehossa ja saimme näin purettua mennyttä viikkoa ennen varsinaisten harjoitusten alkamista. Varsinaisia harjoituksia toteutimme etukäteen suunnitellun tuntisuunnitelman mukaan ja sovelsimme sen mukaan, miten ryhmä edistyi. Keskustelu ja ajatusten jakaminen oli vahvasti läsnä jokaisessa harjoituksessa ja tapaamisessa, jolloin ilmapiiri säilyi avoimena ja vastaanottavaisena.

Varsinaisilla myyntiin tulevilla kursseilla palautteenhankintaa tehdään myös, mutta enemmänkin ryhmän omaa etenemistä silmällä pitäen. Tuotekehitys kulkee tällöin sivummalla, mutta kuitenkin mukana. Koeryhmälle käytetään jo aiemmillä demotunneilla hyväksi havaittua musiikkia sekä myös uutta musiikkia. Demotunneilla musiikki on ollut pelkästään instrumentaalista, mutta kurssilla tullaan käyttämään aluksi myös laulettua musiikkia, jota on usein helpompi tulkita ja siihen samaistua. Musiikin käyttö on yksi tärkeimmistä osista DancEmotion tuotetta, joten demoryhmälle sitä käytetään mahdollisimman laajassa repertuaarissa, jotta nähdään mikä toimii ja mikä ei.

Käytettävät harjoitteet tulevat olemaan monipuolisia ja asteittain vaikeutuvia, jolloin kehitysprosessia pystytään seuraamaan. Kaikilla ryhmän jäsenillä säilyy luottamus kurssin sisältöön, vaikka he joutuvatkin mahdollisesti pois omalta mukavuusalueeltaan.

6.4 Musiikki

Tunnilla käytetty musiikki on pääosin ohjaajan valitsemaa. Ohjaaja pyrkii valitsemaan musiikkia sekä instrumentaalisena, että laulettuna. Tunnilla käytettävät kappaleet on aina

valittu ennen tuntia. Musiikki pyritään valitsemaan mahdollisimman monipuoliseksi ja eri genrejä edustavaksi, jolloin jokaiselle osallistujalle on jotakin. Kuten Hyvä terveys -lehti artikkelissaankin toteaa, on suurin positiivinen vaikutus musiikilla, josta ihminen pitää. Tällöin tietyssä vaiheessa kurssia pyritään käyttämään myös osallistujien omaa lempimusiikkia ja havainnoimaan sen vaikutuksia verrattuna ohjaajan valitseman musiikin käyttöön.

7 Demokurssi

Varsinainen opinnäytetyötä varten toteutettu demokurssi toteutettiin 13.11.-4.12.2015 välisenä aikana Etelä-Pohjanmaan ulosottovirastossa Seinäjoella. Kurssi koostui neljästä kontaktitapaamisesta ryhmän kanssa. Seinäjoen ulosottovirasto valikoitui työn yhteistyökumppaniksi, koska kirjoittajalla oli sinne valmis kontakti sukulaisuussuhteen myötä ja kohteen kiinnostuneisuutta tuotetta kohtaan oli helppo tiedustella.

7.1 Koeryhmä

Kurssin koeryhmä koostui seitsemästä naispuolisesta henkilöstä, jotka työskentelevät toimistotyöntekijöinä ulosottovirastossa Seinäjoella. Osallistujat olivat iältään 36-55-vuotiaita ja työskennelleet 2,5-34 vuotta alalla. Ryhmän jäsenet ilmoittautuivat vapaaehtoisesti ja omasta kiinnostuksestaan kurssille. Virasto antoi luvan seitsemälle halukkaalle henkilölle osallistua kurssille. Kurssi tuli täyteen ja muutama halukas jäi valitettavasti ulkopuolelle. Ryhmä kattoi näin ollen noin kolmasosan viraston ulosotossa työskentelevistä toimistohenkilöistä. Ryhmällä ei ollut aiempaa kokemusta DancEmotionin tyyppisestä tyhy-toiminnasta eikä heillä ollut tanssitaustaa.

Kurssille osallistujat eivät olleet juurikaan ennestään tuttuja kirjoittajalle, lukuunottamatta yhtä osallistujaa, joka oli kirjoittajan äiti. Äidin mukaan ottamista pohdittiin tarkasti ennen kurssin aloittamista ja todettiin, että kaikkiin osallistujiin suhtaudutaan samalla lailla ja myös osallistujat suhtautuvat kurssiin ja ohjaajaan välittämättä siitä ajatuksesta, että ohjaaja on yhden osallistujista lapsi.

7.2 Tavoite

Osallistujien kannalta kurssin tavoite oli edistää yksilön työhyvinvointia, avoimuutta, itsetuntemusta ja –ilmaisua sekä varmuutta ja uskallusta tuoda omia mielipiteitä julki sekä tutustua omaan tunnemaailmaan musiikin, mielikuvien ja keskustelun avulla. Työyhteisön kannalta tavoite oli parantaa avoimuutta ja luottamusta, työilmapiiriä sekä kaikkien hyväksymistä.

7.3 Arviointimenetelmät

Opinnäytetyön tutkimusosio noudattaa laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen elkeitä, koska siinä perehdytään tutkittavien tunnemaailmaan, arvoihin ja subjektiivisiin kokemuksiin tilanteesta eli pyritään näin ollen ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkitystä kokonaisvaltaisesti. Myös tutkittavien määrä oli pieni (7 henkilöä), jolloin mää-

rälliseen otantaan ei ollut mahdollisuuksia tai tarvetta vaan tutkimuksessa keskitytään kokonaisvaltaisen ja tarkasti havainnoidun aineiston keräämiseen ja analysointiin. (koppa.jyu.fi 2015)

Kuten työn tavoitteissa jo mainittiinkin, palautetta kerättiin usein eri menetelmin. Ryhmälle toteutettiin alku- ja loppukysely väittämämuotoisena äänestyksenä silmät kiinni. Ryhmää pyydettiin asettumaan istumaan riviin, kasvot samaan suuntaan. Mielenpitoet väittämiin ilmaistiin peukalon asennon välityksellä periaatteella; peukalo ylös = samaa mieltä, peukalo keskelle = jokseenkin samaa mieltä, peukalo alas = eri mieltä. Väittämät esitettiin sekä demoon osallistuvan ryhmän, että koko viraston työyhteisön kannalta, koska haluttiin selvittää esiintyykö edistymistä vain toisessa vai molemmissa. Äänestys toteutettiin silmät kiinni ja jokainen vastaus dokumentoitiin valokuvan avulla. Mielenpitoäänestyksessä kysyttiin täsmälleen samat kysymykset sekä kurssin alussa, että lopussa. (Liite 1)

Havainnointia tehtiin kurssin aikana jatkuvasti ohjaajan päiväkirjalla. Jokainen pidetty tunti alkoi kuluneen viikon käsittelyllä ja havainnoinnilla ja tunnin päätteeksi pidettiin keskustelumuotoinen noin 5-10 minuutin pituinen palautetilaisuus, jossa osallistujat saivat kertoa tuntemuksistaan päivän tunnista sekä tähän mennessä kurssia. Keskustelu oli myös vahvasti läsnä jokaisessa harjoituksessa ja toimikin tärkeänä ellei tärkeimpänä arviointikeinona. Ohjaaja dokumentoi huolellisesti palautteet sekä omat havaintonsa jokaisen tunnin päätteeksi ohjaajan päiväkirjaan, minkä ansiosta työn pohdintavaiheessa oli helppo palata vielä uudelleen jokaisen tunnin sisältöön ja heränneisiin tunteisiin sekä tuntemuksiin ja mielentiloihin.

Lisäksi osallistujille lähetettiin kurssin päätteeksi kysely kurssin onnistumisesta sekä siitä, mitä kurssi sai juuri heissä aikaan. Kysymykset sivusivat osittain jo järjestettyä alku- ja loppumielenpitoenkyselyä, mutta keskittyivät enemmän subjektiiviseen kokemukseen. Kysely sisälsi 15 kappaletta numeraalisesti (1-5) arvioitavia kysymyksiä kolmessa kategoriassa: Sinä, Kurssi ja Ohjaaja, sekä 6 kappaletta avoimia kysymyksiä, joihin osallistujat saivat kirjoittaa enemmän tuntemuksistaan. (Liite 2)

Palautteen keräämiseen valittiin useita eri menetelmiä, jotta dokumentointi olisi kokonaisvaltaisempaa ja palautteeseen saataisiin sekä osallistujien kokemuksia, että ohjaajan havaintoja osallistujien edistymisestä ja tunnelmista. Alku- ja loppumielenpitoenkyselyllä pyrittiin puolestaan selvittämään eroa alku- ja lopputilanteen välillä sekä todentamaan mahdollisesti tapahtuvaa kehitystä ja sitä millä osa-alueilla kehitystä tapahtui.

7.4 Tulokset

Alku- ja loppumieliipidekyselyssä paikalla oli molemmilla kerroilla 6 henkilöä, joista 5 samaa henkilöä oli paikalla molemmissa kyselyissä. Näin ollen tämän kyselyn tuloksissa huomioidaan vain näiden viiden henkilön vastaukset kyselyn vahvemman reliabiliteetin takaamiseksi.

Ryhmältä kysyttiin ensin mielipiteet koko työyhteisön kannalta. Selkeimmät erot alku- ja lopputilanteen välillä työyhteisön kannalta esiintyivät kysymyksissä 2. *Työyhteisömme on vuorovaikutukseltaan avoin* ja 5. *Uskallan esiintyä ja olla esillä työyhteisössämme*. Kysymyksessä 2. alussa kaikki vastasivat olevansa jokseenkin samaa mieltä. Lopussa kaksi vastasi olevansa samaa mieltä ja kolme jokseenkin samaa mieltä. Toiseen selkeimmin esille nousseeseen kysymykseen eli kysymykseen 5. alussa yksi vastasi olevansa samaa mieltä, yksi jokseenkin samaa mieltä ja kolme eri mieltä. Loppukyselyssä 1 oli samaa mieltä ja neljä jokseenkin samaa mieltä. Suurimmat erot esiintyivät siis kysymyksissä, joihin oli isoin vaikutus yksilön henkilökohtaisella kehitymisellä kurssin aikana. Muissa kysymyksissä liittyen koko työyhteisön kehittymiseen alku- ja lopputilanteen välillä ei ollut juurikaan eroa. Erot vastauksissa esitetään taulukossa 1.

Taulukko 1. Alku- ja loppukysely työyhteisön kannalta

Kysymys	Alkutilanne	Lopputilanne	Kehitys
1. Työyhteisössämme on helppo ilmaista mielipiteitään	a) Samaa mieltä 1 b) Jokseenkin samaa mieltä 4 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 1 b) Jokseenkin samaa mieltä 4 c) Eri mieltä 0	0
2. Työyhteisömme on vuorovaikutukseltaan avoin	a) Samaa mieltä 0 b) Jokseenkin samaa mieltä 5 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 2 b) Jokseenkin samaa mieltä 3 c) Eri mieltä 0	+
3. Uskallan olla oma itseni työyhteisössämme	a) Samaa mieltä 4 b) Jokseenkin samaa mieltä 1 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 4 b) Jokseenkin samaa mieltä 1 c) Eri mieltä 0	0
4. Uskallan heittäytyä työyhteisössämme	a) Samaa mieltä 1 b) Jokseenkin samaa mieltä 3 c) Eri mieltä 1	a) Samaa mieltä 1 b) Jokseenkin samaa mieltä 4 c) Eri mieltä 0	+
5. Uskallan esiintyä ja olla esillä työyhteisössämme	a) Samaa mieltä 1 b) Jokseenkin samaa mieltä 1 c) Eri mieltä 3	a) Samaa mieltä 1 b) Jokseenkin samaa mieltä 4 c) Eri mieltä 0	+
6. Olen itsevarma työyhteisössämme	a) Samaa mieltä 1 b) Jokseenkin samaa mieltä 3 c) Eri mieltä 1	a) Samaa mieltä 1 b) Jokseenkin samaa mieltä 3 c) Eri mieltä 1	0

7. Saan tukea kollegoiltani työyhteisössämme	a) Samaa mieltä 4 b) Jokseenkin samaa mieltä 1 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 5 b) Jokseenkin samaa mieltä 0 c) Eri mieltä 0	+
8. Voin luottaa työyhteisöömme ja sen jäseniin	a) Samaa mieltä 3 b) Jokseenkin samaa mieltä 2 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 3 b) Jokseenkin samaa mieltä 2 c) Eri mieltä 0	0
9. Työyhteisömme voi hyvin	a) Samaa mieltä 1 b) Jokseenkin samaa mieltä 4 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 2 b) Jokseenkin samaa mieltä 3 c) Eri mieltä 0	+

Seuraavaksi ryhmältä kysyttiin täysin samat kysymykset, mutta tällä kertaa demoryhmän kannalta. Kysymyksissä 1.-2. ja 4.-6. tapahtui kaikissa edistystä parempaan. Kysymyksissä 7.-9. vastaukset olivat sekä alussa että lopussa yhtenevät. Kysymyksessä 3. *Uskallan olla oma itseni ryhmässämme* vastaus heikkeni yhden vastaajan kohdalla yhden tason samaa mieltä olemisesta jokseenkin samaa mieltä olemiseen. Isoin kehitys tapahtui kysymyksessä 6. *Olen itsevarma ryhmässämme*, jossa alussa kaksi vastaajista oli samaa mieltä, kaksi jokseenkin samaa mieltä ja yksi eri mieltä. Lopputilanteessa neljä vastanneista oli samaa mieltä ja vain yksi jokseenkin samaa mieltä, kukaan ei ollut eri mieltä. Kokonaisuutena merkittävin kehitys ryhmätasolla tapahtui siis osallistujien itsevarmuudessa ja uskalluksessa esiintyä, heittäytyä ja olla esillä. Erot vastausten välillä on kuvattu taulukossa 2.

Taulukko 2. Alku- ja loppukysely ryhmän kannalta

Kysymys	Alkutilanne	Lopputilanne	Kehitys
1. Ryhmässämme on helppo ilmaista mielipiteitään	a) Samaa mieltä 4 b) Jokseenkin samaa mieltä 1 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 5 b) Jokseenkin samaa mieltä 0 c) Eri mieltä 0	+
2. Ryhmämme on vuorovaikutukseltaan avoin	a) Samaa mieltä 4 b) Jokseenkin samaa mieltä 1 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 5 b) Jokseenkin samaa mieltä 0 c) Eri mieltä 0	+
3. Uskallan olla oma itseni ryhmässämme	a) Samaa mieltä 4 b) Jokseenkin samaa mieltä 0 c) Eri mieltä 1	a) Samaa mieltä 4 b) Jokseenkin samaa mieltä 1 c) Eri mieltä 0	+
4. Uskallan heittäytyä ryhmässämme	a) Samaa mieltä 2 b) Jokseenkin samaa mieltä 3 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 4 b) Jokseenkin samaa mieltä 1 c) Eri mieltä 0	+
5. Uskallan esiintyä ja olla esillä ryhmässämme	a) Samaa mieltä 2 b) Jokseenkin samaa mieltä 3 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 4 b) Jokseenkin samaa mieltä 1 c) Eri mieltä 0	+

6. Olen itsevarma ryhmässämme	a) Samaa mieltä 2 b) Jokseenkin samaa mieltä 2 c) Eri mieltä 1	a) Samaa mieltä 4 b) Jokseenkin samaa mieltä 1 c) Eri mieltä 0	+
7. Saan tukea kollegoiltani ryhmässämme	a) Samaa mieltä 5 b) Jokseenkin samaa mieltä 0 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 5 b) Jokseenkin samaa mieltä 0 c) Eri mieltä 0	0
8. Voin luottaa ryhmäämme ja sen jäseniin	a) Samaa mieltä 5 b) Jokseenkin samaa mieltä 0 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 5 b) Jokseenkin samaa mieltä 0 c) Eri mieltä 0	0
9. Ryhmämme voi hyvin	a) Samaa mieltä 5 b) Jokseenkin samaa mieltä 0 c) Eri mieltä 0	a) Samaa mieltä 5 b) Jokseenkin samaa mieltä 0 c) Eri mieltä 0	0

Haastattelujen ja kurssin lopuksi lähetetyn sähköpostikyselyn vastaukset ja kommentit olivat myös pitkälle yhteneviä alku- ja loppumieli-pidekyselyn kanssa. Loppukyselyssä tiedusteltiin osallistujien tunteita kolmessa eri kategoriassa (Sinä 1.-4., Kurssi 5.-11., Ohjaaja 12.-15.) numeraalisesti arvioituna. Kyselyssä on huomioitu kaikki seitsemän vastausta. Numeraalisesti arvioitavista kysymyksistä laskettiin vastausten keskiarvo. Heikoimman tuloksen sai kysymys 8. *Tila, jossa kurssi järjestettiin*, joka jäi alle 4. Tilana käytettiin viraston omaa kuntotilaa, jossa oli laidoilla kuntolaitteita ja yhdellä seinällä peilit. Laitteet veivät osan tilasta ja niitä piti ajoittain varoa. Parhaimmat keskiarvot sai kategoria Ohjaaja.

Taulukko 3. Loppukyselyn vastausten keskiarvo asteikolla 1,0 - 5,0

Kysymykset	ka.
1. Viihtymisesi kurssilla	4,71
2. Halusi tulla kurssitapaamisiin (into)	4,23
3. Saamasi hyöty kurssista (Oliko kurssista sinulle hyötyä)	4,43
4. Tyytyväisyytesi kurssitoteutukseen (kokonaisuus)	5,0
5. Kurssista saadut ennakkotiedot	4,57
6. Kurssin pituus (1kk/4x)	4,86
7. Yksittäisen kurssikerran pituus (60min)	5,0
8. Tila, jossa kurssi järjestettiin	3,71
9. Ryhmänne koko (7hlöä)	4,86
10. Käytetty musiikki	4,71

11. Käytetyt harjoitteet	4,86
12. Ohjaajan ammattitaito	4,86
13. Ohjaajan kaikkien tasapuolinen huomioiminen	5,0
14. Ohjaajan kannustavuus	5,0
15. Ohjaajan lähestyttävyyys (Oliko ohjaajaa helppo lähestyä)	5,0

Loppukyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä kuusi kappaletta. Kysymyksissä kysyttiin mieluisimmasta ja epämieluisimmasta harjoitteesta, harjoitteiden vaikeustasosta sekä tärkeimpänä kohtana siitä, miten kukin koki kurssin edistäneen omaa hyvinvointia. Yhtenä kysymyksenä kysyttiin myös, suosittelisiko henkilö kurssia esimerkiksi muille henkilöille työyhteisössään ja osallistuisiko kurssille uudelleen.

Kaikki osallistujat kokivat harjoitteet sopivan haastavina ja asteittaisen vaikeutumisen toimivana. Myös avoimista vastauksista kävi ilmi, että kurssin vaikutus oli ennen kaikkea positiivinen ja voimaannuttava. Tunteiden käsittely ja esiintuominen ryhmässä koettiin virkistävänä ja huonokin työviikko kääntyi mielessä paremmaksi DancEmotion –tuntien jälkeen. Osa kertoi myös löytäneensä uusia puolia työtovereista, joiden kanssa on työskennellyt jo vuosia ja henkilökohtainen lähentyminen ryhmän jäsenten kanssa oli palkitsevaa. Osalla myös vahvana oleva esiintymiskammo alkoi helpottamaan ja itsevarmuus sekä uskallus heittäytyä parantui kurssin aikana. Myös tanssi koettiin loppuvaiheessa kurssia jo nautinnolliseksi ja rentouttavaksi muodoksi liikkua ja tulkita.

Myös tuntien lopuksi pidetyt haastattelut noudattivat samaa kaavaa kuin kyselyt. Tunnelma oli tuntien jälkeen aina innostunut ja kurssilla koettiin hyvin suuriakin tunteita aina ilosta suruun saakka. Ohjaajana suurimman kehityksen näki erityisesti niissä osallistujissa, joita oli ensimmäisellä kerralla vaikeinta lähestyä ja saada avautumaan. He kasvoivat kurssin aikana valtavasti ja ero ensimmäisen ja viimeisen kerran tunnelmassa oli huomattava. Kurssin aikana tuli pohdittua omaa kehoa ja tunteita kokonaisvaltaisesti ja osallistujat olivat aidosti läsnä ja yhteisöllisyys sekä kaikkien hyväksyminen omana itsenään näkyi ryhmän tekemisessä.

8 Pohdinta

DancEmotion –demokurssi oletuksena oli, että se parantaa yksilön hyvinvointia työssä, itseluottamusta, itseilmaisua ja erilaisuuden hyväksyntää. Yksilöiden kehittymisen kannalta myös ryhmässä tulotaisiin näkemään yhteisöllisyyden ja avoimuuden kasvua sekä lisääntyvää luottamusta toisiin ryhmässä oljoihin.

Tutkimuksen tuloksien voi nähdä noudattavan pitkälti tätä hypoteesia. Ryhmähaastatteluiden sekä kyselyiden perusteella näyttäisi siltä, että suurimmat muutokset tapahtuivat juuri yksilön omassa kasvussa; itsetunto tuntui parantuneen, esiintyminen oli kussin lopussa voimakkaampaa sekä rohkeampaa ja osallistujat näyttivät olevan enemmän ”kotonaan” ryhmän keskellä. Osallistujat raportoivat saaneensa myös positiivisia kokemuksia ja onnistumisia työympäristössä kurssin myötä.

Ryhmätasolla osallistujien voi nähdä päässeen lähemmäksi toisiaan ja oppineen toisistaan uutta, vaikka he olivat työskennelleet jo vuosia yhdessä. Lisäksi yksilötasolla todettu lisääntynyt itsevarmuus ja muiden hyväksyminen heijastuivat myös toimintaan ja ajatusmaailmaan muuallakin työyhteisössä kuin vain demoryhmän sisällä.

Näin ollen kurssin oletettujen vaikutuksien voi todeta toteutuneen hyvin yksilötasolla ja vaikuttaneen sitä kautta myös toimintaan yhteisötasolla. Yhteisötasolla ajatusmaailma ei juurikaan muuttunut, paitsi niiltä osin mihin vaikutti yksilön oma kehittyminen. Esimerkiksi esilläolo ja toimiva vuorovaikutus työyhteisössä koettiin kurssin lopuksi parempana, kuin kurssin alussa. Tähän voisi ajatella vaikuttaneen yksilön oman itsevarmuuden kehittyminen. Mielipiteiden ilmaisun helppous ja omana itsenä oleminen työyhteisössä eivät kuitenkaan muuttuneet alku- ja lopputilanteen välillä. Näin ollen yhteisön tasolla tulosten voidaan todeta jääneen osittain vajavaisiksi, koska osa vastauksista on ristiriidassa keskenään. Ryhmältä kysytyt kysymykset ja haastattelut havainnoivat yksilöiden kokemuksia subjektiivisella tasolla eli tällöin yleisesti pätevää johtopäätöstä on hankala tehdä.

Yksilötasolla kehittymisen voi nähdä sen sijaan olevan suhteellisen selvää saatujen palautteiden ja käytyjen keskustelujen mukaan. Lähes kaikki osallistujat raportoivat saaneensa rohkeutta omana itsenään olemiseen ja esiintymiseen sekä löytäneen itsestään sellaisia tunnemaailmoja, joita eivät edes aiemmin tulleet miettineeksi. Erään osallistujan palaute: *”Voittajafiilis joka tunnin jälkeen ja luottamus myös muiden kurssilaisten ”hyväksyntään” teki tosi hyvää ja antoi rohkeutta heittäytyä jatkossakin”*. Lisäksi kurssin koettiin tuovan positiivista energiaa sekä yksilö- että ryhmätasolla. Koivumäen (2008, 10) kuvaaman horisontaalisen luottamuksen kasvaminen näkyi kurssilla erityisesti näissä vaiheissa,

koska kurssilla saavutettu lisääntynyt luottamus muuhun ryhmään heijastui saatujen palautteiden mukaan myös osallistujien arkeen muussa työyhteisössä. Edellä mainittujen seikkojen valossa voidaan todeta, että DancEmotion –kurssi vaikutti koeryhmän kohdalla positiivisesti yksilön itsevarmuuteen ja avoimuuteen työyhteisössä sekä paransi hyvinvointia ja kommunikointia sekä avoimuutta myös yhteisötasolla nojaten Työturvallisuuskeskuksen (2015) kuvaukseen siitä kuinka työyhteisön hyvä ilmapiiri syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja on avain toimivaan työyhteisöön. Hyvinvoiva työyhteisö tuotteli-aampi ja luovampi. Hyvinvoivat yksilöt rakentavat hyvinvoivan työyhteisön, koska jo yhden ihmisen huonosti voiminen; epävarmuus, ahdistuneisuus, sulkeutuminen, vaikuttaa kaikkiin muihin negatiivisesti. Laajemmin päteviin johtopäätöksiin ei kuitenkaan voi tässä vaiheessa vielä ryhtyä, koska tässä työssä tarkasteltavana oli vain yksi koeryhmä. Jatkossa uusiin kursseihin voidaan kuitenkin vahvemmin lähteä siitä ajatuksesta, että DancEmotion kehittää työyhteisön avoimuutta ja yhteisöllisyyttä yksittäisten työntekijöiden kehittymisen kautta.

Aloittaessani opinnäytetyön demokurssia olivat tunnelmat päässäni sekavat. Toisaalta luotin tuotteeseen aiempien kokemusten perusteella, mutta koska en ollut pitänyt kurssi-muotoista toteutusta aiemmin, oli oloni myös epävarma. Kurssin myötä itsevarmuuteni kuitenkin kasvoi, koska ryhmän tasainen kehittyminen oli niin helposti nähtävissä. Joillakin kerroilla tunnelma oli niin tiivis, että liikutuinkin itsekini siitä, miten paljaana osallistujat toivat omat tunteensa ja ajatuksensa ryhmän eteen ja ääneen sanottiin asioita, joita ei varmasti tule jakaneeksi muutoin. Koin tämän kasvattaneen itseäni ohjaajana ja auttaneen kehittämään harjoituksia yhä parempaan suuntaan.

Kurssin toteutukseen varattu noin kuukauden mittainen aika oli erittäin hyvä ja tapaamisia kertyi sopivasti. Miinus puolena mainitsisin tilan, jossa kurssi järjestettiin, koska se oli hieman liian pieni. Tila tullaan kuitenkin jatkossakin järjestämään asiakkaan puolesta, joten toisaalta oli hyvä testata tämän kokoisen ryhmän toimivuutta olemassa olevassa tilassa. Toisena miinuksena muutamalla tunnilla esiintyneet tekniset ongelmat esimerkiksi musiikin kanssa, koska se ei ajoittain toiminut ja 60 minuutin mittaisesta tunnista ei saisi kuluu yhtään aikaa turhaan teknisen laitteiston säätämiseen.

Musiikin merkittävyys oli tunneilla isossa roolissa. Ensimmäiseen tapaamiseen valitsin mielestäni monipuolista, mutta helposti tulkittavaa musiikkia. Musiikkia oli sekä instrumentaalisenä, että laulettuna. Tapaamisen jälkeen sain eräältä osallistujista palautetta siitä, että musiikki olisi voinut olla vielä monipuolisempaa ja edustaa useampia genrejä. Tämän johdosta valitsin seuraavalle kerralle musiikkia enemmän itselleni vieraammista lajeista ja ryhmässä näkyi enemmän iloa ja intoa uusista tunnemaailmoista ja kappaleista. Osallistu-

jan palautteen ansiosta huomasin, että olin aikaisemmin suosinut hieman liikaa itselleni mieluisaa musiikkia, sellaista mitä koen itse parhaiten tulkitsevani. Musiikin valitsemisesta seuraaville tunneille tulikin jatkossa mielenkiintoista toimintaa, sillä etsiessäni kappaleita tunneille laajensin samalla omaa näkemystäni ja tulkintaani yhä laajemmaksi. Hyvä terveys -lehden (2012) artikkelissa kuvattiin sitä, kuinka suuri positiivinen vaikutus mielimusiikin kuuntelulla on mielialaan. Ilmiö näkyi hyvin varsinkin viimeisillä tunneilla, joihin pystyin valitsemaan osan käytetyistä musiikeista sen perusteella, mistä tiesin ryhmäläisten pitävän.

Seitsenhenkkinen ryhmä oli mielestäni kooltaan hyvä ja se käy ilmi myös saaduista palautteista. Kurssi on suunnattu maksimissaan 10 henkilön ryhmille, jonka voisi ainakin tämän tutkimuksen perusteella todeta olevan hyvä määrä. Tällöin ohjaaja pystyy keskittymään yksilöllisesti jokaiseen osallistajaan ja tutustumaan tasapuolisesti kaikkiin. Nyt ryhmä tuli hyvin tutuksi ja haastatteluja pystyi tekemään muutenkin kuin vain yleisellä tasolla. Ohjaajan/kirjoittajan äidin mukana olo kurssilla saattaa vaikuttaa jostain näkökulmasta katsottuna saatujen palautteiden ja tulosten luotettavuuteen, joskin se on epätodennäköistä, koska tehdyt alku- ja loppumielipidekyselyt sekä kirjallinen kysely olivat suljettuja. Lisäksi keskusteluissa ja muutenkin tunnilla äiti oli täysin samanarvoisessa asemassa muiden osallistujien kanssa ja hänen kanssaan ei käyty keskusteluja kurssitilanteen ulkopuolella vaan ainoastaan ammatillisessa ympäristössä ja muun ryhmän läsnä ollessa. Lisäksi asia käsiteltiin heti kurssin ensimmäisen tapaamiskerran alussa ja osallistujille painotettiin, että ohjaajaan ja tuotteeseen tulee suhtautua kuin mihin tahansa ulkopuolelta tulevaan palveluntarjoajaan tulosten luotettavuuden takaamiseksi.

Opinnäytetyön aihe ja toteutus olivat todella ajankohtaisia, koska niiden avulla saatiin merkittävää asiakaspalautetta ja tietoa, jolla tuotetta on mahdollista lähteä kehittämään yhä parempaan suuntaan. Lisäksi kyseisen kaltaista tuotetta ei ole tähän astisen tutkimuksen perusteella vielä tullut vastaan, jolloin tuotteen pohjaksi ei ollut juurikaan suoraan siihen liittyviä aiempia tutkimuksia tai kirjallisuutta aiheen parissa kyseiseen segmenttiin liittyen. Opinnäytetyön ansiosta kirjoittajan yritystä ja sen toimintaa voidaan myös kehittää vielä paremmaksi ja enemmän kysyntää vastaavaksi. Oman haasteensa työn tekemiseen toi juurikin tämä, koska kurssin sisältöä oli hankala avata paljastamatta yrityksen markkinoinnille arvokasta tietoa, jolloin tuotteen sisältö saattaa jäädä joillekin lukijoille epäselväksi. Tämä oli kuitenkin välttämätön rajausta yrityksen tulevaisuuden takaamiseksi.

Jatkokehityksen kannalta tuotteen toteutuksessa voisi miettiä muun muassa alkuverryttelyn järjestämistä eri lailla. Nyt lämmittely toteutettiin ohjaajajohtoisena etukäteen valmistellulla koreografialla, joka toistettiin jokaisen tunnin aluksi. Tämän jälkeen tehtiin vielä lisäksi

joku kevyempi lämmittelyharjoite. Lämmittelyn voisi järjestää myös suoraan tunnin harjoit-teisiin sisältyvänä, mikäli harjoitteet eivät ole liian intensiivisiä. Positiivista valmiissa läm-mittelyssä oli se, että osallistujat muistivat sen kerta kerralta paremmin ja lämmittely tuli varmasti kaikilla tehtyä. Jatkossa tulee myös huomioida vielä paremmin mahdolliset liikun-tarajoitteet, kuten esimerkiksi polvivammat, harjoitteiden suunnittelussa ja niin, että ne eivät vaikuttaisi ilmaisun laajuuteen.

Avoimeksi kysymykseksi jäi myös se, miten kurssille osallistuneiden henkilöiden vaikutus näkyy yhteisön muissa työntekijöissä ja muiden työntekijöiden näkökulmasta katsottuna. Parantuiko työyhteisön ilmapiiri kurssille osallistuneen ryhmän ansiosta vai klikkiytyikö toiminta enemmän? Näihin kysymyksiin vastausten saamiseksi olisi ollut hyvä toteuttaa kysely myös yhteisön muille jäsenille, jotka eivät osallistuneet kurssitoteukseen. Kuten aiemmin on todettu, vastaukset ja kokemukset jäivät nyt subjektiiviselle tasolle, vaikkakin kurssin tarkoituksena on juuri pureutua yksilön kehitykseen ja sen myötä yhteisöön.

Jatkossa DancEmotion tuoteperhe tulee varmasti laajenemaan. Saatu tutkimustietoa ja palautetta voidaan hyödyntää eri pituisten kurssien järjestämisessä sekä sisältöjen suun-nittelussa. Opinäytetyössä tuotetta testattiin yhdenlaiselle kohderyhmälle. Tuotteen laaja-alaisessa kehityksessä olisi tärkeää testata sitä kuitenkin myös muille asiakasryhmille, kuten nuorille sekä mahdollisesti urheilijaryhmille. Tuotteen todellinen asiakasryhmä muo-dostuu mitä todennäköisimmin vasta useampien demokurssien ja palautteiden jälkeen. Opinäytetyön avulla prosessi saatiin hyvin käyntiin; luotiin demoryhmälle onnistunut kurssitoteutus ja saatiin kattavasti palautetta tuotteen toimivuudesta.

Työn toteuttamisen jälkeen DancEmotion -konseptia on kehitetty entisestään ja työstä saadun palautteen avulla tuotteita on kehitetty paremmaksi. Päivätoteutukselle on myös saatu muutamia asiakkaita, joille tuotetta on päästy testaamaan ja tulokset ovat olleet positiivisia sekä noudattaneet pitkälti samanlaista kaavaa kuin tässä työssä saadut tulok-set. DancEmotionin rantautuminen työhyvinvoinnin pariin on siis hyvässä vauhdissa.

Lähteet

American Psychological Association. 2013. Music As Medicine. Luettavissa:
<http://www.apa.org/monitor/2013/11/music.aspx> Luettu: 2.2.2016

Anttila, E. 1994. Tanssin aika. Opas koulujen tanssikasvatukseen. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu nro 139. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Hänninen, E. 2009. Kun tanssi kohtaa musiikin – Musiikin merkitys ja käyttö nykytanssissa. Kandidaatin tutkielma. Jyväskylän Yliopisto. Luettavissa:
https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/23201/Emilia_Hannisen_kandiditutkielma.pdf?sequence=1 Luettu: 20.1.2016.

Gilbert, A. 1992. Creative Dance For All Ages. The American Alliance for Health, Physical Education, Recreation and Dance. United States of America.

Hyväterveys.fi. 2012. Musiikki tehoaa kuin lääke. Luettavissa:
http://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/mieli/musiikki_tehoaa_kuin_laake Luettu: 20.1.2016.

Kess, K., Ahlroth, M. 2012. Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Akateeminen väitöskirja. Tampere University Press. Tampere.

Koppa. Jyväskylän yliopisto 2015. Laadullinen tutkimus. Luettavissa:
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus> Luettu: 28.12.2015.

Kukoistus.fi. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat ryhmät ja yksilötoiminta. Luettavissa: <http://kukoistus.com/tyonohjaus-ja-työhyvinvointi/> Luettu: 23.9.2015.

Luopajarvi, R. 2012. Tanssi kuin kukaan ei katsoisi – Nuorten musiikillinen tunneilmaisuus liikkeen avulla. Pro Gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Luettavissa:
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38534/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201209122391.pdf?sequence=1> Luettu: 20.8.2015.

Luovuus.opassivut.com. Luova tanssi. Luettavissa:

<http://www.luovuus.opassivut.com/tanssi.html> Luettu: 23.9.2015.

Suomen Tanssiterapiayhdistys 2003. Mitä tanssiterapia on? Luettavissa:

<http://www.tanssiterapia.net/index.php?page=18> Luettu: 19.2.2016.

Suomen voimisteluliitto 2015. Tanssillinen voimistelu. Luettavissa:

<http://voimistelu.fi/fi/Harrastevoimistelu/Tanssillinen-voimistelu/Esittely> Luettu: 28.12.2015.

Suomisanakirja.fi 2015. Sana tanssillinen. Luettavissa:

<http://www.suomisanakirja.fi/tanssillinen> Luettu: 23.9.2015.

Svennevig, H. 2005. Kehon mieli – Kehon tuntemuksesta itsetuntemukseen. WSOY. Helsinki.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, THL 2013. Sosiaalinen pääoma. Luettavissa:

<http://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/sosiaalinen-paaoma> Luettu: 4.2.2015.

Terveyskirjasto.fi. 2015. Valtiovaara, I. 2006. Musiikin valtava voima. Luettavissa:

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00010 Luettu 21.1.2016.

Trinity Laban Conservatoire Of Music and Dance 2015. Rudolf Laban. Luettavissa:

<http://www.trinitylaban.ac.uk/about-us/our-history/rudolf-laban> Luettu 28.12.2015.

Työterveyslaitos, TTL 2010. Henkinen hyvinvointi ja mielenterveys työpaikalla. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/partner/mental_health_work/henkinen_hyvinvointi/sivut/default.aspx Luettu: 3.2.2015.

Työterveyslaitos, TTL 2011. Hyvät käytännöt. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/malliratkaisut/hyvät_kaytannot/Sivut/default.aspx Luettu: 3.2.2015.

Työterveyslaitos, TTL 2014. Hyvinvointi työpaikoilla. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx Luettu: 5.2.2015.

Työturvallisuuskeskus, TTK 2015a. Psykososiaalinen työkuormitus. Luettavissa:

http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/psykososiaalinen_tyokuormitus Luettu: 4.2.2015.

Työturvallisuuskeskus, TTK 2015b. Työyhteisön ilmapiiri. Luettavissa:

<http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=133> Luettu: 5.2.2015.

Valtiokonttori 2012. Tutkimustuloksia työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteyksistä. Valtiokonttorin yhteenveto. Valtiokonttori. Helsinki. Luettavissa:

http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.valtiokonttori.fi%2Fdownload%2Fnoname%2F%257BEBF4061F-43A5-4D32-A60C-CFCED5B4D96B%257D%2F86011&ei=6jrTVOjqKoWhyAPt2YKQBw&usg=AFQjCNEBmuL8YPaAKia6ev_eb2Mj4J8n4g&sig2=Xxn8ygf44yXw5PI_rpeBQQ&bvm=bv.85464276,d.bGQ Luettu: 5.2.2015.

Vikkelatvarpaat.com 2015. Luova tanssi. Luettavissa:

<http://vikkelatvarpaat.com/tanssi/> Luettu: 23.9.2015.

Liitteet

Liite 1. Alku- ja loppumieliopidekysely

Yhteisön kannalta:

1. Työyhteisössämme on helppo ilmaista mielipiteitään.
2. Työyhteisömme on vuorovaikutukseltaan avoin.
3. Uskallan olla oma itseni työyhteisössämme.
4. Uskallan heittäytyä työyhteisössämme.
5. Uskallan esiintyä ja olla esillä työyhteisössämme.
6. Olen itsevarma työyhteisössämme.
7. Saan tukea kollegoiltani työyhteisössämme.
8. Voin luottaa työyhteisöömme ja sen jäseniin.
9. Työyhteisömme voi hyvin.

Ryhmän kannalta:

1. Ryhmässämme on helppo ilmaista mielipiteitään.
2. Ryhmämme on vuorovaikutukseltaan avoin.
3. Uskallan olla oma itseni ryhmässämme.
4. Uskallan heittäytyä ryhmässämme.
5. Uskallan esiintyä ja olla esillä ryhmässämme.
6. Olen itsevarma ryhmässämme.
7. Saan tukea kollegoiltani ryhmässämme.
8. Voin luottaa ryhmäämme ja sen jäseniin.
9. Ryhmämme voi hyvin.

Liite 2. Sähköpostikysely kurssin loppuksi

Arvioi asteikolla 1-5.

(5=erittäin hyvä, 3=kohtuullisen hyvä, 1=ei lainkaan hyvä)

Sinä

1. Viihtymisesi kurssilla
2. Halusi tulla kurssitapaamisiin (into)
3. Saamasi hyöty kurssista (Oliko kurssista sinulle hyötyä)
4. Tyytyväisyytesi kurssitoteutukseen (kokonaisuus)

Kurssi

5. Kurssista saadut ennakkotiedot
6. Kurssin pituus (1kk/4x)
7. Yksittäisen kurssikerran pituus (60min)
8. Tila, jossa kurssi järjestettiin
9. Ryhmänne koko (7hlöä)
10. Käytetty musiikki
11. Käytetyt harjoitteet

Ohjaaja

12. Ohjaajan ammattitaito
13. Ohjaajan kaikkien tasapuolinen huomioiminen
14. Ohjaajan kannustavuus

15. Ohjaajan lähestyttävyys (Oliko ohjaajaa helppo lähestyä)

Avoimia kysymyksiä, vastaa kirjoittamalla.

1. Paras/mieluisin harjoite kurssilla. Miksi?
2. Huonoin/epämieluisin harjoite kurssilla. Miksi?
3. Harjoitteiden taso ja asteittainen vaikeutuminen. Liian vaikeita/helppoja?
4. Miten kurssi vaikutti sinuun? Mitä sait kurssista irti?
5. Osallistuisitko uudelleen vastaavalle kurssille tai suosittelisitko sitä esimerkiksi muille työyhteisönne jäsenille?
6. Muita terveisiä kurssin ohjaajalle?