

Opinnäytetyö YAMK

Sosiaali- ja terveysala, kulttuurihyvinvointi

2021

Anu Levä

Taiteella työhön!

– Työ- ja opiskelunvalmiuksia NY klubitaloilla
soveltavan teatterin keinoin 2021



Opinnäytetyö YAMK | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala, kulttuurihyvinvointi

2021 | 51 sivua

Anu Levä

TAITEELLA TYÖHÖN!

–Työ- ja opiskeluvalmiuksia NY klubitaloilla soveltavan teatterin keinoin

Taitella työhön! –Työ- ja opiskeluvalmiuksia NY klubitaloilla soveltavan teatterin keinoin oli opinnäytetyönä toteutettu kehittämisprojekti Nuorten Ystävien klubitaloilla Oulussa, Kajaanissa ja Rovaniemellä. Kehittämisprojekti toteutettiin keväällä ja kesällä 2021 yhteistyössä Nuorten Ystävien klubitalojen ja Teatteri Saagan teatteriohjaaja Niina Ahon kanssa.

Taiteella työhön! -kehittämisprojektin tehtävänä oli kokeilla soveltavan teatterin keinoja osana työnhakuvalmennusta ja näin vahvistaa NY klubitalojen jäsenten työ- ja opiskeluvalmiuksia. Lisäksi tavoitteena oli juurruttaa taiteen keinoja osaksi talojen arkea.

Nuorten Ystävien klubitalot tarjoavat matalan kynnyksen toimintaa työikäisille 18–64-vuotiaille henkilöille, joiden opiskelemaan tai työelämään pääsyä vaikeuttaa esimerkiksi sairaus tai vamma. Klubitalojen tavoitteena vuonna 2021 on mahdollistaa 35 prosentille jäsenistä jatkokoulutus esimerkiksi työelämässä tai opintojen kautta. Talojen toiminnan lähtökohtana ovat jäsenten tarpeet. Työpainotteinen päivä muodostuu toimistotyöstä, keittiö- ja kahvilatyöstä, siivouksesta tai kokouksiin ja päätöksentekoon osallistumisesta sekä erilaisista opintoryhmistä ja kursseista, jotka edistävät arjen ja työelämän taitoja.

Taiteella työhön! -kehittämisprojekti koostui soveltavaa teatteria ja taiteen keinoja hyödyntävistä toiminnallisista työpajoista, jotka järjestettiin pääsääntöisesti etäyhteyksin touko- ja kesäkuussa 2021 Oulun, Kajaanin ja Rovaniemen klubitaloilla. Työpajoihin osallistui sekä klubitalon jäseniä että työntekijöitä.

Työpajojen lopuksi osallistujille tehdyn kyselyn mukaan Taiteella työhön! -kehittämisprojekti ei tällaisenaan toimi valmiina luovana työnhakuvalmennuksena, mutta tarjosi tavoitteensa mukaisesti pohjan luovan työnhakuvalmennuksen kehittämiseksi. Osallistujien palautteen perusteella työpajat tarjosivat mahdollisuuksia esimerkiksi itsetunnon kehittämiseen sekä työhaastattelutilanteiden harjoitteluun, ja vastaavanlaista toimintaa toivottiin myös lisää.

Pajoissa käytetyistä harjoituksista koottiin "Luovan työnhakuvalmennuksen harjoituspakki NY klubitaloille". Työpajojen harjoituksia voidaan hyödyntää jo nyt osana työnhakuvalmennusta. Sekä osallistujille tehdyn loppukyselyn vastausten että harjoituspakin avulla taloilla voidaan jatkaa luovan työnhakuvalmennuksen kehittämistä myös tulevaisuudessa.

Asiasanat:

työllistyminen, osatyökykyisyys, luova työnhaku, soveltava teatteri, kulttuurihyvinvointi

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Health and Social Care, Creative Wellbeing

2021 | 51 pages

Anu Levä

WITH ART TO WORK!

–Work and Study Capacities in NY Clubhouses by means of Applied Theater

With Art to Work! –Work and Study Capacities in NY Clubhouses by means of Applied Theater was a thesis project in the NY Clubhouses in Oulu, Kajaani and Rovaniemi. The development project was carried out in the spring and summer of 2021 in collaboration with NY Clubhouses and Theatre Saaga theatre director Niina Aho.

With Art to Work! -development project was tasked with experimenting with the means of applied theater as part of job search coaching and thus strengthening the work and study capabilities of members of NY Clubhouses. In addition, the aim was to instill the means of art into the everyday life of houses.

NY Clubhouses offer low-threshold activities for people of working age 18-64 whose access to study or employment is hampered by illness or disability, for example. The goal of clubhouses in 2021 is to enable 35% of members to have a further path, for example in employment or through studies. The starting point for the operation of the houses is the needs of the members. A work-oriented day consists of office work, kitchen and café work, cleaning or attending meetings and decision-making, as well as various study groups and courses that promote every day and professional skills.

With Art to Work! -development project consisted of functional workshops using applied theatre and art means, which were, mainly, organized remotely in May and June 2021 in the clubhouses of Oulu, Kajaani and Rovaniemi. The workshops were attended by both clubhouse members and employees.

At the end of the workshops, according to a survey conducted for participants in With Art to Work! -development project does not serve as a ready-made creative job search coach but provided the basis for the development of creative job search coaching, according to its goal. Based on feedback from the participants, the workshops offered opportunities for example to develop self-esteem as well as practicing job interview situations, and more similar activities were also hoped.

From the exercises used in the workshops, the “The Creative Job Search Training Package for NY Clubhouses” was compiled. Workshops exercises can already be utilized as part of job search coaching. With both the final survey answers for participants and the training package, houses can continue to develop creative job search coaching even in the future.

Keywords:

employment, partial working capacity, creative job search, applied theatre, creative wellbeing

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Taiteella työhön! – Lähtökohdat ja keskeiset käsitteet	10
2.1 Sosiaalinen ja kasvatuksellinen kuntoutus	10
2.2 Soveltava teatteri	12
2.3 Teatteri oppimisen virittäjänä	12
2.4 Hyvinvointi, kulttuuri ja kulttuurihyvinvointi	15
2.5 Katsaus hyvinvointia tuottaviin taideprojekteihin Suomessa	16
3 Taiteella työhön! – Tarkoitus ja tavoite	18
4 Taiteella työhön! – Kehittämiprojektin kulku	19
4.1 Suunnitteluvaihe	20
4.2 Toteutusvaihe	22
4.2.1 Työpaja 1: Toiveet, haaveet ja pelot konkretisoituvat	23
4.2.2 Työpaja 2: Osaamiset ja piilevät taidot esiin	25
4.2.3 Työpaja 3: Vuorovaikutus, jakaminen ja keskusteleminen	26
4.2.4 Työpaja 4: Esiintymistilanteet, työhaastattelutilanteet improten	28
4.2.5 Työpaja 5: Luodaan fiktiivinen hahmo esitystä varten	29
4.2.6 Työpaja 6: Kirjoitusharjoituksia	30
4.2.7 Työpajat 7-8: Sami K.:n tarinan hiominen ja luovat työhakemukset	31
4.2.8 Työpaja 9: Lähitapaaminen Oulussa	32
4.2.9 Työpaja 10: Esitys	33
4.3 Lopetusvaihe	33
5 Taiteella työhön! – Kehittämiprojektin tuloksia	35
5.1 Kehittämiprojekti osana oppimis- ja kehitysprosessia	35
5.2 Osallistujien loppukyselyn palautetta	37
5.3 Harjoituspakki	42
5.4 Kehittämiskohteita tulevaisuudessa	42
5.5 Taiteella työhön! -kehittämiprojektin eettisyys	44
Lähteet	48

Liitteet

Kuva 1. Kutsu aivoriiehen klubitalojen jäsenille.	1
Kuva 2. Kuva jäsenille suunnatun aivoriihen Jamboardista.	2
Kuva 3. Tiedote kehittämisprojektista taloille.	3
Kuva 4. Tervetuloa-kirje osallistujille.	4
Kuva 5. Yhdessä luotu roolihahmo, Sami K.	5
Kuva 6. Erään osallistujan luova työhakemus maalaamalla.	6
Kuva 7. Kuvakaappaus osallistujille lähetetystä palautekyselystä.	7

1 Johdanto

Taiteella työhön! -kehittämissuunnitelmassa toteutettiin toiminnallinen työpajakokonaisuus soveltavan teatterin ja taiteen keinoin Nuorten Ystävien klubitaloille (jäljempänä NY klubitalot) Oulussa, Kajaanissa ja Rovaniemellä. Talot toimivat matalalla kynnyksellä tarjoamalla vertaistukea ja mielekästä tekemistä arkeen vapaaehtoisesta ja ilmaisen jäsenyyden kautta työikäisille 18–64-vuotiaille henkilöille, joiden opiskelemaan tai työelämään pääsyä vaikeuttaa esimerkiksi sairaus tai vamma. (Nuorten Ystävät 2021a.) NY klubitaloilla voidaan puhua osatyökykyisyydestä. Suuri osa toimintaan osallistuvista on työkyvyttömyyseläkkeellä tai kuntoutustuella mielenterveysongelmien vuoksi, mutta taustalla voi olla myös muu erityisen tuen tarvetta lisäävä tekijä kuten liikunta- tai aistivamma, autismin kirjo, lievä kehitysvamma tai aivovamma. Huolimatta mahdollisesta haasteesta tai diagnoosista tuen tarpeen taustalla, NY klubitalot ovat diagnoosivapaita alueita, joihin tullaan ei tarvitse läheteitä ja lausuntoja. Taloille voi tulla silloin, kun tuntuu, että muualta ei apua saa tai muualta saatu apu ei riitä.

Talojen toiminta suunnitellaan jäsenten tarpeiden ja toiveiden mukaan yhdessä. Jokaisella talolla on palkattua henkilökuntaa sen verran, että toiminta mahdollistuu, mutta kuitenkin niin vähän, että jäsenten työpanosta tarvitaan. Talojen arkea rytmittää työpainoitteinen päivä, joka sisältää monipuolisesti talolla tehtäviä töitä toimistotöistä siivoukseen ja kiinteistönhuoltoon sekä osallistumista yhteiseen päätöksentekoon esimerkiksi talokokousten kautta. Työpainotteiseen päivään kuuluvat myös erilaiset ryhmät, koulutukset ja kurssit, joilla edistetään taitoja arjessa, opinnoissa sekä työelämässä. Taloilla on käytössä tuetun työllistymisen työhönvalmennus. Jäsenet saavat myös neuvoa ja tukea taloudellisten etuuksien hakemisessa.

NY klubitaloilla toimintaa arvioidaan muun muassa säännöllisten jäsenyytyväisyyskyselyiden perusteella. Vuonna 2018 toteutetun kyselyn mukaan 50,8 prosenttia vastaajista on työkyvyttömyyseläkkeellä ja 14,1 prosenttia saa kuntoutustukea. Työttömäksi itsensä tuntevia on 18,9 prosenttia.

Kyselyn mukaan lähes kolmasosa (27,3 %) jäsenistä suunnittelee opintojen aloittamista ja yli kolmannes (38,3 %) vastanneista tuntee, että klubitalo on parantanut työllistymis- ja/tai opiskeluvälmiuksia. (NY klubitallot 2018.) NY klubitallotavotteena vuonna 2021 on, että 20 prosenttia jäsenistä löytää työelämässä jatkopolun itselleen, esimerkiksi työ-, työkokeilu- tai harjoittelupaikan muodossa, ja 15 prosenttia jäsenistöstä osallistuu opintovalmennukseen ja etenee opintopolullaan. (NY klubitallot 2020.)

NY klubitallotavotteiden arjessa osatyökykyisten työllistymisen sekä opintoihin pääsemisen mahdollisuus on tärkeä osa talotavotteiden toimintaa. Osatyökykyisyyden käsite voi tuntua selkeältä, mutta on lopulta monimutkainen. Onko osatyökykyisellä työkykyä? Puuttuuko osatyökykyiseltä jotakin, mikä työssä olisi oleellista? THL:n (2019) mukaan: ”Osatyökykyisiä voivat olla esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat, elämäntilanteisiin kokeneet. Osatyökykyisiä voivat olla myös pitkäaikaistyöttömät, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauten tai sosiaalisten syiden takia.” Mattila-Wiron ja Tiaisen (2019, 12) määrittelyssä osatyökykyinen henkilö on osittain työkykyinen, jonka työkykyä määrittää suhde työn vaatimusten ja taustalla olevien syiden välillä. Mikäli työn vaatimukset ovat tasapainossa henkilön terveyden ja muiden mahdollisten tekijöiden kanssa, häntä voidaan pitää osatyökykyisen sijasta työkykyisenä (THL 2019). Osatyökykyisyys ei siis ole välttämättä pysyvä tila, vaan työkyky voi vaihdella elämän varrella. (Mattila-Wiron ym. 2019, 12.) Osatyökykyisyys täytyykin nähdä tilapäisenä ja sellaisena, johon voi vaikuttaa. Kuntoutuksella ja panostamalla ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin sekä kiinnittämällä huomiota opiskelun tai työelämän vaatimukseen voidaankin puhua osatyökykyisyyden sijaan työkykyisestä.

”Kenestäkään meistä ei ole kaikkiin töihin, mutta kaikista on johonkin työhön. Kun työn vaatimukset ovat sopivalla tasolla, ei työntekijän työkyky ole osittainen, vaan täysi – kroonisesta sairaudesta tai vammasta huolimatta.” Näin toteaa Kari-Pekka Martimo (2020) blogikirjoituksessaan Osittain vai riittävän työkykyinen? ja peräänkuuluttaa koko osatyökykyisyyden käsitteen romuttamista. Martimon mukaan osatyökykyisyys ei kuvaa sitä, millä tasolla henkilön työkyky

todellisuudessa on, vaan pelkästään sitä, että osa työkyvystä on jäljellä ja osa ei. Kysymys kuuluukin, mitä sellaista henkilöltä puuttuu, joka olisi työn kannalta oleellista ja onko tämä hetkellistä vai pysyvää? Toimintakyvyn rajoitteista huolimatta työntekijällä on jonkinlainen kyky toimia työssä. Vammasta tai sairaudesta huolimatta työkyky on 100 prosenttia, jos työn vaatimukset on asetettu sopivalle tasolle ja tätä Martimo kutsuu täsmätyökyvyksi, joka saavutetaan, kun ”täsmäytetään työntekijän työkyky ja työtehtävän vaatimukset ja mahdollisuudet.” (Martimo 2020.)

Martimo (2020) korostaa myös työnantajan tarkastelevan työntekijän työkykyä siitä näkökulmasta, että työkyky on yhtä kuin työntekijän mahdollisuus selviytyä hänelle annetusta työstä. Täsmätyökyky on osatyökykyistä positiivisempi termi, joka nostaa esiin työntekijän työhalut sekä osaamisen ja mahdollisuudet niiden puuttumisen sijaan. (Martimo 2020.) NY klubitalojen lähtökohtana on, että kaikilla jäsenillä on mahdollisuus työllistyä tai opiskella omien taitojensa ja voimavarojensa puitteissa. Talot tarkastelevatkin jäsenten työllistymistä jäljellä olevan työkyvyn, osaamisen ja mahdollisuuksien mukaan menetetyn työkyvyn sijaan. Osatyökykyisyyden sijaan myös NY klubitaloilla voitaisiin puhua täsmätyökyvystä.

Arkikokemukseni mukaan taide ja kulttuuri voivat vaikuttaa ihmisen kokemukseen hyvinvoinnista positiivisesti erityisesti silloin, kun se toteutuu ihmisen arjessa ja on saavutettavaa. Kulttuurihyvinvoinniksi ymmärrän siis oikeuden taiteeseen ja kulttuuriin ja hyvinvoinnin lisääntymisen niiden kautta. NY klubitalojen jäsenten arjessa talon eri toiminnoilla on suuri merkitys. Hyvinvoinnin, osallistumisen ja osallisuuden sekä uusien taitojen oppimisen vahvistamiseksi talot pyrkivät tuomaan taiteen ja kulttuurin osaksi talojenpäivittäistä toimintaa. Taiteella työhön! -kehittämiprojekti pyrki vahvistamaan tätä tuomalla soveltavaa teatteria ja taidetta osaksi talojen työnhakuvalmennusta. Projektissa toteutettujen toiminnallisten työpajojen tarkoitus oli toimia oppimisympäristönä, jossa opitaan tunnistamaan ja vahvistamaan työssä ja opinnoissa tarvittavia valmiuksia, kuten itsetuntoa, vuorovaikutustaitoja sekä omia vahvuuksia soveltavan teatterin ja taiteen menetelmiä hyödyntäen.

Koronapandemian aiheuttamista haasteista huolimatta Taiteella työhön! -kehittämiprojekti toteutettiin etäyhteyksin keväällä ja kesällä 2021. Kehittämiprojekti ei vielä tällaisenaan toteutettuna synnyttänyt taloille loppuun asti hiottua luovan työnhakuvalmennuksen menetelmää. Osallistujilta haastattelun ja kyselyn avulla kerätyn palautteen perusteella vastaavanlaiselle toiminnalle on kuitenkin myös jatkossa tarvetta. Tarpeeseen voidaan vastata hyödyntämällä kehittämiprojektin aikana saatua tietoa sekä työpajojen harjoituksista koostettua harjoituspakkia. Kehittämiprojekti kokonaisuudessaan toimii toivottavasti sytykkeenä ja siemenenä luovan työnhakuvalmennuksen kehittämiseksi ja teatterin sekä taiteen menetelmien juurruttamiseksi pysyväksi osaksi NY klubitalojen arkea.

2 Taiteella työhön! – Lähtökohdat ja keskeiset käsitteet

Lähestyn Taiteella työhön! -kehittämiprojektia klubitalokontekstissa. Avaan soveltavaa teatteria sosiaalisen kuntoutuksen taidelähtöisenä menetelmänä ja kasvatuksellisen kuntoutuksen kautta sekä pohdin teatteria oppimisen näkökulmasta, kun tavoitteena on työllistymistä tukevan ja työelämävalmiuksia lisäävän toiminnan kehittäminen. Kehittämiprojektin kohderyhmän huomioon ottaen käyn läpi myös osatyökykyisyyden ja täsmätyökyvyn käsitteitä. Lopuksi aukaisen sitä, miten kehittämisprojekti linkittyy kulttuurihyvinvoinnin käsitteeseen, ja mitä muita hyvinvointia tuottavia taideprojekteja Suomessa on ollut.

2.1 Sosiaalinen ja kasvatuksellinen kuntoutus

Sosiaalisen kuntoutuksen käsite on tuore, sillä se kirjattiin Sosiaalihuoltolakiin vasta vuonna 2015 yhdeksi sosiaalipalvelun muodoksi (THL 2015). Sosiaalihuoltolaissa sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan ”sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen keinoin annettavaa tehostettua tukea sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseksi, syrjäytymisen torjumiseksi ja osallisuuden edistämiseksi.” Sosiaaliseen kuntoutukseen kuuluvat muun muassa sosiaalisen toimintakyvyn sekä siihen liittyvän kuntoutustarpeen selvittäminen, kuntoutukseen liittyvä neuvonta, arjen ja elämänhallinnan ohjaus sekä ryhmätoiminta ja tuki sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Sosiaalisen kuntoutuksen palveluja tai niiden toteutuspaikkaa ei ole tarkkaan määriteltä, vaan kunnat määrittelevät itse sosiaalisen kuntoutuksen toimeenpanon, sisällön sekä kohteet. Laissa puhutaan tehostetusta tuesta, sillä sosiaalisen kuntoutuksen asiakkailta on usein monenlaisia palvelujen tarpeita. (Tie työelämään 2021.) Sosiaalipalvelut ovat toimia, jotka vahvistavat henkilön selviytymistä päivittäisestä arjesta. Palvelujen muoto, välineet ja toteutuspaikka määrittävät kuntoutukseen osallistuvan henkilön omien tavoitteiden asettelun kautta. Tukitoimet perustuvat henkilön omiin kykyihin, voimavaroihin ja niiden

tunnistamiseen. Sosiaalisessa kuntoutuksessa yhdistyy sekä henkilön saama yksilöllinen että toiminnallisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 57.; THL 2015, 17.)

Koulukontekstissa kasvatuksellisella kuntoutuksella tarkoitetaan esimerkiksi oppilaan erityisopetuksen järjestämistä (Murto 1999, 35). Järvikosken (2013) mukaan kasvatuksellinen kuntoutus ei rajoitu pelkästään lapsiin ja nuoriin vaan sillä voidaan ymmärtää myös aikuisten ihmisen oppiminen ja koulutus. Kuntoutus on aina luonteeltaan oppimis- ja kehitysprosessi. Kuntoutumiseen ja pyrkimykseen sopeutua uuteen sekä oppia uutta liittyy aina kasvatuksellisia elementtejä. (Järvikoski 2013, 48.) Kasvatuksellinen kuntoutus onkin osa kokonaisvaltaista kuntoutusta, johon liittyy fyysinen toimintakyky (liikunnallinen ja motorinen valmius), psyykinen itsenäisyys (esim. minäkuva, itsetunto ja itsen hyväksyminen, omat tarpeet), sosiaaliset vuorovaikutustaidot (esim. subjektiivisuus, toisten huomiointi, mielipiteen sekä tunteiden ilmaisu, kyky ottaa riskejä tai tehdä päätöksiä sekä ryhmätyötaidot) ja kansalaisuustaidot (osallistuminen). (Murto 1999, 35.)

Kasvatuksellisen ja sosiaalisen kuntoutuksen raja on häilyvä ja kasvatuksellinen kuntoutus voi sisältää sosiaalisen kuntoutuksen elementtejä. (Järvikoski 2013, 49). Sekä kasvatuksellisen että sosiaalisen kuntoutuksen käsitteitä määrittäessä törmää osallistumisen näkökulmaan. Osallistuminen voi olla osana kuntoutusta silloin, kun sille on määritelty selkeä tavoite ja se on kirjattu osaksi suunnitelmaa. Tavoite voi olla esimerkiksi oppia päihitteettömyyden hallintaa, arkielämän tai työelämän taitoja sekä ryhmässä toimimista, ja osallistuminen voi tapahtua esimerkiksi toiminnallisessa ryhmässä, vapaaehtoistoiminnassa, työtoiminnassa tai koulutuksessa. Kuntoutumisen tavoite siis määrittelee toiminnallisuuden paikan, tavan ja toteuttajan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 57.; THL 2015, 17.)

2.2 Soveltava teatteri

Soveltavaa teatteria, soveltavaa draamaa, yhteisöteatteria, osallistavaa teatteria ja draamakasvatusta käytetään usein synonyymeina toisilleen (Tieteen termipankki 2020; Teerijoki & Lintunen 2001, 131, 147; Rusanen 2005a, 154; Koponen 2004, 77). Rusanen (2005, 154) on rinnastanut aiemmin mainittujen termien rinnalle myös organisaatioteatterin, työpajateatterin ja draaman. Käsitteiden kirjo on laaja ja sekava eikä niiden käyttö ole välttämättä käytännön tekijöiden tai tutkijoiden käytössä johdonmukaista (Jansson 2015, 26). Yhteistä kaikille edellä mainituille on kuitenkin yhteisöllisyys ja yhteiskunnallisuus, prosessimaisuus ja muuntuvuus. Toiminta ei tapahdu suoraan taiteen kontekstissa vaan teatterin ja draamaprosessien välimaastossa esimerkiksi yhteisöissä, yhteiskunnassa ja elinikäisessä oppimisessa teatterin elementtejä ja toimintatapoja yhteisölliseen toimintaan sovittaen (Rusanen 2005a, 154; Teerijoki & Lintunen 2001, 131, Korhonen 2014, 21).

Soveltavalle teatterille oleellista on yhteisöissä tapahtuva ja osallistava, matalan kynnyksen toiminta, joka pyrkii aktivoimaan ja jossa tutkitaan ja toimitaan teatterin keinoin. Lopputulosta tärkeämpää on itse prosessi: oivallukset, vuorovaikutus ja yhdessä tekemisen kokemus. (Ylisuvanto 2021, 16; Koponen 2004, 77.) Korhonen (2014, 24) kuvaa soveltavaa teatteria ”sateenvarjoksi”, jonka alla on erilaisia toimintamalleja. Yhtä kaikki esitys syntyy taiteilijan ja jonkun yhteisön kanssa yhdessä yhteisön tarinoita käyttäen.

2.3 Teatteri oppimisen virittäjänä

Soveltavan teatterin menetelmiä on monia. Tässä yhteydessä avataan käsitteitä improvisaatio ja prosessidraama.

Improvisaatio voi tuottaa monille kauhunsekaisia väristyksiä (esim. Routarinne 2004, 6; Koponen 2004, 13), mutta se on yksi keskeisimmistä työmuodoista soveltavan teatterin alalla (Rusanen 2005b, 24). Koponen (2004, 85) selventää improvisaatioteatterin olevan kokonaan improvisoitua, kun taas

yhteisöteatterissa (tai tässä tapauksessa soveltavassa teatterissa) improvisoinnin osuus riippuu käytettävistä tekniikoista.

Improvisaation avulla voidaan hahmotella rakentavan vuorovaikutuksen toiminnallinen malli. Osallistujat saavat aikaan yhdessä sellaista toimintaa, jossa yksilön itsetietoisuus ja -tarkkailu vähenee. Tavoitteena on tasavertainen toiminta yhteisen tehtävän äärellä. Tällaista rakentavan vuorovaikutuksen mallia voi soveltaa esimerkiksi ihmissuhdetaitojen, tiimityön tai vuorovaikutustaitojen oppimiseen. Improvisaatiossa harjoitukset tapahtuvat fiktiossa eli irrallaan arjen rooleista ja tilanteista. Vaikka fiktiivinen tilanne olisi häpeällinen tai vaarallinen, ne eivät ole todellisia tilanteita, joten niiden harjoittelu on turvallista. (Routarinne 2005, 8–9.)

Prosessidraama on Rusasen (2014) mukaan yhteisöllinen teatterin keinoja käyttävä ja osallistavan teatterin muoto, joka liittyy yleisimmin oppimiseen. Prosessidraamaan kuuluu etukäteen luotu tarina, jonka aiheen voi valita joko ryhmä tai sen ohjaaja. Tarina syntyy ja kulkee ohjaajan valitsemien menetelmien keinoin. Olennaista prosessidraamassa on kokemuksellisuus ja toiminnasta syntyvät merkitykset. Prosessidraaman avulla voi tarkastella ympäröivää maailmaa sekä harjoitella elämässä tapahtuvia asioita. (Rusanen 2014, 156.)

Rusanen (2001) kirjoittaa yleisesti taiteesta oppimisympäristönä. Kun puhutaan oppimisesta ja teatterista, siirrytään tutkimaan teatteria kasvatus- ja koulukonteksteissa. Näissä konteksteissa käytetään usein käsitteiden teatteri tai draama sijaan käsitettä draamakasvatus. (Heikkinen, 2004, 15; Rusanen, 2001, 48; Korhonen 2014, 13). Korhonen (2014, 21) jaottelee soveltavan teatterin genret sekä tavoitteet karkeasti kolmeen, kasvatukselliseen, yhteisölliseen tai terapeuttiin, joista kasvatuksellinen voidaan ymmärtää teatterikontekstissa esimerkiksi oppimisena, valmentamisena tai koulutuksena.

Routarinne (2004) kirjoittaa oppimisesta viitaten sillä sosiaalistumiseen. Jokainen oppii elämänsä varrella erilaisia tapoja tulla ihmisten kanssa toimeen. Nämä tavat, ilmaisulliset keinot, kehittyvät rakentavassa vuorovaikutuksessa toisten kanssa.) Ryhmän kautta tapahtuva osallisuuden kokemus vahvistaa ja kehittää

yksilön persoonallisuutta (Routarinne 2004, 28–29). John Somersin (2008) mukaan draamallisen kokemuksen avulla voi kehittää henkilökohtaista kasvua ja luoda merkityksiä monimutkaisessa ja reflektiivisessä suhteessa draamallisen kokemuksen ja oman identiteetin välillä. Somers vertaa draamatyöpajoja ”sosiaaliseen laboratorioon”, jossa draamakokemus mahdollistaa osallistujien omien muistojen ja kokemusten sekä henkilökohtaisten tarinoiden uudelleen luokittelun ja muokkaamisen. Draamakokemus on epäsuorasti terapeuttilinen, sillä osallistumiseen vaikuttaa aina se, millaisena osallistuja näkee oman identiteettinsä. Vaikka omaa tarinaa voisi muuttaa rationaalisen harkinnan kautta, tarinan syvempi käsittely on Somersin mukaan saavutettavissa vain taiteellisen ja henkisen kokemuksen kautta. Monille osallistujille muutos yksinään voi olla liian haastava tai uhkaava. Draaman kautta osallistujat pääsevät mukaan fiktiiviseen kokemukseen, joka ei keskity heidän omiin asenteisiinsa, tunteisiin ja käyttäytymiseen, vaikka niillä onkin merkitystä kokemuksen luomisessa. Draamakokemus voi luoda mahdollisuuksia uudelleenarvioinnille ja muutokselle. (Somers 2008, 66–67.)

Heikkinen (2004) kuvailee teatteria muodoksi ja kieleksi, joilla voi tutkia ja harjoitella todellisen elämän asioita ja kehittää muun muassa tietoisuutta ja itsetietoisuutta. Oppiminen tapahtuu Heikkisen mukaan esteettisten kokemusten kautta, jotka koskettavat ja synnyttävät uusia tunteita vaikuttaen osallistujien kognitiiviseen ajatteluun luoden ymmärrystä ja kehittäen mielikuvitusta. (Heikkinen 2004, 24.) Owens & Barber (2010) kirjoittavat draaman avulla oppimisesta eli draamaopetuksesta, joka sisältää sekä teatterin että draaman määritelmät ja joka prosessina voi olla voimaannuttava ja sitä kautta vaikuttava. Draaman avulla myös aikuisella on mahdollisuus oppia, ja se voi edistää ”laadullista oppimista” monipuolisuutensa vuoksi, jolloin tieto ei jää pintapuoliseksi. Draama toimii motivoivana tekijänä myös sellaisissa ryhmissä, joissa ohjaaja ei uskoisi draaman toimivan. (Owens & Barber 2010, 10–12.)

2.4 Hyvinvointi, kulttuuri ja kulttuurihyvinvointi

Hyvinvoinnin käsite on laaja, mutta THL (2016) käyttää määrittelyssään Erik Allardin (1993, 1–8) teorian mukaista kolmea ulottuvuutta, joiden kautta hyvinvointi koostuu elintasosta, sosiaalisista suhteista tai psykososiaalisesta hyvinvoinnista sekä itsensä toteuttamisesta tai mielekkästä tekemisestä.

Kulttuurilla taas voidaan laajasti tarkoittaa kaikkea inhimillistä toimintaa, johon vaikuttavat esimerkiksi arvot ja perinteet ja joka ilmenee eri tavoin taiteessa, kirjallisuudessa, mediassa ja muotoilussa aina pakkausmateriaaleista arkkitehtuuriin. Taide on kulttuurin näkyvin muoto. von Brandenburgin mukaan (2008) kulttuuri voidaan nähdä hyvinvoinnin näkökulmasta joko merkitysten ja arvojen kautta tai välineellisesti, jolloin se toimii esimerkiksi työkaluna opetuksessa kouluissa tai työelämän kehittämisessä. Soveltavan teatterin avulla voidaan harjoitella ja oppia sosiaalisissa tilanteissa vaadittavia taitoja, kuten toisen kuuntelemista ja toisen näkökulman huomioimista sekä vuorovaikutusta. Tällainen kokemuksellinen oppiminen on todettu työelämässä tehokkaaksi erityisesti silloin, kun opetellaan uutta. Taiteellisella työskentelyllä ei haeta ”huipputaidetta” vaan keskiössä on taiteellinen prosessi, joka tukee hyvinvointia ja jonka avulla voi edistää osaamista. (von Brandenburg 2008, 16, 30.)

Kulttuurihyvinvoinnin ytimessä on ihmisen oma kokemus siitä, että taide ja kulttuuri lisää hyvinvointia. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 20–21; von Brandenburg 2008, 16–17). Kulttuurihyvinvointi läpäisee ihmisen koko elinympäristön ja riippuen näkökulmasta, kulttuurihyvinvointia voidaan tarkastella laajemminkin sekä yksilö- ja yhteisötasolla että yhteiskunnan tasolla. Lilja-Viherlampi ym. (2019) jaottelevatkin kulttuurihyvinvoinnin eri osa-alueisiin, ”ulottuvuuksiin”, joita ovat: ”arjen kulttuuri, taide- ja kulttuuriharrastukset, taiteen ja kulttuurin kokeminen yksin ja yhdessä, taide osana ympäristöjä sekä kulttuurihyvinvointipalvelut” (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 22).

2.5 Katsaus hyvinvointia tuottaviin taideprojekteihin Suomessa

Erilaisia taiteen menetelmiä hyvinvoinnin lisäämisessä hyödyntäviä projekteja on Suomessa monia, mutta varsinaisesti teatteriin liittyviä projekteja vähemmän. Taiteella työhön! -kehittämisprojektin ensisijaisena tavoitteena ei ollut hyvinvoinnin lisääminen, mutta hyvinvoinnin näkökulma kulkee mukana aina, kun puhutaan taidekokemuksesta.

Alamäen (2017) kirjallisuuskatsauksessa Turun ammattikorkeakoulussa tutkittiin neljän pääkaupunkiseudulla toimineen teatteriprojektin raporttien yhtäläisyyksiä ja sitä, millaisia hyvinvointivaikutuksia teatteriprojekteilla oli ja miten teatteri juurtui työyhteisöön. Alamäen mukaan teatteriprojektien raporteista selvisi, että projekteilla oli hyvinvointivaikutuksia, kuten osallistujien kasvanut tunne yhteisöllisyydestä tai sosiaalisten taitojen ja itsevarmuuden lisääntyminen. (Alamäki 2017, 31, 43–44.)

Pirttilä-Backman, Menard, Silfver-Kuhalampi ja Myyry (2015) ovat tutkineet vankilateatterin vaikutuksia vankilateatteriin osallistuneiden vankien haastatteluista. Tutkimuksessa nousi esiin itsetunnon ja rohkeuden koheneminen, arvostuksen lisääntyminen itseä ja muita kohtaan, pelkojen voittaminen sekä toimintakyvyn lisääntyminen. Erityisesti sellainen prosessi, jonka lopussa on esitys, lisää osallistujien ryhmässä toimimisen taitoja ja vahvistaa itsetuntemuksen sekä sosiaalisten taitojen lisäksi vastuunottokykyä vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Esitys vaikuttaa myös osallistujien läheisiin ja sillä voi olla myös laajempia, yhteiskuntaan heijastuvia vaikutuksia, kuten avoimuuden lisääntyminen. (Pirttilä-Backman ym. 2015, 407, 410–412.)

Lähde! Taiteesta voimaa arkeen -hanke, joka toteutui 2017–2020 Oulunkaaren kuntayhtymän kunnissa (Ii, Pudasjärvi, Simo, Utajärvi ja Vaala), loi toimintamalleja asiakkaiden arkeen 30:n erilaisen taideprojektin kautta. Toimintamalleilla tuettiin taiteen hyvinvointia edistävää käyttöä sosiaali- ja terveystalveissa. Tavoitteena hankkeessa oli mm. ”syrjäytymisen ehkäiseminen ja laaja-alaisen hyvinvoinnin edistäminen taiteen ja kulttuurin keinoin erityisesti työttömien nuorten, maahanmuuttajien ja erityisryhmien

keskuudessa”. Taidelähtöisten toimintamallien avulla tarjottiin esimerkiksi tukea, joka mahdollisti nuorten opiskelemaan tai työelämään siirtymisen. Hankkeessa työskenteli 23 taiteilijaa tai muotoilijaa sekä kotimaasta että ulkomailta, jotka toimivat yhteistyössä sote-ammattilaisten kanssa. Osallistujia hankkeessa oli 163. Hanke on saanut jatkoa ja Lähde! Taiteesta osallisuutta -hanke (2020–2023) tarjoaakin ”heikoimmassa asemassa oleville henkilöille mahdollisuuden osallisuuteen ja kulttuuriseen hyvinvointiin heidän työ- ja toimintakykynsä sekä hyvinvointinsa edistämiseksi.” (Kulttuurikauppila 2020.)

Teatterilla työhön! -kehittämiprojektissa etsittiin työ- ja opiskeluvaihtoehtoja teatterin menetelmin ja luotiin pohjaa luovalle työnhakuvalmennukselle. Hyvin samantyyppisen Kouvolassa toteutetun ja 2020 päättyneen Työhaun performanssi -hankkeen kohderyhmänä olivat kouvolaalaiset eri-ikäiset työttömät ja työllistymisen haasteita kohtaavat miehet. Hankkeessa syntyneessä luovassa työnhakuvalmennuksessa Unelmien performanssissa tarjottiin ”osallistumisen, osallisuuden ja onnistumisen kokemuksia sekä voimautumista ja elämänhallintaitoja edistäviä sisältöjä.” Työnhakuasiakirjoja tärkeämpänä hankkeessa oli nähdä ihminen kokonaisvaltaisena olentona, joka tuo työnhakuun niin menneisyyden, osaamisensa kuin tulevaisuuden toiveensakin. Hankkeen menetelminä toimivat soveltavan teatterin menetelmät, keholliset menetelmät sekä tulevaisuusohjaus. (Lehtinen 2021.)

Enemmän sosiaalista toimintakykyä, lisää osallisuutta! oli valtakunnallinen sosiaalisen kuntoutuksen (SOSKU) -kehittämishanke 2015–2018, jonka osahankkeissa luovaa toimintaa, kuten teatteria, musiikkia ja valokuvausta sekä kirjoittamista hyödynnettiin hyvinvoinnin edistäjänä. Hankkeen kokemusten perusteella luova toiminta edisti sosiaalisen kuntoutumisen tavoitteita esimerkiksi laajentamalla osallistujien elämässä tapahtuvia asioita, rytmittämällä arkea tai lisäämällä sosiaalista vuorovaikutusta. (Raivio 2018, 40.)

3 Taiteella työhön! – Tarkoitus ja tavoite

Käsitteiden kirjosta (ks. 1.3) huolimatta Taiteella työhön! -kehittämiprojektissa pidetään kiinni käsitteestä soveltava teatteri, joka lähtee ajatuksesta, että teatterin elementit, kuten improvisaatio, tuodaan ihmisten arkiympäristöön eli klubitaloyhteisöön ja sen yhteisölliseen toimintaan toiminnallisten työpajojen muodossa osana ryhmätoimintaa ja työnhakuvalmennusta.

Taiteella työhön! -kehittämiprojektin lähtökohtana on, että sen työpajat voivat toimia oppimisympäristönä klubitalokontekstissa. Opettajan sijaan oppimisprosessin mahdollistajana ja vetäjänä toimivat työpajojen ohjaajat. Oppiminen taas on esimerkiksi itsetuntemuksen, itseilmaisun, vuorovaikutuksen sekä viestinnän harjoittamista ja vahvistamista erilaisten harjoitusten kautta.

Taiteella työhön! -kehittämiprojektin tavoitteena on lisätä soveltavan teatterin menetelmin jäsenten työelämä- ja opiskeluvalmiuksia ja juurruttaa soveltavan teatterin menetelmiä osaksi klubitalojen työnhakuvalmennusta. Juurruttamisen varmistamiseksi pajojen harjoituksista syntyy Taiteella työhön! – Luovan työnhaun harjoituspakki NY klubitaloille, jonka tarkoituksena on madaltaa kynnystä käyttää soveltavan teatterin menetelmiä osana työnhakuvalmennusta sekä luoda pohjaa luovan työnhakuvalmennuksen kehittämiseksi jatkossa.

4 Taiteella työhön! – Kehittämisprojektin kulku

10 kerran työpajakokonaisuus toteutui touko- ja kesäkuussa 2021. Pajoista 9 toteutettiin etäyhteyksin Zoomia käyttäen ja yksi toteutui Oulussa lähitapaamisena. Zoom valikoitui yhteydenpitoalustaksi siksi, että se oli jo aktiivisesti käytössä kaikilla taloilla. Pajoihin ilmoittautui aluksi 16 henkilöä, joista yksi perui osallistumisensa ennen työpajojen alkua ja yksi jäi pois ensimmäisen työpajan jälkeen. Lisäksi ensimmäisessä työpajassa vieraili opiskelija Rovaniemen klubitalolta. Osallistujista 5 oli työntekijöitä ja 9 jäseniä.

Työpajat olivat kestoltaan 3 x 45 (etätapaamiset) tai 4 x 45 minuuttia (lähitapaaminen). Pajojen harjoitukset koostuivat improvisaatiosta, luovasta kirjoittamisesta, piirtämisestä, valokuvaamisesta ja videokuvaamisesta. Osallistujat saivat usein valita itselleen mieluisan tavan, jolla toteuttivat itsenäiset harjoitukset kuten kotitehtävät.

Työpajat ohjattiin työparina. Fasilitaattorina projektissa toimin minä Klubitalo Pönkän työhönvalmentajana taustallani sosiaalialan tutkinto, kulttuurialan koulutusta ja harrastuneisuutta sekä osaamista erilaisten taidepainotteisten toimintojen ohjaamisesta (esimerkiksi draamakasvatus ja teatteri). Pajojen harjoitusten suunnittelusta ja ohjaamisesta vastasi teatteriohjaaja Niina Aho Teatteri Saagasta. Oma osuuteni oli yhteydenpito klubitalojen ja ohjaajien välillä, pajoista viestiminen, käytännön järjestelytyöt kuten budjetointi ja aikataulutus sekä tekninen vastuu Zoomista pajojen aikana. Työparimallin vahvuutena oli Ahon vahva ammatillisuus ja ymmärrys teatterista ja toisaalta oma osaamiseni sosiaalialalta sekä kohderyhmän tuntemus. Työparimallilla pyrimme siihen, että osallistujat saivat työskennellä luotettavalla, korkealaatuisella sekä tasavertaisella maaperällä.

Pajojen sisältöä kehitettiin yhdessä klubitalojen jäsenten ja työntekijöiden kesken prosessin aikana konstruktivistisesti. Toiminnan keskiössä olivat osallistujien toiveet, tarpeet ja taidot, joten tällainen tapa kehittää toimintaa tuntui luontevalta. Smithin (2015) ja Hyötyläisen (2007) mukaan konstruktivistinen kehittämistoiminta on syklinen kehittämisprosessi, joka on muuttuva ja jonka

tavoitteita voidaan tarkentaa prosessin aikana. Kaikki osallistujat ovat prosessissa aktiivisia toimijoita (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 31).

4.1 Suunnitteluvaihe

Taiteella työhön! -kehittämiprojekti käynnistyi virallisesti lokakuussa 2020 kahdella ideointipajalla, joista toinen oli NY klubitalojen työntekijöille ja toinen jäsenille. Nämä aivoriihiksi kutsutut ideointipajat muodostivat pohjan toiminnallisten työpajojen alustavalle suunnittelulle. Klubitalojen työntekijät kutsuttiin aivoriiheen (Liite 1) talojen palvelupäällikön toimesta, ja jäsenet saivat kutsun muun muassa Facebookin kautta. Lisäksi aivoriihestä tiedotettiin jäsenille sähköpostitse lähetettävällä viikkotiedotteella ja talokokouksessa. Molempiin aivoriin osallistui 5 henkilöä; työntekijöiden aivoriihessä osallistujia oli jokaiselta talolta.

Työntekijöille suunnatussa aivoriihessä mietittiin, millaisia valmiuksia työelämässä tarvitaan ja millaisia haasteita suhteessa työelämään työntekijät ovat havainneet klubitalojen jäsenillä. Lisäksi mietittiin keinoja haasteiden selättämiseen. Kokoonnuimme Zoomin avulla ja työntekijät kokosivat ajatuksiaan Jamboard-alustalle valmiiden kysymysten pohjalta. NY klubitalojen työntekijät mainitsivat työelämän taidoiksi esimerkiksi vuorovaikutustaidot, sopeutumisen- ja ongelmanratkaisukykyyn, esiintymistaidon tai rohkeuden uskaltaa ilmaista mielipiteen. Haasteiksi työntekijät nostivat esimerkiksi itseluottamuksen puutteen, sosiaalisten tilanteiden pelot, oman osaamisen hahmottamisen vaikeudet, keskittymisen- ja oppimisvaikeudet, oman fyysisen jaksamisen hahmottamisen tai tekemisen aikatauluttamisen haasteet.

Jäsenille suunnattuun aivoriiheen osallistui jäseniä ainoastaan Oulun klubitaloilta, vaikka ilmoitus jaettiin myös Rovaniemelle ja Kajaaniin. Aivoriin toteutui Oulussa lähitapaamisena, vaikkakin myös etätapaamiselle annettiin mahdollisuus Zoomin kautta. Aivoriihessä keskusteltiin vapaasti kysymyksistä, kuten millaisia taitoja työssä tai opiskelussa tarvitaan, millaisia haasteita työssä tai opinnoissa on kohdannut, mikä on auttanut haasteissa ja millaisia uusia asioita haluaisi oppia.

Vastaukset koottiin Jamboard-alustalle (Liite 2). Lisäksi yksi jäsen lähetti ajatuksensa sähköpostilla lisättäväksi alustalle.

Jäsenten vastausten mukaan työssä ja opinnoissa tarvitaan erilaisia sosiaalisia taitoja, kuten kykyä kuunnella toisia sekä työn ja ajanhallintaan liittyviä taitoja kuten suunnittelu- ja ajanhallintataitoja tai kykyä ratkaista ongelmia. Haasteiksi mainittiin muun muassa työpaikan huono ilmapiiri, kiireen tuntu, työpaikkakiusaaminen ja epävarmuuden tunne. Kun kysyttiin, mikä on auttanut haasteissa, esiin nousivat verkoston tuki kuten vertaistuki, hyvä työilmapiiri ja kurssi, jolla pohditaan omia voimavaroja. Uusia asioita, joita jäsenet toivoivat oppivansa, olivat esimerkiksi itseluottamus, omien voimavarojen tunnistaminen ja digitaidot.

Aivoriihien ja alustavan tiedottamisen jälkeen kehittämissprojektissani oli tauko, jonka aikana keskityin hakemaan projektille rahoitusta. Valitettavasti ulkopuolista rahoitusta ei tullut eikä koronaepidemia sallinut lähikokoontumisia, joten varauduimme taloilla järjestämään työpajat etäyhteyksin. Jätimme kuitenkin auki sen mahdollisuuden, että tilanne helpottuu ja voisimme kokoontua lähitapaamiseen Ouluun ainakin kerran.

Maaliskuussa esittelin kehittämissprojektin aikataulua, tavoitteita ja tarkoitusta jokaisella talolla talokokouksissa, joissa oli mukana sekä talon työntekijöitä että jäseniä. Tein kehittämissprojektiin liittyen tiedotteen (Liite 3), jonka lähetin huhtikuun alussa NY Klubitalojen vastaaville työhönvalmentajille. He hoitivat tiedotusta eteenpäin viikkotiedotteissa sähköpostilla, somessa ja talokokouksissa. Pidimme myös talojen vastaavien ohjaajien kanssa erillisen palaverin, jossa sovimme talojen sitoutumisesta projektiin rahoituspäätöksistä huolimatta sekä käytäntöihin liittyvistä vastuista, kuten työpajojen tiedottamiseen ja yhteydenpitoon liittyvistä tehtävistä. Samassa palaverissa sovimme myös, että jokaiselta talolta työpajoihin osallistuu jäsenten lisäksi ainakin yksi työntekijä. Tällä pyrittiin varmistamaan, että harjoitukset jäävät osaksi talon arkea. Tutun työntekijän läsnäolo pajoissa toi osallistujille turvaa, ja työntekijät toimivat yhteyshenkilöinä osallistujien ja ohjaajien välillä.

Huhtikuussa lähdimme teatteriohjaajan kanssa suunnittelemaan työpajojen runkoa aivoriihistä saamiemme ajatusten pohjalta. Pajojen aiheiksi muodostuivat: 1. Toiveet, haaveet & pelot, 2. Hyvät puolet, osaamiset esiin & piilevät taidot, 3. Vuorovaikutus: jakaminen ja keskusteleminen, 4. Esiintyminen työ tai opiskeluelämässä ja 5. Arvot, päämäärät ja identiteetti. Yksi työpaja varattiin kirjoitusharjoituksille ja loput neljä työpajaa esityksen työstämiseen sekä esitykseen. Rungon pohjalta tehtiin taloille tiedote, joka lähetettiin hyvissä ajoin ennen ilmoittautumisajan päättymistä, että se voitiin välittää kaikille kiinnostuneille. Kirjasimme tiedotteeseen myös yleisiä asioita työpajaan liittyen.

Huhtikuun lopussa lähetin osallistujille talojen vastaavien työhönvalmentajien kautta tervetuloa-kirjeen (Liite 4). Kirjeessä oli pajojen ohjaajien esittelyn lisäksi linkki Zoomiin, pajojen aikataulut sekä muistilista kokoontumisiin. Huolimatta toiveista esimerkiksi tekniikkaan liittyen (esimerkiksi toivomus, että kaikilla käytössään kannettava tai pöytäkone) saimme haastaa itseämme teknisesti läpi koko työpajaprosessin ohjaajina, sillä osallistujien laitteet ja osallistumistapa vaihtelivat. Välillä osallistujat osallistuivat yksin kotoa käsin, välillä pienissä ryhmissä talolta. Välillä heillä oli käytössään puhelin tai tabletti ja välillä kannettava tai pöytäkone. Zoomin käyttö puhelimella tai tabletilla aiheutti haasteita esimerkiksi siksi, että kaikkia osallistujia ei nähnyt yhtä aikaa samalla tavalla kuin tietokoneen ruudulta.

4.2 Toteutusvaihe

Työpajat käynnistyivät toukokuun 2021 alussa. Kokoonnuimme kerran viikossa etäyhteyksin Zoomissa. Pidin koko projektin ajan vapaamuotoista päiväkirjaa, johon kokosin havainnointiani sekä arviointia niin pajojen aikana kuin pajojen välissäkin. Lisäksi pidin teatteriohjaajan kanssa yhteistä päiväkirjaa, jossa reflektioimme kokemuksiamme ja teimme jatkuvaa arviointia pajoista. Pajojen päättyessä lähetin jokaiselle osallistujalle pienen palautekyselyn työpajoihin liittyen.

Ennen työpajojen käynnistymistä keräsin kaikilta osallistujilta suostumuksen työpajoihin ja opinnäytetyöhön osallistumisesta. Pajojen käynnistyessä toukokuun alussa sain viimeisen kieltävän rahoituspäätöksen. Tämä vahvisti päätöstä toteuttaa työpajat yhtä kertaa lukuun ottamatta etäyhteyksin. Etäyhteydet vähensivät niin matkustus- kuin majoituskulujakin, kun kaikki osallistujat pystyivät työskentelemään vaikkapa kotoa tai mökkilaiturilta käsin. Samalla se toi kuitenkin haastetta pajojen sisältöjen suunnitteluun.

En erittele tässä osallistujia sen mukaan, oliko heidän statuksensa klubitalon työntekijä vai jäsen. Johnstone (1996) kirjoittaa reilusta vuorovaikutussuhteesta, jolla hän tarkoittaa ryhmän toimimista yhdessä ilman ryhmän ohjaajan korkeaa statusta. Jos koko ryhmä tukee sen jäseniä voimakkaasti, työskentelystä tulee helpompaa. (Johnstone 1996, 25). Toisin sanoen kaikki osallistujat olivat Taiteella työhön! -pajoissa tasavertaisina, vaikka näkökulma osallistumiseen olisi ollut hieman erilainen riippuen statuksesta klubitaloyhteisön jäsenenä.

4.2.1 Työpaja 1: Toiveet, haaveet ja pelot konkretisoituvat

”Pajan alkuun on vajaa tunti. Jännittää!”

Kommentti on ohjaajan päiväkirjastani ennen ensimmäistä työpajaa, jonka aiheena olivat toiveet, haaveet ja pelot. Pyrimme käyttämään ensimmäisessä tapaamisessa aikaa tutustumiseen ja ryhmäytymiseen sekä toiminnallisten harjoitusten että kirjoitustehtävien avulla. Kävimme läpi työpajojen tavoitteet ja loimme yhdessä ryhmän säännöt. Pajojen aiheisiin tai sisältöihin ei juurikaan tullut muutoksia. Sovimme kuitenkin yhdessä, että aiheisiin ja sisältöihin voidaan palata missä vaiheessa projektia tahansa ja muuttaa tai muokata niitä tarpeen ja toiveiden mukaisesti.

Meistä oli tärkeää käydä keskustellen läpi osallistujien pelkoja ja toiveita pajojen suhteen. Kirjoitimme ajatukset ylös ja jaoin ne kaikille osallistujille yhteisen Driven kautta. Osallistujien toiveet olivat pitkälti jännittämisen ja esiintymispelon poistamiseen liittyviä. Moni myös mietti, osaako olla aito oma itsensä muiden edessä, kuten tämä osallistuja:

"Toivoisin oppia luottamaan itseeni. Pelottaa ja jännittää, mitä muut minusta ajattelee ja osaanko. Rohkee, positiivinen, aurinkoinen, lämmin, empaattinen, iloinen ja luotettava. Tahtoisin eniten oppia luottamaan itseeni ja itse varmuutta 😊 "

Routarinne (2004) kirjoittaa improvisaatiosta toisten kohtaamisen, vuorovaikutuksen, hyväksynnän ja itsetunnon ongelmien lähestymistapana. Omia tavoitteita ja toiveita peilataan toisten kautta ja niille saadaan joko hyväksyntä tai tyrmäys. Itsetunto vahvistuu hyväksyvässä ilmapiirissä, myönteisen palautteen avulla ja silloin, kun kokemus vuorovaikutuksesta on positiivinen. Routarinne (2004, 30–33.)

Improvisaation keskeisiä sääntöjä ovat toisten ihmisten ja heidän tarjouksiensa hyväksyminen sekä myönteinen ilmapiiri, jossa ei ole virheitä. Korostimme heti pajojen alussa, että jokaiselle löytyy oma tapa ilmaista itseään, ja että toimimme luottamuksellisessa ilmapiirissä, jossa kukaan ei voi epäonnistua.

Heti alussa teimme ryhmän kanssa yhteiset säännöt, että työskentely olisi mahdollisimman turvallista ja luottamuksellista. Kirjasimme sääntöihin muun muassa, että mokailu on sallittua, toisia ei saa pilkata ja ryhmä pidetään luottamuksellisena eli toisten asioita ei levitellä ryhmän ulkopuolelle. Selvensimme myös, että toivomme osallistujilta osallistumista jokaiseen työpajaan, mutta jokaisella on vapaus valita, haluaako osallistua johonkin harjoitukseen. Näin halusimme osoittaa, että osallistuminen on vapaaehtoista ja tapahtuu jokaisen omien voimavarojen mukaan. Sovimme myös työpajan aikaisista poissaolokäytännöistä. Vaikka osallistuminen olikin vapaaehtoista, toivomme ryhmän hengen, dynamiikan ja luottamuksen vuoksi, että poissaoloista ilmoitetaan ennen työpajaa ohjaajille joko suoraan tai toisen osallistujan kautta.

Ensimmäisen työpajan lopussa ehdotimme, että halutessaan osallistujat voivat pitää ohjaajan tavoin päiväkirjaa työpajan tunnelmista ja palauttaa sen ohjaajille kehittämisprojektin päättyessä. Vaihtoehtoja päiväkirjan muodolle annettiin useita, kuten valokuvaaminen, äänittäminen, kirjoittaminen ja piirtäminen.

Päiväkirjan palautti yksi osallistuja, joka oli koonnut päiväkirjaan tekemänsä harjoitukset. Ehkä päiväkirjan pitäminen ei ollut osallistujille luontevaa tai he kokivat sen liian raskaaksi. Päiväkirjaan palattiin työpajojen lopussa, kun kysyimme, oliko joku sitä tehnyt, mutta ehkä siitä olisi voinut keskustella myös muissa pajoissa aktiivisemmin. On myös mahdollista, että osallistujat pitivät päiväkirjaa, mutta eivät halunneet sitä palauttaa. Oma ohjaajan päiväkirjani oli vapaamuotoinen ja sen tarkoituksena oli toimia paitsi havainnoinnin sekä reflektoinnin apuvälineenä, että muistinvirkistäjänä ja itsearvioinnin välineenä.

Pajojen välillä kävin teatteriohjaajan kanssa reflektointia keskustelua vain meille aukeavan tiedoston (Drivessä) välityksellä. Jaoimme huomioitamme, niin onnistumisen kokemuksia kuin huoliakin. Tämä oli toimiva ja hyvä tapa. Meillä ei ollut ennen ensimmäistä työpajaa tarkkaa tietoa siitä, keitä osallistujat ovat. Osa oli minulle tuttuja, mutta teatteriohjaaja ei tuntenut heistä ketään. Osallistujien haasteet tulivat siis täytenä yllätyksenä erityisesti hänelle. Esimerkiksi yhden osallistujan kohdalla pohdimme, pystyykö hän katsomaan kuvia tietokoneelta ja osan kohdalla mietimme erityisesti jaksamisen haasteita. Tällaisissa tapauksissa minun tehtävänäni oli toimia yhteyshenkilönä osallistujien ja klubitalojen sekä teatteriohjaajan välillä. Jos huomasimme haastepaikkoja, yritin parhaani mukaan selvittää niitä.

4.2.2 Työpaja 2: Osaamiset ja piilevät taidot esiin

”Halusin vain antaa vähän palautetta eilisestä työpajasta. :) Mulle jäi rentoutunut ja myönteinen tunnelma päälle työpajan jäljiltä, sellainen että elämä ei ole niin vakavaa. On tilaa hassutella ja muut ihmiset ovat mukavia otuksia. Kiitos!”

Ensimmäisen työpajan jälkeen saatu palaute lämmitti mieltä ja rohkaisi jatkamaan työskentelyä. Toisen pajan aiheena olivat hyvät puolet, osaamiset esiin ja piilevät taidot. Työpajan alussa kertosimme ensimmäisellä kerralla tekemämme säännöt ja kävimme läpi ensimmäisen kerran tuottamia tuntemuksia fiiliskierroksella. Teimme esiintymistilanteiden, sosiaalisten taitojen ja itsetuntemuksen harjoituksia pienryhmissä ja pareittain sekä kirjoitusharjoituksia.

Kokeilimme Zoomin valokeilaominaisuutta, jossa osallistuja kerrallaan nostetaan esiin toisten jäädessä taustalle. Tällä halusimme johdatella osallistujia varovaisesti epä mukavuusalueelle ja toisten katseen edessä olemiseen. Olimme iloisesti yllättyneitä, että kaikki osallistujat lähtivät mukaan leikkiin, vaikka se osasta tuntuikin jännittävältä, kuten kolmannen työpajan (3.3.3) fiiliskierroksella ilmeni.

Työpajan lopuksi osallistujat saivat kotitehtäväksi kuvan tai lyhyen videon omasta unelmasta.

Toisessa työpajassa sovimme, että pajojen harjoitukset, sopimukset ja säännöt kootaan Taiteella työhön! -kehittämiprojektia varten luotuun Driveen. Osallistujille jaettiin projektia varten luotu gmail-sähköposti, johon he pystyivät palauttamaan harjoituksissa syntyneet materiaalit. Osa palautti harjoituksia projektin aikana myös ohjaajien sähköposteihin, joista ne siirrettiin yhteiseen Driveen.

4.2.3 Työpaja 3: Vuorovaikutus, jakaminen ja keskusteleminen

”Vähän kuumottavaa, mutta toisaalta adrenaliiniryöppy ja toisaalta kivaa.”

”Viime kerta oli kiva. Voi kokeilla toisenkin kerran valokeilaa.”

Oli oikein mukavaa. Ei tuntunut ollenkaan sen kummemmin.”

”Jäi hyvät mielikuvat ja muistot. Ei jäänyt traumoja.”

”Valokeila oli kiva. Ei tullut olo, että olisi valokeilassa, vaikka olikin.”

Näin kommentoivat osallistujat, kun kävimme kolmannen työpajan aluksi läpi tuntemuksia edellisen kerran valokeilassa olemisesta. Totesimme yhdessä, että valokeilaa voi käyttää myös jatkossa. Valokeilan avulla jokainen osallistuja pääsi halutessaan esille ja sai harjoitella katseen alla olemista etäyhteyksistä huolimatta.

Jatkoimme kolmannessa työpajassa harjoituksia aiheena vuorovaikutus, jakaminen ja keskusteleminen. Tutustuimme improvisaatioon sekä teoriassa että käytännön harjoitusten kautta. Kävimme läpi improvisaation perussääntöjä ja perustelimme sen käyttöä ryhmässä. Pohdimme toisen tarjouksen hyväksymistä ja toisen auttamista sitä kautta. Improvisaatio auttaa sietämään epätietoisuutta, reagoimaan uusiin asioihin, hyväksymään sekä itsen että kaverit ja sallii moka, joka on inhimillistä ja josta voi syntyä uutta ja kiinnostavaa.

Koponen (2004, 38–39) aukaisee improvisaation opit Suomeenkin tuoneen Johnstonen peruskäsitteitä hyväksyminen, tyrmääminen ja statukset, joista erityisesti hyväksyminen nousi esiin työpajoissa alusta saakka. Improvisaatioteatterissa tärkeää on hyväksyä kaveri ja lopulta kyse on siis jälleen kerran vuorovaikutuksesta (Koponen 2004, 232–233). Johnstonen (1996) mukaan improssa syntyvä ja katsojille välittyvä jopa ”telepaattinen” yhteys ei johdu suinkaan telepatiasta vaan siitä, että kaikki hyväksyvät heille annetut tarjoukset, vaikka ne eivät olisi edes virallisia tarjouksia. ”Jakamalla kaiken tyrmäämiseen ja hyväksymiseen oppilaat tulevat tutuiksi kohtauksia muokkaavien voimien kanssa ja he ymmärtävät, miksi joidenkin kanssa on vaikea työskennellä. (Johnstone 1996, 99.) Nämä improvisaation ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen perusasiat tulivat esiin myös ensimmäisessä työpajassa luomissamme yhteisissä säännöissä kuten ”*Ollaan kannustavia ja rohkaisevia toisia kohtaan*”, ”*Ei kritisoida toisia*”, ”*Kuunnellaan toisia*” ja ”*Ollaan toisista kiinnostuneita*”.

Kolmannessa työpajassa käänsimme katsetta myös projektin lopussa olevaan esitykseen ja keskustelimme siitä, miten kukin osallistuja haluaisi olla mukana. Tässäkin korostimme jokaisen vapautta valita oma tapansa olla mukana, sillä osallistujilla oli monenlaisia taitoja ja kiinnostuksen kohteita musiikista kuva- ja valokuvataiteisiin sekä kirjoittamiseen. Taiteella työhön! -projektissa tärkeintä oli prosessi, johon ei lähdetty esitys edellä, mutta joka mahdollisti myös esityksen.

4.2.4 Työpaja 4: Esiintymistilanteet, työhaastattelutilanteet improten

”Mä luotan prosessiin, kellun vaan...”

Ohjaajan päiväkirjastani paistoi neljännen työpajan alkaessa sekä epävarmuus että luotto siihen, että kaikki järjestyy. Se liittyi projektin lopussa olevaan esitykseen, jota kaikki toivoivat, mutta jonka muoto ei ollut vielä hahmottunut. Teatteriohjaaja esitti kysymyksen: ”Työpajan lopputuotos! Mitä se olisi? Pitäisikö se päättää aika pian, että mitä muotoa lähetään tavoittelemaan?” Tässä vaiheessa kenelläkään ei ollut tietoa, miten koronaepidemia vaikuttaa esityspäivään ja pääsemmekö missään vaiheessa harjoittelemaan yhdessä lähitapaamisessa. Työpajan lopussa esityksen luurangolle alkoi kuitenkin muodostua lihaa luiden ympärille.

”Työhaastattelu tuntuu ”mission impossible”-tyyliseltä jännitysnäytelmältä”

Tämän kommentin eräs osallistuja ilmaisi ensimmäisessä työpajassa. Projektin edetessä selvisi, että osallistujalla on suuri motivaatio työllistyä osa-aikaisesti ja hän tuntee olevansa siihen valmis, mutta työhaastattelu tuntuu mahdottomalta ajatukselta. Neljännen työpajan aiheena olikin esiintyminen työ- tai opiskeluelämässä. Osallistujien toiveita kuunnellen harjoitelimme esiintymistilanteita ja teimme improvisaatioharjoituksia, joissa kävimme läpi fiktiivisiä työhaastattelutilanteita, joissa työskenneltiin pareittain toisen ollessa työnantaja ja toisen ollessa työnhakija. Ohjaajana oli upeaa nähdä osallistujien into, luovuus ja heittäytymisen kyky. Harjoitukseen lähtivät mukaan myös kaikkein hiljaisimmat.

Improvisaatioharjoitusten lisäksi kävimme läpi toisessa työpajassa annetun kotitehtävän unelmasta. Kotitehtävän tekoon olimme antaneet vapaat kädet, jolloin jokainen sai valita itselleen mieluisan tavan. Kaikki osallistujat olivat ottaneet tai valinneet valmiista valokuvista kuvan tai videon. Jokainen sai vuorollaan valokeilassa kertoa kuvastaan tai videostaan. Unelmien pohjalta teimme ryhmissä pieniä esityksiä, joista aloimme kerätä materiaalia projektin loppuesitystä varten.

4.2.5 Työpaja 5: Luodaan fiktiivinen hahmo esitystä varten

Viidennen työpajan teemana oli arvot, päämäärät ja identiteetti. Osallistujien toiveissa oli päästä harjoittelemaan työhaastatteluja lisää. Keskustelimme haaveammateista ja teimme pieniä improttuja työhaastattelukohtauksia.

Lähdimme myös ryhmänä työstämään fiktiivistä roolihahmoa ja sen ympärille tarinaa ”Rooli seinälle” -harjoituksen avulla. Syntyi Sami K. Paitsi että hahmon tarinaa oli tarkoitus käyttää esityksessä, hahmon tarinan luominen oli myös prosessidraamaan periaatteita hyödyntävä harjoitus.

Prosessidraamassa käsikirjoitus rakennetaan yhdessä (draama)ohjaajan ja osallistujien eli ryhmän kanssa. Harjoituksessa käytetään prosessidraamalle luonteenomaista eläytymistä ja etäännyttämistä. Aluksi tarina luodaan roolihahmoineen, tarinaa käydään läpi ja sen kulkua pohditaan muun muassa käsikirjoitusta muokkaamalla. Käsikirjoitus koostuu episodeista eikä siinä ole erillisiä katsojia. (Heikkinen 2002, 83–84.) Prosessidraamassa on aina suunniteltu tavoite, joka liittyy oppimiseen. Työskentelyn kehyksenä on etenevä tarina, jonka sisälle on liitetty ne ilmiöt ja aiheet, joita halutaan käsitellä. (Öystilä 2019, 164; Rusanen 2014, 156.) Tässä tapauksessa oppiminen linkittyi elämän haasteiden voittamisen ja työllistymisen teemojen ympärille.

Ryhmää ohjeistettiin antamaan hahmolle lähtötilanne ja miettimään hahmolle toive jostakin uudesta asiasta elämässä, työssä tai opiskelussa. Kaikki ideat kirjattiin ylös, jonka jälkeen keskusteltiin, mitä otetaan ja mitä jätetään pois (Liite 5). Apukysymyksiä hahmon luomiselle olivat esimerkiksi hahmon haavetyöpaikka, ikä, nimi, luonne, tärkeät ihmiset, osaamiset, hyvät puolet, haasteet ja paikat hahmon elämässä.

Kun hahmo oli luotu, mietittiin sen ympärille tarina, jossa hahmo yrittää tavoitella haluamaansa työpaikkaa. Tarina luotiin yhdessä apukysymyksiä käyttäen: Saavuttaako hahmo unelmiaan tai miten voisi saavuttaa ne? Mitä vastoinkäymisiä hän kokee, mitä onnistumisia, mikä auttaa häntä, mistä tai keneltä vois saada apua? Ketä ihmisiä hänen elämässään on ja ketkä voisi

auttaa? Tarinan loppuun annettiin ohje miettiä jonkin positiivisen asian tapahtuminen, kuten selviytyminen, oppiminen, kehittyminen tai jonkun hyvän saavuttaminen.

Ryhmä suunnitteli lyhyet esitykset pienryhminä, jotka esiteltiin muille. Esityksessä piti olla: 1. Alkutilanne: Tuodaan esiin hahmon lähtökohta, alkutilanne: mitä haluaa, haaveilee, mihin on tyytymätön, 2. Keskikohta: Jotain uutta tapahtuu, haasteita ja vastoinkäymisiä. Ratkaisu: Mitä sitten tapahtuu? Miten hahmo selviytyy haasteista? ja 3. Loppu: Mikä muuttui hahmon elämässä? Millainen hän on nyt? Millainen elämä hänellä on nyt?

Esitysten pohjalta pohdittiin yhteistä käsikirjoitusta. Samalla käytiin reflektiivistä keskustelua: Mitä voisi tapahtua ja millaisia kokemuksia ryhmäläisillä itsellään on? Onko samankaltaisia ajatuksia? Mitä hahmolle tapahtuu? Mitä tunteita hahmo kokee? Ketä muita hahmon lisäksi tarinassa on? Missä tarinan tapahtumat tapahtuvat? Miten tarina kerrotaan? Prosessidraamassa yhdistyykin sekä taiteen tekeminen että kasvatuksellinen näkökulma (oppiminen), muoto, prosessi, sisältö, vieraannuttaminen ja refleктоiva keskustelu (Heikkinen 2002, 84–85).

Tässä vaiheessa koronaepidemia näytti vihreää valoa mahdolliselle lähitapaamiselle ja kysyimme ryhmältä halukkuutta ja kiinnostusta osallistua lähitapaamiseen kerran projektin aikana Oulussa. Ryhmä vaikutti kiinnostuneelta ja lähdin selvittämään käytännön asioita klubitalojen kanssa, kuten kajaanilaisten sekä rovaniemeläisten matkustusasioita.

4.2.6 Työpaja 6: Kirjoitusharjoituksia

Kuudennella kerralla keskityttiin luovaan kirjoittamiseen. Harjoitusten tarkoituksena oli paitsi rakentaa ja syventää Samin tarinaa, myös virittää osallistujat seuraavaan kotitehtävään.

Kirjoittaminen voi olla ajattelun väline, jonka avulla voidaan tutkia ja selkeyttää omia ajatuksia, jäsentää elettyä ja koettua elämää sekä suunnata tulevaisuuteen.

Kirjoittaminen voi vahvistaa identiteettiä, sen avulla voi tuoda esiin omaa näkökulmaa tai vahvistaa osallisuutta. Kirjoittajalla on aina vastaanottaja eli ”kuulija”, vaikka kirjoittaja ei tiedostaisikaan kenelle teksti on tarkoitettu. Tällainen esimerkki on päiväkirja. Tiedostamaton tai tiedostettu kuulija ohjaa kuitenkin aina kirjoittajan tekstiä. (Karjalainen 2019, 102, 105.)

Yksi ryhmän kirjoitusharjoituksista oli kirjoittaa hahmon päiväkirjaa hahmon ominaisuudessa ja miettiä hahmon tuntemuksia, pelkoja ja toiveita. Tässä ote Samin päiväkirjasta:

”Mua vieläkin niin harmittaa, kun sain potkut sieltä edellisestä työpaikasta. Tyhmät ihmiset olettavat asioita, eivätkä kerro niistä mulle ja sitten MÄ saan potkut! Olisivat tulleet heti kertomaan, kun oli ongelmia, niin olisin ehkä voinut tehdä niille jotain.”

Toinen harjoitus oli kirjoittaa kirje hahmolle eli Samille. Tässä kirjeen kirjoittajan sai päättää itse. Sami saikin kirjeitä esimerkiksi työhönvalmentajalta, tyttöystävältä ja pelikaveriltaan.

Kotitehtäväksi osallistujat saivat luovan työhakemuksen luomisen. Hakemuksen sai toteuttaa haluamallaan tavalla, esim. valokuvien, tekstien, videon, musiikin avulla tai maalaamalla. Ideana oli esitellä tekijän persoonaa, identiteettiä, päämääriä tai arvoja ja samalla myös luovuutta ja osaamista.

4.2.7 Työpajat 7–8: Sami K.:n tarinan hiominen ja luovat työhakemukset

Pajoissa 7 ja 8 keskityimme hiomaan Samin roolihahmoa. Roolihahmon sattumukset jalostuivat pienryhmissä pieniksi tarinoiksi, joissa peliriippuvuudesta kärsivä päähenkilö Sami onnistui saamaan työpaikan. tarinat olivat narratiiveja eli kertomuksia osallistujien omasta elämästä tai peilauksia lähipiirin kokemuksista. Esitykset katsottiin koko ryhmänä läpi. Pienistä esityksistä poimittiin yhdessä ne asiat, jotka haluttiin ottaa lopulliseen esitykseen.

Roolihahmoesitysten lisäksi kävimme läpi luovia työhakemuksia. Niiden kirjo oli rikas: oli maalaustaidetta (Liite 6), liikkuvaa kuvaa ja tekstiä, kuten runoja, ja jopa

yksi laulu. Luovat työhakemukset keräsivät ryhmältä positiivista palautetta, joissa keuhuttiin muun muassa hakemusten luovuutta ja erilaisuutta sekä rohkeutta:

"Mukavasti erilaisia", "rohkeutta", "luovuutta", "tuli hyvä mieli", "on pohdittu omaa osaamista ja polkua", "erottuvia", "erilaisia."

Koronaepidemian helpottaessa pääsimme suunnittelemaan lähitapaamista toiseksi viimeiseen työpajaan. Tein lähitapaamisesta mainoksen, jonka lähetin kaikille osallistujille sekä klubitalojen vastaaville työhönvalmentajille. Minun vastuullani oli huolehtia työpajan kannalta tärkeistä käytännön asioista, kuten tiedottamisesta, tilasta ja tarjoiluista. Teatteriohjaajan vastuulla oli edelleen työpajan harjoitusten suunnittelu ja veto. Kajaanin ja Rovaniemen klubitalojen pajoihin osallistuvat työntekijät huolehtivat matkalippujen varaamisesta talojensa osallistujille.

4.2.8 Työpaja 9: Lähitapaaminen Oulussa

Toiseksi viimeinen työpaja toteutui lähitapaamisena Oulussa. Tapaaminen kasvotusten oli monelle odotettu tapahtuma. Olimme kokoontuneet useita kertoja Zoomin välityksellä ja tunsimme toisemme, mutta olimme silti toisillemme outoja. Keräsimme työpajan jälkeen palautetta sekä suullisesti että kirjallisesti. Päivä oli monelle sekoitus iloa, odotusta, jännitystä ja herätti myös erilaisia tunteita. Toisen saappaisiin astuminen ja heittäytyminen eri rooliin oli mieluisaa.

"Uskalsin tulla työhaastatteluun."

"Paljon hausempaa lähipäivänä. Huippuhetki, kun sai olla haastattelijana."

"Tähtihetki oli pukeutua Reijoksi."

"Olin hirveen jännittynyt aamulla. Ollut tosi kivaa. Hiomista improhommaan, mutta oppii uutta. Kiva oli olla kuvaaja."

"Pääsee talolle. Saa tehdä yhdessä tehtäviä."

"Parasta on ´rakkauskupla´, että on hyväksyvä meininki."

Lähitapaamisessa keskityimme osallistujien toiveesta harjoittelemaan ryhmähaastattelutilanteita, jotka kuvasimme ja katsoimme yhdessä. Kävimme keskustelua yhdessä siitä, miltä haastattelutilanne tuntui. Osallistujat saivat myös kokeilla eri rooleissa, kuten haastattelijan, olemista ja se oli monelle erilainen kokemus ja avasi työnhakutilannetta työnantajan näkökulmasta.

Myös Samin tarinaa työstettiin eteenpäin kahdessa eri ryhmässä aiempien yhteisten suunnitelmien ja käsikirjoitusten pohjalta. Kaksi ryhmää näytteli oman esityksen, jotka kuvattiin puhelimitse. Työpajan jälkeen yhdistin ja editoin ryhmien töistä yhden yhtenäisen esityksen.

4.2.9 Työpaja 10: Esitys

Viimeisessä kokoontumisessamme kesäkuussa 2021 järjestimme Zoom-yhteyksin kaikkien NY klubitalojen jäsenille sekä työntekijöille yhteisen tapahtuman, jossa kerroimme projektista ja esitimme pajoissa syntyneitä teoksia.

Olimme ryhmänä sitä mieltä, että muutkin pajoissa syntyneet teokset kuin Samin tarina ansaitsevat päästä esiin, joten kokosin Canvalla diaesityksen, johon liitin osallistujien valokuvia, tekstejä, videoita ja luovia työhakemuksia.

4.3 Lopetusvaihe

Pajojen päättyessä lähetin jokaiselle osallistujalle (14 henkilöä) Google Formsillä avulla tehdyn palautekyselyn (Liite 7), jonka avulla osallistujat saivat arvioida muun muassa pajojen hyödyllisyyttä, niiden vaikutusta hyvinvoinnin lisääntymiseen tai merkitystä elämässä, uusien taitojen oppimista ja niiden hyödyntämistä elämässä, työssä tai opinnoissa. Osallistujat saivat myös antaa avointa palautetta työpajojen kehittämisestä sekä siitä, miten teatterin menetelmät sopivat työ- ja opiskeluvaiheiden harjoitteluun. Kyselyyn vastattiin anonymisti lineaarisella asteikolla, monivalintana tai vapaasti kirjoittaen. Vastaajia oli 9. Palautetta käyn läpi seuraavassa luvussa 5.

Osallistujat toivoivat työpajoihin osallistumisesta myös todistuksen. Pajojen päätyttyä lähetin kaikille todistuksen, jonka he voivat halutessaan liittää omaan portfolioonsa tai ansioluettelonsa.

5 Taiteella työhön! – Kehittämiprojektin tuloksia

Taiteella työhön! -työpajat olivat osa toiminnallista kehittämiprojektia, johon ei kuulunut tutkimus. Työpajojen aikana tein kuitenkin ohjaajana arviointia sekä havainnoimalla että keräämällä osallistujilta palautetta sekä suullisesti että toiminnallisesti työpajojen aikana. Prosessin kulkua ohjasi osallistujilta saadun palautteen lisäksi refleктоivat keskustelut teatteriohjaajan kanssa. Projektin päättyessä lähetetyn kirjallisen loppukyselyn avulla luovaa työhönvalmennusta voidaan kehittää osallistujien toiveiden mukaisesti myös jatkossa NY klubitaloilla. Osallistujia myös haastateltiin Nuorten Ystävien verkkosivulla julkaistuu kirjoitukseen. Käyn tässä yhteenvedossa läpi työpajojen tuloksia ja toteutumista sosiaaliseen ja kasvatukselliseen kuntoutukseen peilaten sekä haastattelua että loppukyselystä saatua palautetta, kehittämiprojektin konkreettista tuotosta sekä kehittämisenpaikkoja.

5.1 Kehittämiprojekti osana oppimis- ja kehitysprosessia

Taiteella työhön! -kehittämiprojektin toiminnalliset työpajat voidaan nähdä osana NY klubitalojen toteuttamaa sosiaalista kuntoutusta, jolla on iso rooli toiminnan toteuttamisessa täydentämässä kuntien lakisääteistä palvelua. NY klubitalot ottavat sosiaaliseen kuntoutukseen vahvasti työllistymisen näkökulman.

Järvikosken (2013) mukaan kasvatuksellisella kuntoutuksella viitataan usein lasten ja nuorten kanssa tehtävään kuntoutukseen, mutta siitä voidaan puhua myös aikuisten ihmisen oppimisen ja koulutuksen yhteydessä. Kasvatuksellinen kuntoutus on osa kokonaisvaltaista kuntoutusta. Ihmisen sopeutuminen uuteen elämäntilanteeseen on aina oppimis- ja kehitysprosessi. (Järvikoski 2013, 48.) Taiteella työhön! -työpajoissa oli sekä sosiaalisen kuntoutuksen että kasvatuksellisen kuntoutuksen piirteitä. Työpajat olivat sosiaalisen kuntoutuksen mukaisesti tavoitteellisia ja niissä yhdistyi yksilöllinen tuki ryhmämuotoiseen toiminnallisuuteen.

Seuraavassa kuvatut esimerkit ovat osallistujien kommentteja elokuussa 2021 Nuorten Ystävien internetsivuilla kehittämisprojektista julkaistusta kirjoituksesta (Nuorten Ystävät 2021b). Haastattelukommenteissa nousevat esille psyykkinen itsenäisyys ja realistinen minäkuva, kansalaisuustaidot sekä sosiaaliset vuorovaikutustaidot (Murto 1999, 35).

Psyykkisen itsenäisyyden ja realistisen minäkuvan osa-alueella korostui itsensä hyväksyminen ja itsetunto. Yksi osallistujista totesi huomanneensa, että osatyökykyisyydestä huolimatta hänelläkin on vahvuuksia. Pajojen ja improvisaation salliva ilmapiiri myös vapautti väärin tekemisen ajatuksista, jonka myötä eräs osallistuja alkoi jopa pitää näyttelemisestä.

”Omien vahvuuksien miettiminen nostaa itsetuntoa: En mä nyt ihan kaikessa huono ole, vaikka olenkin osatyökykyinen :)”

”Oli vapauttavaa, kun enää en jännittänyt teenkö ”oikein” tai keksinkö ”oikean” repliikin, vaan kaikki mitä tein oli oikein ja hyvin. Itseasiassa aloin pitää näyttelemisestä.”

Kansalaisuustaitojen osa-alueella osallistumisen merkitys kuului kommentissa, jossa osallistuja pohti omaa arvoaan tekemiensä töiden kautta. Tekemisen prosessi ja siinä syntyneiden tuotosten julkinen esittäminen voi olla palkitsevaa ja jopa voimauttavaa (Korhonen 2014, 11, 24–25). Kokemus siitä, että töiden kautta tuli nähdä ja kuulla oli tärkeä. Oman työn esille pääseminen nosti omanarvon tuntoa.

”Loin omasta mielestä monenlaisia teoksia ja ne luomukset tuli nähdä ja kuulla. Työt ovat (minä olen) näkemisen arvoinen!”

Sosiaaliset vuorovaikutustaidot sekä subjektina toimiminen ja toisten huomioiminen nostettiin esiin kommenteissa, joissa pohdittiin omaa riskinottoa sekä ryhmään mukaan heittäytymistä. Luottamuksellisessa ilmapiirissä uskalsi tehdä asioita ja niissä sai onnistumisen kokemuksia.

”Opin että epäonnistuminen ei haittaa ja kannattaa ottaa riski: aika usein kuitenkin onnistuu. ”

”Oli upea tunne heittäytyä tekemiseen ja luottaa, että kaikki menee hyvin. Ja kaikki meni aina hyvin koska ilmapiiri oli lämmin ja hyväksyvä.”

5.2 Osallistujien loppukyselyn palautetta

Taiteella työhön! -kehittämiprojektin kokonaisuus koostui 10 työpajasta. Työpajat olivat 3–4 tunnin mittaisia (á 45 minuuttia). Pyrimme huomioimaan työpajoissa osallistujien voimavarat, joten työpajat pidettiin lyhyinä ja niitä tauotettiin usein. Sekä aikataulutukset että pajojen sisältö saivat sekä kiitosta että kritiikkiä. Tiukka aikataulu sai yhden osallistujan tuntemaan, ettei harjoituksissa voinut hyödyntää kaikkea olemassa olevaa potentiaalia. Harjoitukset saivat kuitenkin kiitosta. Jatkossa työpajojen keston tuleekin kiinnittää enemmän huomiota. Työpajojen kestoja voisi pidentää etenkin siinä tapauksessa, että ne toteutetaan lähitapaamisena.

”Hyvin järjestetty kokonaisuus, aika meni aina hujauksessa. Etäkertojen tauotus oli loistava. Hyviä harjoituksia, joita on mahdollisuus hyödyntää myös omassa työssä. ISO KIITOS!

”Paja oli antoisa sellaisenaan, jokaiselle jotakin”

”Antaisin myös ehkä enemmän aikaa ryhmille käsikirjoitus-, suunnittelu- ja esitystöiden tekemiseen, sillä muutaman kerran alkuun pääsemiseen meni paljon aikaa, joka sitten söi lopullisesta tuotoksesta paljon ja jäi harmittamaan, ettei voinutkaan antaa kaikkeaan.”

Taiteella työhön! -kehittämiprojekti käynnistyi ideoinnilla kunnolla vasta vuoden 2020 loppupuolella. Alun perin lähitapaamisten varaan suunniteltu projekti kääntyi koronaepidemian vuoksi etätapaamisiksi. Etätapaamisten luonteen vuoksi erityisesti vuorovaikutukseen täytyi kiinnittää huomiota ja harjoituksia tuli soveltaa paljon etäyhteyksin toteutettaviksi. Harjoitusten suunnittelu veikin aikaa huomattavasti enemmän, kuin mitä siihen oli suunnitteluvaiheessa mitoitettu. Projekti oli siis uuden äärellä olemista ja opettelemista jokaiselle työpajassa olijalle, niin ohjaajille kuin osallistujillekin. Toisille etätapaaminen sopi kuitenkin

paremmin kuin toisille ja palaute toteutuksesta vaihtelikin osallistujien välillä. Yksi osallistujista koki osallistumisen etäyhteyksin helpommaksi, kun kone toimi suojana itsen ja muiden välissä. Myös koti paikkana toi osallistumiseen rentoutta ja turvallisuutta. Toisaalta osallistuja arvioi myös, että lähitapaamisessa oli enemmän syvyyttä kuin etätapaamisessa.

”Pajat toteutettiin, yhtä lukuun ottamatta, Zoomin välityksellä. Minulle tietokone luo ikään kuin puskurin itseni ja muiden väliin: Kotona voin olla rennommin, enkä juurikaan jännitä muita ihmisiä. Tosin huomasin, että meidän live-tapaaminen tuntui jotenkin syvällisemmältä kerralta kuin muut ryhmäkerrat. Se oli toki pidempi kuin Zoom-tapaamiset, mutta siinä oli varmasti myös jotain sellaista, mitä tietokoneen välityksellä ei voi saavuttaa. Se, että tunsimme ennalta jo vähän toisiamme, auttoi varmasti asiaa (live-tapaaminen oli pajakerroista viimeinen). Eli toisaalta pajojen toteuttaminen etänä oli minulle ”turvallinen” toteutusmuoto (ja koronan vuoksi aivan välttämätön toteutusmuoto), mutta väistämättä jotain jää saavuttamatta, kun ollaan melkein koko kurssi tietokoneiden ääressä.”

”Tietenkin lähipajat toimivat paremmin tulevaisuudessa, kun korona hellittää.”

Taiteella työhön! -työpajat toimivat oppimisympäristönä, jossa opittiin kokemusten kautta. Kokemusten synnyttämät tunteet loivat uutta ajattelua ja ymmärrystä, joka sai aikaan muutoksen yksilötasolla. (Heikkinen 2004, Jansson 2004; Korhonen ym. 2014.) Muutos ei välttämättä näkynyt ulospäin tai ollut iso konkreettinen askel. Muutos saattoi olla osallistujan uskon tai motivaation kasvu sekä rohkeus kuvata itseään tai muistutus siitä, mitkä ovat omia haaveita, joita tavoitella.

”Se oli vapauttavaa ja opetti uskomaan omin taitoihin”

”En ole ennen juurikaan videoinut itseäni. Se on tuntunut minusta hyvin vieraalle. Ajattelen, että itsensä videoimisen kynnys on madaltunut esim. pajojen myötä.”

”--- aloin konkreettisesti toteuttamaan haaveitani omassa elämässä.”

”--- Ei tee ikinä pahaa muistella omia unelmia ja haaveita ja niistä muistuttaminen motivoi taas jatkamaan työ- ja opiskelurintamalla.”

Rusasen (2014) mukaan osallistujan oppimistyylistä tai temperamentista riippuu, miten osallistuja suhtautuu soveltavaan teatteriin tai oppimiseen. (Rusanen 2014, 156–157.) Osa ihmisistä on harkitsevaisempia kuin toiset, osa impulsiivisempia, joille riskien otto ei ole este. Vaikka työpajaan osallistuneet olivatkin pajassa vapaaehtoisesti, ei suhtautuminen soveltavan teatterin menetelmiin oppimisen keinona välttämättä ollut puhtaasti innostunutta. Kun osallistujilta kysyttiin loppupalautteessa, suosittelisivatko he tällaista pajaa muille ja miksi, yksi osallistujista totesi, että tällainen toiminta ei välttämättä sovellu ”käytännön ihmisille”, vaikkakin hän oli sitä mieltä, että suosittelisi pajaa myös muille.

”Kyllä, vaikka tiedän ettei tämä välttämättä sovellu sellaisille käytännön ihmisille. Pitää olla tietynlaista mukaan heittäytymistä ja vapaata mieltä. Tämä paja sopii ehkä parhaiten sellaisille, jotka tarvitsevat vähän muistutusta siitä, miten paljon luovuutta voi käyttää arkipäiväisiin asioihin, eikä välttämättä niille todella luoville ihmisille jotka osaavat jo hyötykäyttää omia ajatuksiaan. Toisaalta varmasti on ihan kivaa muistutusta heillekin.”

Edellä oleva kommentti kertoo myös siitä, että pajojen harjoitusten sisällössä on kehitettävää jatkoa ajatellen. Erityisesti työnhakutaitojen ja työvalmiuksien kehittämisen näkökulmaan tulisi keskittyä enemmän. Työpajojen sisällön kehittämiseen liittyy myös seuraava kommentti:

”Vahvistaisin vielä entisestään työnhakutaitojen ja työvalmiuksien kehittämisen roolia pajakokonaisuudessa. Pitäisin koko ajan taustalla ajatuksen, miten kukin harjoitus auttaa työvalmiuksien oppimisessa - vaikka ne olisivatkin itsestäänselvyksiä, niin silti toisin ne suusanallisesti esille, jokaisen harjoituksen yhteydessä.”

Osallistujille annettiin työpajoissa vaihtoehtoisia tapoja tehdä harjoituksia, mutta siitäkään huolimatta emme onnistuneet täydellisesti. Työpajojen loppupalautteessa selvisi, että luovan kirjoittamisen harjoitukset eivät sopineet yhdelle osallistujalle. Työpajojen aikana emme saaneet tätä palautetta, joten oli vaikeaa korjata liikettä prosessin aikana. Tämä harmitti ohjaajana jälkikäteen.

Jatkossa osallistujien haasteisiin tuleekin kiinnittää entistä enemmän huomiota ja harjoituksia on räätälöitävä enemmän yksilöllisesti.

”Olisi ollut hyvä kertoa etukäteen tarkemmin sisällöstä, kuten että on aika paljon kirjoitusharjoituksia. Itselle tämä ei ollut ongelma, mutta tiedän tämän olleen este eräälle osallistujalle. Tai sitten vaihtoehtoista työtä heille kirjoittamisen/piirtämisen sijasta.”

Oppimista tapahtui myös tapaamisten ulkopuolella, kun osallistujat tekivät kotitehtäviä itsenäisesti kotonaan esimerkiksi Canvaa käyttäen. Lisäksi pajat antoivat osallistujille ideoita sekä konkreettisia avaimia omaan työhön tai opintoihin työpajoissa käytettyjen harjoitusten ja esimerkkien kautta.

”Sain paljon hyvää harjoitusta Canva-ohjelman käytöstä!”

”--- antaa inspiraatiota, jos vaikka opinnoissa pitää tehdä joskus caseja.”

”Opin uusia kirjoitus-, luovia- ja tutustumisharjoituksia, joita voisin itsekin tulevaisuudessa hyödyntää työssäni. Opin myös sivusta seuraten ryhmänvetoa, kaikkien huomioimista ja heittäytymistä mukaan.”

Heikkisen (2002) mukaan draamassa toimitaan kuvitteellisessa todellisuudessa leikkien. Heikkisen mukaan leikki on arkikielessä todellisuuden ja vakavan toiminnan vastakohta. Heikkinen itse puhuu ”vakavasta leikillisyydestä” ja tarkoittaa sillä leikkiä, jossa on mahdollisuus oppimiseen sekä asioiden tutkimiseen vapaasti. (Heikkinen 2002, 41, 44.) Lapselle leikki ja sitä kautta erilaisiin rooleihin heittäytyminen on luonnollista. Mikseivät myös aikuiset voisi heittäytyä leikkiin? Työpajoissa osallistujat saivatkin leikkiä luvallisesti ja turvallisesti heittäytyen ja kasvattaa näin esimerkiksi itsetuntoa ja rohkeutta sekä oppia olemaan stressaamatta ja jännittämättä. Improvisaation avulla luotiin fiktiivisesti tiloja, tilanteita sekä roolihahmoja, kuten esimerkiksi työhaastattelutilanteita. Kaikille heittäytyminen improvisaatioon ei kuitenkaan ollut heti itsestään selvää.

”---Aluksi olin ehkä hieman kyyninen aiheelle, mutta itseasiassa tällaisen heittäytyminen on parasta esiintymisharjoitusta ja itsetunnon vahvistamista.”

Mahdollisuus itsen kehittämiseen oli hyvä, koska en juurikaan tuntenut ketään. Kellään ei ollut ennakkokäsityksiä minusta, niin pystyin tekemään vaikka mitä.”

Improvisaatiokaan ei ole taikasauva itsetunnon kehittämisessä, mutta hyväksyvässä, kannustavassa ja rakentavassa vuorovaikutuksessa osallistujat saavat edellytyksiä itsetunnon nousuun. (Routarinne 2004, 31–32.) Osallistujat totesivatkin pajojen harjoitusten sopivan erilaisten haastavienkin tilanteiden käsittelyyn:

”Työnhakutilanteita, esim. haastattelutilanteita, voi harjoitella roolileikeillä. Tämä pätee myös työtilanteisiin, esim. kokouksiin, kahvitaukoihin, toiselta avun pyytämiseen. Tilanteita tulisi harjoitella uudelleen ja uudelleen ja uudelleen (sekä pidemmällä aikavälillä). Harjoitusten tulisi olla monipuolisia. Näin jännitys ja pelko hälvenevät ja itsevarmuus kasvaa - ja sitten kun se oikea tilanne tulee vastaan, niin tilanne ei ehkä olekaan niin pelottava kuin aiemmin luuli.

”Teatterin keinoista on apua myös esim. jännityksen ja stressaamisen vähentämisessä (rentoutusharjoitukset yms.).”

”--- oppii heittäytymään työhaastatteluun ja tiedostaa paremmin omia taitoja.”

Ohjaajina olimme kiinnostuneita ryhmän kokemuksista ja tuntemuksista ja teimme jatkuvaa arviointia muun muassa toiminnallisilla fiiliskierroksilla sekä avoimilla kysymyksillä. Kävimme pajojen kulkua läpi yhdessä reflektoiden ja ohjaajan päiväkirjaa pitämällä. Työpajojen tunnelmaa kuvattiin turvalliseksi, jolloin epäonnistumisen pelko väistyi ja ohjaajien energia tarttui myös osallistujiin.

”Olitte hyvä tiimi. Saitte luotua levollisen ja turvallisen ympäristön. Oli upeaa kun pajojen edettyä alkoi todella tuntua, että tässä porukassa en epäonnistu, ei voi epäonnistua, kaikki menee hyvin ja kaikki tehty on oikein.”

”Oli todella mahtavaa! Aika tuntui menevän joka kerta kuin siivillä, vaikka olikin välillä työpäivän jälkeen väsy ja motivaatio vähän hakusessa. Kuitenkin virkeät ja pirteät ohjaajat tartutti aina sitä ylimääräistä energiaa”

5.3 Harjoituspakki

Työpajoihin osallistui myös klubitalojen työntekijöitä, jotta myös he saisivat kokemuksen harjoituksista ja niiden toimivuudesta. Ajatuksena oli, että työntekijät voivat jatkossakin palata harjoituksiin ja näin ne olisi helpompi saada osaksi talojen arkea.

Kokosin osasta työpajojen harjoituksia (työpajat 1–6) Taiteella työhön! – Luovan työnhaun harjoituspakin, jonka lähetin kaikille taloille sähköisenä pdf-tiedostona. Harjoituspakin koostaminen oli haasteellista, sillä draamamenetelmien harjoitusohjeita ei voi kuvata tarkasti vaihe vaiheelta. Harjoituspakista jätin pois esimerkiksi Samin tarinan luomiseen liittyvät pajat harjoituksineen, joissa improvisaatiolla oli suuri osuus eivätkä harjoitukset olleet teknisesti niin selkeitä. Draamalle onkin ominaista, että sitä suunnitellaan, tehdään ja sovelletaan kulloisenkin ryhmän tavoitteita ja tarpeita kuunnellen ja siinä täytyy olla aina tilaa improvisoinnille (Öystilä 2019, 191). Teatteriohjaaja oli suunnitellut pajojen 1–6 harjoitukset tarkkaan etukäteen (tavoite, tapa, kesto jne.), vaikka osaa hieman muutettiin osallistujien toiveet ja tarpeet huomioiden. Harjoituspakkiin pyrinkin kokoamaan noiden pajojen harjoitukset mahdollisimman tarkkaan. Niiden sisältö tai aikataulutus ei siis välttämättä ole täysin yksi yhteen työpajojen suhteen, vaikka ne kronologisesti ovatkin oikeassa järjestyksessä.

Harjoituspakin harjoituksia voi soveltaa jatkossakin työnhakuvalmennuksissa, esimerkiksi työhaastattelutilanteeseen valmistautumisessa. Toivottavasti harjoituspakki toimii muistinvirkistykseenä työntekijöille kuin myös siemenenä luovan työnhakuvalmennuksen kehittämiseksi ja kasvattamiselle NY klubitaloille, ja siihen rohjetaan palata talojen arjessa.

5.4 Kehittämiskohteita tulevaisuudessa

Teerijoki ym. (2001) kirjoittavat osallistavan teatterin olevan paikallisesti merkittävää, sillä se vastaa paikallisiin tarpeisiin ja tavoitteisiin ollen näin merkityksellinen juuri niille, jotka siihen osallistuvat. Katsaus hyvinvointia

tuottaviin teatteriprojekteihin Suomessa (luku 1.6) kertoo, että Teatterilla työhön! -kehittämiprojektin idea hyödyntää teatterimenetelmiä esimerkiksi itsetunnon, osallisuuden ja omien vahvuuksien vahvistamiseksi ei ole Suomessa ainutlaatuinen. Tämä huomio ei kuitenkaan tee Taiteella työhön! -kehittämiprojektista vähemmän merkityksellistä. Osallistujilleen se oli merkittävä sekä ainutlaatuinen. Lisäksi se oli NY klubitaloilla ensimmäinen laatuaan erityisesti työhönvalmennuksen näkökulmasta.

Taiteella työhön! -kehittämiprojekti oli haasteellinen, sillä siihen kohdistui monenlaisia riskejä, kuten koronaepidemia, rahoituksen puuttuminen sekä etäyhteyksien tuomat tekniset haasteet. Rahoitushakemusten teko oli aikaa vievää ja turhauttavaa, kun päätökset olivat kieltäviä. Toisaalta hakemusten teko opetti kärsivällisyyttä ja hioi projektin suuntaa. Tarkoitus ja tavoite kirkastui rivi riviltä ja hakemus hakemukselta, vaikka rahoitusta ei lopulta saatukaan. Etäyhteyksien ansiosta projektin kustannukset jäivät kohtuullisen pieniksi, kun ne muodostuivat käytännössä teatteriohjaajan palkasta sekä Kajaanin ja Rovaniemen osallistujien lähitapaamisen junalipuista.

Loppukyselyn ja lehtihaastattelun perusteella Taiteella työhön! -kehittämiprojekti lisäsi osallistujien työ- ja opiskeluvälmiuksia, vaikka kehitettävääkin oli eikä työpajakokonaisuus vielä tällaisenaan toimi jatkossa työnhakuvalmennuksena. Tulevaisuudessa tämän tyyppisten työpajojen sisältöä tulee suunnitella vieläkin enemmän työnhaun näkökulmaa painottaen. Erilaiset oman osaamisen tunnistamista tukevat ja tarkentavat harjoitukset ovat tärkeämpiä kuin lopussa syntyvä esitys. Esityksellekin on paikkansa, jos sen kirkkaana tavoitteena on esimerkiksi prosessidraaman keinoin käsitellä jotakin työllistymiseen tai opintoihin liittyvää ilmiötä tai aihetta.

Oppimisen näkökulmasta soveltavaa teatteria sisältävät pajat olivat hyvä maaperä oman itsetunnon kehittämiseen ja osalle konkreettisten taitojen oppimiseen (ks. luku 4.2.). Heikkisen (2005, 33, 39) mukaan oppiminen tarkoittaa perinteisten asioiden käsittelyä ja uudelleen luomista esimerkiksi draaman avulla. Draaman avulla oppiminen on oman itsensä ymmärtämisen lisääntymistä ja sosiaalisten taitojen oppimista. Osallistujat kertoivat saaneensa pajoista

vahvistusta itsetunnolleen, uusia taitoja esimerkiksi ryhmän ohjaukseen tai apua jännityksen vähentämiseen harjoitusten avulla (ks. luku 4.2). Kun tämäntyyppisen työpajakokonaisuuden suunnittelee huolella tavoitteet kirkastaen ja työllistymisen näkökulmaa painottaen, voi pajakokonaisuus toimia entistä paremmin työelämävalmiuksien oppimisympäristönä.

5.5 Taiteella työhön! -kehittämiprojektin eettisyys

Taiteella työhön! -kehittämiprojektissa toimeksiantajana oli NY klubitalot. Tein NY klubitalojen kanssa kehittämiprojektista opinnäytetyösopimuksen. Liitteeksi opinnäytetyösopimusta laadin opinnäytetyön suunnitelman. Ennen kehittämiprojektin työpajojen alkamista osallistujille lähetettiin työpajoihin osallistuvien työntekijöiden kautta tietosuojailmoitus- sekä suostumuslomakkeet.

Tietosuojalomakkeen tarkoituksena oli varmistaa, että osallistujat tietävät, millaisia ja mihin tarkoitukseen heistä kerätään tietoja. Lomake tarvittiin, sillä opinnäytetyössä kerättiin ja käsiteltiin henkilötietoja yhteydenpitoa varten, kuten nimiä ja sähköpostiosoitteita. Lisäksi tietosuojalomakkeessa oli maininta, että Taiteella työhön! -työpajoissa hyödynnettiin osallistujien taiteellisesti tuottamaa aineistoa sekä kokemuksia. Työpajoissa mahdollisesti syntyviä aineistoja, kuten palautteita haastattelujen sekä päiväkirjamerkintöjen muodossa, valokuvia, kirjoituksia, videoita tai muita teoksia voitiin käyttää osana opinnäytetyötä, mutta anonymisti niin, että henkilötietoja ei voinut yhdistää aineistoon.

Samaan aikaan tietosuojailmoituksen kanssa osallistujat saivat suostumuslomakkeen, jonka jokainen osallistuja allekirjoitti. Lomakkeen avulla osallistuja antoi suostumuksensa osallistua Taiteella työhön! -työpajoihin osana opinnäytetyötä ja vakuutti saaneensa tiedot projektin tavoitteista ja käytännön toteutuksesta. Suostumuksessa oli myös tieto siitä, että kehittämiprojektista oli mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä ja lisäksi siinä kerrottiin henkilötietojen käsittelystä ja luovuttamisesta sekä osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta keskeyttää osallistuminen missä vaiheessa tahansa.

Allekirjoitetun lomakkeen annoin osallistujalle ja kopio lomakkeesta jäi minulle. Nämä asiat käytiin läpi myös suullisesti ensimmäisessä pajassa.

Työpajoissa syntynyt aineisto pyrittiin pitämään koko ajan yhdessä paikassa. Tämän vuoksi perustimme kehittämisprojektin aikana Google Drive-kansion pajojen harjoitusten ja tiedostojen säilyttämistä ja jakamista varten. Kansion käyttöoikeus annettiin ohjaajien lisäksi kaikille osallistujille ja siinä vaiheessa keräsin osallistujilta sähköpostiosoitteet. Sain materiaaleja jonkin verran myös oppilaitoksen sähköpostiin. Nämä materiaalit siirsin yhteiselle Google-tilille ja poistin ne sähköpostistani. Sekä suostumuslomakkeet että Google Drive sekä siellä olevat materiaalit poistettiin välittömästi sen jälkeen, kun kehittämisprojektista tehty loppuraportti julkaistiin Theseuksessa.

Suunnitteluun ja ideointiin otettiin heti alusta alkaen mukaan talojen jäseniä ja työntekijöitä, jotta sisältöä voitiin suunnitella asiakaslähtöisyyden periaatetta noudattaen. Projektin pajojen sisältöä tarkennettiin osallistujien toiveita ja ajatuksia kuunnellen. Osittain pajojen sisältöön ja aikataulutukseen vaikuttivat NY klubitalojen asettamat taloudelliset raamit sekä koronapandemian aiheuttamat rajoitukset.

Kehittämisprojektissa tuli huomioida se, että klubitalojen jäsenet olivat hyvin heterogeeninen kohderyhmä. Taustalla oleva vamma tai sairaus saattoi vaikuttaa osallistujan kykyyn osallistua, toimia tai olla osa yhteisöä. Sekä teatteriohjaajalla että minulla oli vahva tahtotila luoda yhdessä osallistujien kanssa laadukas, tavoitteellinen ja tuloksellinen projekti. Suunnittelimme ja ohjasimme pajat työparimallilla. Työparimallilla halusimme varmistaa pajojen sujuvuuden. Teatteriohjaajalla oli vahva teatterialan substanssiosaaminen ja minulla taas osaamista klubitalomaailmasta sekä ennakkokäsitys osallistujien tarpeista. Hyvästä ajatuksestamme huolimatta projektille mitoitettujen työtuntien määrän riittämättömyys tuli yllätyksenä erityisesti työpajojen suunnitteluvaiheessa.

Työtuntien määrää jouduimme rajaamaan lähinnä taloudellisista syistä. Tunteja olisi tarvinnut kaksinkertaisesti ja niitä olisi pitänyt jakaa sekä alun suunnitteluvaiheeseen että toteutusvaiheeseen pajojen välille. Meillä ei ollut

resursseja kokoontua lähitapaamisiin, joten pajojen harjoitukset täytyi kehittää ja soveltaa etätapaamisiin sopiviksi. Teatteriohjaajalle klubitalomaailma oli outo. Pajojen välissä kävimme läpi niiden kulkua ja osallistujien haasteita verkon välityksellä lyhyesti silloin, kun teatteriohjaaja suunnitteli tai tarkensi seuraavan pajan sisältöä. Suunnittelulle oli kuitenkin niin vähän aikaa pajojen välillä, että emme kyenneet vastaamaan täysin osallistujien tarpeisiin, mikä näkyi osallistujien palautteessa muun muassa sisältöön ja aikatauluun liittyvänä kritiikkinä (ks. luku 4.2).

Resurssit, erityisesti raha ja aika, ovatkin asia, johon mielestäni pitää kiinnittää huomiota, jotta tämän kaltaisten projektien laadukkaaseen ja osallistujalähtöiseen sisältöön voidaan kiinnittää tarpeeksi huomiota. Minulle projekti oli osa opintoja, joten tein kaiken työn ilmaiseksi, mutta taiteilijan täytyy myös elää tekemällään työllä.

Paitsi vapaaehtoisuus, myös tasa-arvoisuus ja hyväksyntä olivat kehittämisprojektissamme tärkeitä arvoja. Pyrimme ohjaajina olemaan ryhmässä tasavertaisina ja osallistuimme itsekin harjoitukseen niin paljon kuin se teknisesti ja käytännössä oli mahdollista. Joskus Zoom-sovelluksen tekniikka kuitenkin vaati sen, että ainakin toisen meistä piti huolehtia esimerkiksi ryhmien jaoista, aikataulusta tai muusta teknisestä asiasta, joten täysin sataprosenttisesti emme voineet osallistua jokaiseen harjoitukseen. Pyrimme kuitenkin luomaan heti alusta saakka tasavertaisen ja hyväksyvän ilmapiirin omalla olemuksellamme sekä improvisaation että draaman lainalaisuuksia, kuten hyväksyntä ja yhteinen sopimus, noudattamalla.

Osallistujille painotettiin koko ajan osallistumisen vapaaehtoisuutta sekä ennen pajojen alkua että pajojen aikana. Pajoista jäikin ensimmäisen kerran pois yksi osallistuja. Kannustimme osallistujia siihen, että pajoihin oli mahdollista tulla omien voimavarojen mukaan. Jos osallistuminen tuntui raskaalta, oli aina lupa seurata vierestä ja osallistua sitten, kun tuntui sopivalta ja hyvältä. Sovimme myös yhdessä, että osallistujat saivat halutessaan levähtää ja laittaa kameran kiinni, jolloin kaikki näkivät, että joku oli hetken pois ilman, että ilmoitukset vaikkapa biotauosta keskeyttivät harjoituksia.

Ensimmäisessä pajassa loimme osallistujien kanssa koko ryhmälle yhteiset säännöt eli sopimuksen, jonka puitteissa toimimme. Säännöt talletimme myös yhteiseen Google Driveen ja niihin oli lupa palata ja muokata niitä tarpeen vaatiessa pajojen aikana.

Uskon, että yhdessä luodut säännöt ja vapaaehtoisuuteen perustuva toiminta olivat yksi syy siihen, että pajojen osallistujamäärä säilyi koko projektin ajan korkeana. Poissaoloja oli lähinnä työntekijöillä, jotka olivat projektin aikana esimerkiksi kesälomalla.

Vaikka kehittämissprojektin lähtökohtana oli oppimisen näkökulma, se jäi tässä melko ohueksi. Projekti sai kritiikkiä siitä (ks. luku 4.2), että ohjaajina emme kertoneet tarpeeksi selkeästi sitä, miten harjoitukset auttavat työvalmiuksien oppimisessa. Jatkossa ohjaajien onkin syytä teroittaa itselleen harjoituksen tavoitetta ja selittää se osallistujille selkeästi, vaikka se ohjaajille itselleen olisikin itsestänselvyys.

Lähteet

Alamäki, P. 2017. Teatteriprojektien hyvinvointivaikutukset ja teatterimenetelmien juurtuminen työyhteisöön: kirjallisuuskatsaus Myrskyn teatteriprojekteihin, Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.9.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017120720076>

Heikkinen, H. 2002. Draaman maailmat oppimisalueina – Draamakasvatuksen vakava leikillisuus. Jyväskylä 2002: Jyväskylän yliopisto.

Heikkinen, H. 2004. Vakava leikillisuus – Draamakasvatusta opettajille. Kansanvalistusseura. Vantaa: Dark Oy.

Jansson, S-M. 2015. Teatteri ja draama työn oppimismuotoina. Helsingin yliopiston käyttäytymistieteiden laitos. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 262. Helsinki: Unigrafia. Saatavilla myös <https://core.ac.uk/download/pdf/33737154.pdf>

Johnstone, K. 1996. Impro. Helsinki: Yliopistopaino. Helsinki University Press.

Järvikoski, A. 2013. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:43. Viitattu 9.10.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70263/URN_ISBN_978-952-00-3457-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Karjalainen, A-L. 2019. Elämää ja ajatuksia tekstiksi – kirjoittaminen itsetuntemuksen ja hyvinvoinnin tukena. Teoksessa Karjalainen, A-L. (toim.) Luovan toiminnan työtavat – Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 141–196

Koponen, P. 2004. Improkirja. Mitä yhteistä on filosofialla, pullopersesialla ja vapaalla pudotuksella? Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Korhonen, P. 2014. Soveltavasta teatterista ja teatterilähtöisistä menetelmistä - mitä tänään ajattelen. Teoksessa Korhonen, P. & Airaksinen, R. (toim.) Hyvä hankaus 2.0. Taideyliopisto Kokos-julkaisusarja 1/2014. Draamatyö, 13–30

Lilja-Viherlampi, L-M. & Rosenlöf, A-M. 2019. Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Teoksessa Tanskanen, I. (toim.) Taide töissä – Näkökulmia

taiteen opetukseen sekä taiteilijan rooliin yhteisöissä Viitattu 5.10.2020
<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167170.pdf>

Martimo, K-P. 25.9.2020. Osittain vai riittävän työkykyinen? Blogikirjoitus. Viitattu 1.9.2021. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>

Mattila-Wiro, P. & Tiainen, R. 2019. Kaikki mukaan työelämään Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:25. Viitattu 25.10.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4056-7>

Murto, P. 1999. Kohti kuntouttavaa koulua – Kasvatuksellinen kuntoutus sisältyy inklusioon. Teoksessa Murto, P. (toim.) Yhteinen koulu kaikille – Onko inklusio tarua vai totta? Jyväskylä 1999: Jyväskylän Yliopistopaino, 31–90

Nuorten Ystävät 2021a. Palvelut. Sosiaalinen kuntoutus ja työllistyminen. Klubitalot. Viitattu 25.8.2021. https://www.nuortenystavat.fi/palvelut/sosiaalinen_kuntoutus_ja_ty%C3%B6llistyminen/klubitalot

Nuorten Ystävät 2021b. Ajankohtaista. Taiteella työhön! -projektissa luotiin kulttuurihyvinvointia klubitalon jäsenille. Viitattu 27.9.2021 https://www.nuortenystavat.fi/news-724-262-taiteella_tyohon_-projektissa_luotiin_kulttuurihyvinvointia_klubitalon_jasenille?news_id=262

NY klubitalot 2021. Pönkkä, Tönäri ja Roihula Toimintasuunnitelma 2021.

Owens, A. & Barber, K. 2010. Korhonen, P. & Airaksinen, R. (suom.) Draamakompassi, uudistettu painos. Jyväskylä: WS Bookwell Oy.

Pirttilä-Backman, A-M, Menard, L, Silfver-Kuhalampi, MK & Myyry, LH 2015, Vankilateatteri: muutoksen mahdollistaja? Psykologia, Vuosikerta 50, Nro 6, Sivut 406-417.

Raivio, H. 2018. (toim.) Enemmän sosiaalista toimintakykyä, lisää osallisuutta! Yhteiskehittäen vaikuttavampaa sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalisen kuntoutuksen kehittämishankkeen (SOSKU) 2015–2018 loppuraportti. Viitattu 9.10.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136144/URN_ISBN_978-952-343-070-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Routarinne, S. 2004. Improvisoi! Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Rusanen, S. 2001. Teatteri – Huutolaislapsi suomalaisessa koulussa. Teoksessa Korhonen, P. & Østern, A.L. (toim.) Katarsis – Draama, teatteri ja kasvatus. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy, 47–60.

Rusanen, S. 2014. Osallistava teatteri koulutusmenetelmänä. Teoksessa Korhonen, P. & Airaksinen, R. (toim.) Hyvä hankaus 2.0. Taideyliopisto Kokos-julkaisusarja 1/2014. Draamatyö, 145–164

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Viitattu 4.9.2021. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Somers, J.W. 2008. Interactive theatre: Drama as social intervention. Music and Arts in Action. 1(1), 65–86. Viitattu 25.10.2021 <http://hdl.handle.net/10036/3128>

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Saatavilla sähköisesti <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2017. Sosiaali- ja terveystalvet. Kuntoutus. Viitattu 13.5.2020 <https://stm.fi/sotepalvelut/kuntoutus>

Teerijoki, P. & Lintunen, J. 2001. Kohtaamisia eri tiloissa – Osallistavan teatterin näyttämöt. Teoksessa Korhonen, P. & Østern, A-L. (toim.) Katarsis – Draama, teatteri ja kasvatus. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy, 131–150

THL 2016. Hyvinvoinnin mittaaminen. Viitattu 25.10.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/hyvinvoinnin-mittaaminen>

THL 2015. Sosiaalinen kuntoutus. Viitattu 25.10.2021. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalinen-kuntoutus>

Tieteen termipankki 2020. Soveltava draama. Viitattu 25.10.2021. <https://tieteentermipankki.fi/w/index.php?search=soveltava+draama&profile=default&title=Toiminnot%3AHaku&go=Go>

THL 2019. Osatyökykyisyys. Viitattu 25.10.2021. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>

Tieteen termipankki. Esittävät taiteet: soveltava teatteri. Viitattu 5.10.2020.
[https://tieteentermipankki.fi/wiki/Esittävät taiteet: soveltava teatteri](https://tieteentermipankki.fi/wiki/Esittävät_taideet:_soveltava_teatteri)

Tie työelämään 2021. Sosiaalinen kuntoutus. Viitattu 4.9.2021.
https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/kohti-tyoelamaa/kuntoutus_koulutus_työnhaku/sosiaalinen-kuntoutus/

von Branderburg, C. 2008. Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä. Näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön. Opetusministeriön julkaisuja 2008:12. Viitattu 5.10.2020
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79051/opm12.pdf?sequence=1&isAllow>

Ylisuvanto, E. 2021. Soveltava teatteri ja keholliset menetelmät. Teoksessa Lehtinen, L. (toim.) Unelmien performanssi - Luovan työnhakuvalmennuksen toteuttaminen soveltavan teatterin ja kehollisten menetelmien sekä tulevaisuusohjauksen avulla. Viitattu 25.8.2021. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, 16–19.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/495304/URNISBN9789523443310.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Öystilä, S. 2019. Draaman mahdollisuudet ohjaustyössä. Teoksessa Karjalainen, A-L. (toim.) Luovan toiminnan työtavat – Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 141–196

Kutsu aivoriiehen klubitalojen jäsenille



Taiteella työhön!
Työ- ja opiskeluratkaisuja taiteen keinoin 2023

**APUVA!
APUVA!
APUUVAA!**

**Täällä huutaa Anu!
Auttakkee! Auttakkee!**

Nähtäiskö Kintastalolla livenä
(max. 10 osallistujaa)
tai etänä Zoomilla:

**AIVORIIHESSÄ
ma 26.10. klo 14-15?**

Teen Turun yamk-opintoihin liittyvää kehittämisprojektia ja **tarvitsen sen ideointiin ja rahoittamiseen apua SINULTA!** Esimerkiksi vastauksia seuraavanlaisiin kysymyksiin:

- Mitä asioita työ- tai opiskeluelämässä täytyisi sinun mielestäsi osata?
- Mitkä asiat auttaisivat sinua oppimaan työ- ja opiskeluelämässä tarvittavia asioita?

Huom! Sinun ei tarvitse olla nyt töissä tai opiskelemassa eikä sinun tarvitse edes suunnitella töitä tai opiskelua. Riittää, että haluat tulla mukaan juttelemaan aiheesta!

Aivoriihi on rento jutteluhetki. Tarjolla on pientä terveellistä purtavaa. Ilmoittauduthan joko Pönnkään tai suoraan minulle: anu.leva@edu.turkuamk.fi viimeistään perjantaina 23.10.

Toivottavasti nähdään & kuullaan! Tuu mukaan! Terveisin, Anu

Kuva 1. Kutsu aivoriiehen klubitalojen jäsenille.

Kuva jäsenille suunnatun aivoriihen Jamboardista



Kuva 2. Kuva jäsenille suunnatun aivoriihen Jamboardista.

Tiedote kehittämisprojektista taloille



Taiteella työhön!
Työ- ja opiskelunvalmiuksia NY Klubitaloilla soveltavan teatterin keinoin 2021

Haaveiletko työstä tai opiskelusta?

Haluatko vahvistaa työ- ja opiskelu-elämässä tarvitsemasi taitoja, esimerkiksi itseluottamusta, vuorovaikutusta & digiosaamistasi?

Haluatko oppia löytämään omia taitojasi ja tuomaan niitä esille?

Tervetuloa teatterityöpajoihin!

- Pajoissa harjoitellaan työ- ja opiskeluelämässä tarvittavia taitoja soveltavan teatterin keinoin rennossa, luottamuksellisessa ja hyväksyttävässä ilmapiirissä yhdessä kokeillen ja kehittäen.
- Pajoihin voit osallistua matalalla kynnyksellä: Toivomme, että voit olla mukana koko pajakokonaisuuden (10 kertaa) ajan, mutta harjoituksiin osallistuminen on vapaaehtoista ja voit osallistua oman vointisi mukaan. Et tarvitse mitään ennakkosaamista.
- Mukana pajoissa on aina työntekijä omalta taloltasi.
- Pajat toteutetaan pääsääntöisesti etäyhteyksin Zoomia käyttäen, joten voit osallistua myös kotoa. Saat osallistumista varten omalta taloltasi tarvittavat laitteet ja tuen laitteiden käyttöön. Pajojen päättyessä voi olla yksi lähitapaaminen Oulussa (korona-pandemia huomioon ottaen).
- Pajoihin osallistuminen on ilmaista.
- Pajoja vetävät Niina Aho (Teatteri Saaga, ohjaaja) & Anu Levä (NY, opiskelija)
- Kokoontumisia yhteensä 10 krt, aina klo 13-15.45:

Aikataulu

to 6.5. etä	ti 8.6. etä
ke 12.5. etä	to 10.6. etä
to 20.5. etä	ti 15.6. etä
ke 26.5. etä	to 17.6. etä
to 3.6. etä	to 24.6. etä/lähi

Ilmoittaudu omalla talollasi 25.4. mennessä! Nähdään!



Niina & Anu

NY TEATTERI SAA GA TURKU AMK

Taiteella työhön! on osa Anu Levän kulttuurihyvinvoinnin yamk-opinnäytetyötä Turun ammattikorkeakoulussa. Lisätietoa pajoista voit kysyä myös Anulta sähköpostilla: anu.leva@edu.turkuamk.fi
Teatteri Saagaan voit tutustua tästä: <https://teatterisaaga.fi/>

Kuva 3. Tiedote kehittämisprojektista taloille.

Tervetuloa-kirje osallistujille.





Taiteella työhön!
Työ- ja opiskeluolosuhteiden NY-kulutuksella
sovellettavan teatterin toteutus 2021

Tervetuloa teatterityöpajoihin!

**Ensimmäinen kokoontuminen on ihan pian.
Tapaamme siis torstaina 6.5. klo 13–15.45 Zoomissa!**

Linja avataan 12.30. Apua liittymiseen saat talon työntekijöiltä. Pääset Zoomiin tästä linkistä (salasana **TT2021**):
<https://turkuamk.zoom.us/j/68009119339?pwd=K2F1VlhdWpudTnlK2l5VnM2bmRBUT09>

Muistilista kokoontumisiin:

- Voit osallistua **juuri sellaisena kuin olet** - sinä riität :)
- Varaathan jokaiselle kerralle **tyhjää paperia ja kynän** kirjoittamista varten
- Parhaiten pystyt osallistumaan **Zoomiin läppäriellä/pöytäkoneella** (esimerkiksi muiden osallistujien näkeminen helpottuu) > Kysy, jos saisit lainakoneen taloltasi!
- Varaathan itsellesi **rauhallisen tilan**, jossa pystyt puhumaan vapaasti ja jossa sinulla on myös mahdollisuus hieman liikkua
- Kokoontumisen aikana pidetään **video päällä**
- Jos et itse puhu, pidä **mikrofoni suljettuna** (vältämme näin ylimääräistä hälyä)

Aikataulu

to 6.5. etä	ti 8.5. etä
ke 12.5. etä	to 10.6. etä
to 20.5. etä	ti 15.6. etä
ke 26.5. etä	to 17.6. etä
to 3.6. etä	to 24.6. etä/lähi



Taiteella työhön! on osa Anu Levän kulttuurihyvinvoinnin yamk-opinnäytetyötä Turun ammattikorkeakoulussa.


Lisätietoa pajoista voit kysyä myös Anulta sähköpostilla: anu.leva@edu.turkuamk.fi

Teatteri Saagaan voit tutustua tästä: <https://teatterisaaga.fi/>




Kuva 4. Tervetuloa-kirje osallistujille.

Yhdessä luotu roolihaamo, Sami K.

<p>TYÖPAIKAT safariryöntekijä/eräopas/eräjorma</p> <p>MILLAINEN TYYPPI?</p> <p>Sami K. 32 ulospäinsuuntautunut huumorintajuinen iloinen hyvä grillaamaan tykkää olla metässä ja sillä on ohovia vastuuntuntoinen</p> <p>HAASTEET/PELOT</p> <p>välillä ei ota asioita tarpeeksi vakavasti huono itsetunto fyysistä toimintaa rajoittava sairaus esim. jalka poikki/nivelsiteet ei nuku hyvin eikä saa lepoa tarpeeksi epävarma omista taidoistaan</p> <p>IHMISET ELÄMÄSSÄ</p> <p>äiti, isä, sisko tyttökaveri metsästyskaverit vahva suhde isoisään (<eräjormailu)</p> <p>PAIKAT</p> <p>koti, jalkapallokenttä/-treenit, metsä, nettikahvila, peliluola</p>		<p>HAAVEET</p> <p>työpaikka ulkomailla, asunto saarella etelän lämmössä, punainen auto, metsästyskoira, naimisiinmeno, oma firma</p> <p>TÄRKEIMMÄT ASIAT</p> <p>Hyvät työyhteisö ja ystävät ympäristötietoisuus luonnosuojelu eläinten oikeudet rehellisyys hyvä ruoka</p> <p>OSAAMISTA</p> <p>eräjormataidot grillailu toisten innostaminen taito ja ohjaaminen</p>
--	---	---

Kuva 5. Yhdessä luotu roolihaamo, Sami K.

Erään osallistujan luova työhakemus maalaamalla




Kuva 6. Erään osallistujan luova työhakemus maalaamalla.

Kuvakaappaus osallistujille lähetetystä palautekyselystä

Taiteella työhön!

Kokemuksia ja palautetta Taiteella työhön! -työpajakokonaisuudesta.

Kuvan otsikko



Työpajoista oli minulle hyötyä *

	1	2	3	4	5	
Ei ollut tavoitteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paljon

Opin työpajojen aikana uusia taitoja *

	1	2	3	4	5	
Ei ollut tavoitteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paljon

Kuva 7. Kuvakaappaus osallistujille lähetetystä palautekyselystä.