
ANNI-VEERA AITOLEHTI:
ANKEUTTAJAT JA
TEATTERIPAJAN ONNI
KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN PSYKODRAAMALLINEN
TEATTERIPROSESSI

Artikkeli

Helsingin Psykodraamainstituutti

Psykodraamaohjaaja Certified Practitioner -koulutus

Heinäkuu 2019

"Motivaatio. Pieni sana, hurja sisältö."



Kuva: Elettra Bossi

JOHDANTO

Kuntouttava työtoiminta, työllisyydenhoito ja työpajatoiminta ovat murroksessa. Työelämä muuttuu. Sosiaalinen kanssakäyminen muuttuu. Odotukset muuttuu. Millainen on nykyään hyvä työntekijä? Se ei ole enää se hiljainen ja tottelevainen työmyyrä, joka tekee kaiken mitä sanotaan ja on hiljaa. Ei työpaikassa enää yleensä odoteta, että osaa tehdä jotain tiettyä tai käyttää tiettyjä koneita ja ohjelmia, koska joka paikassa on eri koneet ja ohjelmat. Odotetaan, että on ”hyvä tyyppi”; nopea oppimaan, sosiaalisesti taitava, ”myyntihenkinen”, 20-vuotiaan iloinen naama ja 50-vuotiaan rautainen kokemus. Ja kai joillain sitten on. Se kaikki tarvittava. Mutta entäs sitten ne muut?

Viime vuosina on paljon kirjoitettu lehdissä ”työttömien kyykyttämisestä”, aktiivimallin huonoista puolista ja kuntouttavan työtoiminnan ala-arvoisista kokemuksista. Ja kyllä, moni asia, myös työpajatoiminta, voidaan toteuttaa huonosti. Kun menetelmä ja tavoite eivät kohta, siitä harvoin syntyy mitään kaunista. Tosi vähän olen kuullut puhuttavan niistä hyvistä jutuista. Osatyökykyisten ja työkyvyttömien ääni on säädetty aika hiljaiselle.

Olen ollut töissä Kokkotyö-säätiöllä, työpajasäätiöllä Kokkolassa, nyt 2,5 vuotta. Olen koulutukseltani teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK) ja psykodraamaohjaaja eli katson koko työpajakenttää vähän erilaisesta vinkkelistä, kuin sosionomit, nuoriso-ohjaajat, kuntoutuksenohjaajat, lähihoitajat ja muut, joilla on ”se oikea koulutus”. Toki tähän työhön turtuu nopeasti, jos ei pysy valppaana ja jatkuvasti kyseenalaista lähes kaikkea. Aloitin työhönvalmentajana ja työnetsijänä, sen jälkeen olin Sormus-hankkeessa hanketyöntekijänä ja nyt olen Varhaisen kuntoutuksen valmentaja. Kokemukseni työpajakentästä koostuu paljolti omista kokemuksistani Kokkotyö-säätiöllä, keskusteluista kollegoiden ja yhteistyötahojen kanssa sekä koulutuksissa ja verkostotapaamisissa käydyistä keskusteluista ja saaduista opeista. Kun viittaa työpajakenttään, viittaa siis siihen tietopohjaan, jota minulla on tässä viitekehyksessä.

Valmistuin teatteri-ilmaisun ohjaajaksi Centria ammattikorkeakoulusta vuonna 2011. Olen ohjannut 10 ja kirjoittanut 5 näytelmää, pitänyt monia pidempiä ja lyhyempiä kursseja improvisaatiosta ja esiintymisestä sekä toiminut 4 vuotta Kokkolan Seudun opiston opettajana ohjaten Kälviän aikuisten teatterikurssia Iloinen kyläteatteri.

Valmistuin psykodraamaohjaajaksi vuonna 2015 neljän opiskeluvuoden jälkeen Helsingin Psykodraamainstituutista. Olen jatkanut sittemmin opintoja ja opiskelen Certified Practitioner pätevyyttä psykodraamasta, johon myös tämän artikkelin kirjoittaminen liittyy. Olen osallistunut erilaisille kursseille, Morenopäiville ja tilaisuuksiin. En juurikaan ohjaa työssäni ns. klassista päähenkilökeskeistä psykodraamaa, mutta psykodraama on kaikessa tekemässäni työssä läsnä, kiinni minussa kuin vesi. Ohjaamani ryhmät hengittävät, osin tietämättään, psykodraaman (maa)ilmaa.

Halusin siis sanoa, että en ole uppovanha, ikiviisas tietäjä. Mutta olen kokenut ja tehnyt kuitenkin kaikenlaista ja innostukseni ihmisten kohtaamiseen, toimimattoman muuttamiseen, ihmisten auttamiseen, hiljaiseen paremman rakentamiseen, unelmointiin ja epäkohtiin kovaan ääneen puuttumiseen, on jatkuvaa. Keski-Pohjanmaalla vallitsee ulkopaikkakuntalaisen silmin ahdas, osin tukahduttava ilmapiiri, joka haluaa ammentaa ennenkin tehdystä ja turvallisesta ja olla piittaamatta uusista hömpötyksistä. Pikkuhiljaa uskallan huutaa kovempaa sinne tuuleen. Ja jossain kuulen joskus jonkun vastaavan.

Psykodraama on joskus ollut muoti-ilmiö ja sillä on ollut paljon opiskelijoita. Nykyisellään opiskelijamäärät ovat pieniä ja tietoisuus koko genrestä on vähäistä, kun NLP ja muut trendit vallitsevat. Taas yhden onnistuneen ryhmän jälkeen tässä keväällä ajelin autolla kotiin ja sadattelin, että miksi ihmiset eivät opiskele psykodraamaa enemmän. Tämä on niin upea juttu, mutta jotain, mitä täytyy kokea itse, että sen ymmärtää. Kokkolassa mm. Soite kouluttaa henkilökuntaansa kohtaamaan ihmisiä ja ryhmiä, mikä on hienoa. Mutta kukaan ei opiskele psykodraamaa. Mutta niin. Psykodraama ei ole nopea. Sitä ei voi helposti vähän opiskella puolessa vuodessa. Koulutus psykodraamaohjaajaksi on pitkä, kansainvälisen tason koulutus kestää 6 vuotta. Ja ihminen on malttamaton (ja köyhä). Uudenlainen psykodraamaryhmä aloittaa ensi keväänä ja toivon, että tästä lähtisi psykodraaman uusi tuleminen. Koska vilpittömästi psykodraaman isän, J.L Morenon tavoin uskon, että jos kaikki maailman ihmiset tekisivät psykodraamaa, ei sotia olisi. Ja haluan uskoa, että maailman muutkin suuret ongelmat olisivat pienempiä, jos kaikki maailman ihmiset tekisivät roolinvaihtoja, oppisivat empatiaa, sanoisivat suoraan mitä ajattelevat eivätkä patoaisi sisälleen vihaa, surua, pettymystä ja yksinäisyyttä.

Kokkotyö-säätiön varhaisessa kuntoutuksessa eli Varkussa olen tehnyt pienryhmien kanssa myös muuta toimintaa kuin teatteria samoja toimintaperiaatteita käyttäen. Teatteri on minulle tutuin menetelmäympäristö, mutta vakaasti uskon, että samanlaista kohtaamisen ja osallisuuden toimintaperiaatetta kuin kehitin Teatteripajalla voi käyttää myös muussa työpajatoiminnassa. Se tarvitsee vain järjestää hieman eri tavoin, niin että tavoite ja menetelmä kohtaavat. Varkussa olemme tehneet mm. kankaanpainantaa, luovaa kirjoittamista, puutarhanhoitoa ja musiikkia.

Tässä artikkelissa kuitenkin käsittelen keväällä 2018 pitämäni Teatteripajaa, johon osallistui 16 pitkäaikaistyötöntä. Tulokset vuoden päästä ovat innostavia. 50% osallistujista on lähtenyt opiskelemaan joko ammatilliseen koulutukseen (43%) tai työvoimapolitiittiseen koulutukseen (7%) ja 25% on työllistynyt. Vain 25% jatkaa täysiaikaisesti kuntouttavassa työtoiminnassa. Luvut ovat hyvin eri luokkaa kuin kuntouttavan työtoiminnan tulokset yleisesti.

Tässä artikkelissa kerron teatteriprosessistamme neljän teemahaastattelun ja kolmen eri teorian valossa mitä olen kuntouttavasta työtoiminnasta ja varsinkin sen ryhmätoiminnasta ymmärtänyt ja miten psykodraama solahdaa menetelmänä kuntouttavaan teatteriprosessiin. Annan äänen neljälle osatyökykyiselle, jotka ovat osallistuneet Teatteripajaan ja joiden kommentit ja ajatukset esitän pääosin suorina lainauksina litteroiduista haastatteluista.

Vähän yli vuosi on kulunut teatteriproduktion päättymisestä ja vieläkin minua kirjoittaessani liikuttaa se mitä teimme, mitä saimme aikaan, mitä näytimme maailmalle (vaikka vain Kokkolan kokoiselle osalle siitä). Minua liikuttaa se, kuinka pieni voi olla se teko tai sana, joka muuttaa toisen ihmisen elämän suunnan. Ja voi kun olisimme lempeämpiä itsellemme ja toisillemme.

Ja palatakseni siihen, mitä kirjoitin alussa. Entäs sitten ne muut? Miten ne koulukiusatut, ne, jotka ei tulleet äitiensä kanssa toimeen, ne, joille opettaja oli ilkeä ja jotka eivät päässeet siitä yli, tai olivat liian tai liian vähän jotain, että olisivat saaneet kehittyä nuoreksi ja aikuiseksi hyvällä itsetunnolla? Niin mitä niille kuuluu?

Miksi meidän kuntouttava työtoiminta opettaa käyttämään koneita, viikkaamaan pyykkiä, harjaamaan katua, purkamaan sähkölaitteita, kokoamaan komponentteja, askartelemaan kierrätystuotteita? Opettaa tekemään töitä, joihin ei työllisty? Miksi meidän työpajat eivät opeta olemaan se ”hyvä tyyppi”, joka työllistyy?

Tässä yksi sekalainen tarina hyvistä tyypeistä.

ARTIKKELIN TAUSTA JA AINEISTO

Tässä artikkelissa hahmotetaan kolmen eri viitekehyksen yhdistelmällä tehtyä kuntouttavan työtoiminnan psykodraamallista teatteriproduktiota ja pyritään konkretisoimaan tehtyä ja luomaan vuoropuhelua työpajapedagogiikan, teatteri-ilmaisun ja psykodraaman välille.

Artikkelin aineistona on käytetty ohjaajan muistiinpanoja, päiväkirjaa ja suunnitelmia, osallistujilta heti produktion päättyessä kerättyjä palautelomakkeita, vuosi teatteripajan päätyttyä tehtyjä neljää teemahaastattelua sekä Kokkotyö-säätiön VAT ja Walmu-tietokannoista löytyvää sekä osallistujilta kerättyä tietoa osallistujien jatkosijoittumisista. Materiaalina on myös kolmen eri alan kirjallisuutta ja julkaisuja, joista löytyy tarkemmat tiedot lähdeluettelosta. Lisäksi olen innostunut lukemastani ja kuulemastani sosiaalisessa mediassa, selaamistani opinnäytetöissä, lukemistani artikkeleissa, käymissäni keskusteluissa. Kiitos.

Sormus-hankkeen teatteritoiminta

Sormus-hanke (2014-2018) on ESR rahoitettu Kokkotyö-säätiön Kokkolan yksikön kehittämishanke, jossa kartoitettiin vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevien valmentautujien auttamiseen uudenlaisia valmennusmenetelmiä. Sormus-hankeessa on ollut teatteri työvalmennusmenetelmänä mukana jo syksystä 2016, jolloin toiminta oli Kokkolan Kaupunginteatterivetoista improvisaatioteatteriintutustumista ja ryhmäytymistä teatterikuraattori Esko Tynkkysen kanssa. Keväällä toiminta syveni produktion tekemiseksi ja siitä syntyi esitys nimeltä TL1. Myös keväällä 2017 teatteriryhmä kokoontui kerran viikossa Kokkolan Kaupunginteatterilla ja ryhmää ohjasi teatterikuraattori Esko Tynkkynen. Syksyllä 2017 toiminta jatkui kerran viikossa, nyt Teatteri Ilatahdella ja ryhmää ohjasi teatteri-ilmaisun ohjaaja Sari Pasanen työskennellen Kokkolan kaupunginteatterille. Ryhmässä ideoitiin näytelmää, roolihenkilöitä, kasattiin käsikirjoitusta sekä kuvattiin yksi näytelmän osaksi tullut Strömsö video.

Keväällä 2018 Sormus-hankkeeseen tuli uusi hanketyöntekijä, teatteri-ilmaisun ohjaaja ja psykodraamaohjaaja Anni-Veera Aitolehti. Teatteriryhmä laajentui teatteripajaksi ja ryhmä tapasi Teatteri Ilatahdella kolmena-neljänä päivänä viikossa. Edelleen Kokkolan Kaupunginteatterin kanssa tehtiin yhteistyötä, mutta vetovastuu harjoituksista siirtyi Sormus-hankkeelle ja Kokkotyö-säätiölle. Kokkolan Kaupunginteatteri piti teatteripajassa mukanaoleville työpajoja lavastuksesta, puvustuksesta, ääni- ja valotekniikasta sekä maskeerauksesta. Ryhmä tutustui sekä suunnitteluun että toteutukseen ja itse toteuttaminen jäi Kokkotyö-säätiön vastuulle.

Teatteripajan ohjaajana

Minä olin niin innoissani, kun pääsin suunnittelemaan Teatteripajaa! Minulla oli epäilijäni, välillä myös minä itse. Mutta olin pääosin varma siitä, että pystyisin luomaan kokonaisen teatteripajan, en vain yhtä toimintapäivää tai ryhmäpäivää viikossa. Vaan kokonaisen pajan, jolla olisi oma tavoitteellinen sisältö ja mahtava lopputulos.

Sain suunnitella pajan sisällön ja aikataulun itse. Ja minun on yleensä helpoin lähteä suunnittelemaan aikataulusta. Milloin pitäisi olla mitäkin valmiina ja mitä siinä välissä tulisi tapahtua. Ja näin kävi.

Kävin jakamassa innostustani joka puolelle. Kierrin Kokkotyö-säätiön työosastot, esittelin ideani ja alkavan pajan sisällön TYP:in ja Te-toimiston väelle sekä kollegoilleni. Alussa ilmoittautumisten määrä oli vähäinen, mutta 15.1.2018 aloitimme kuin aloitimmekin 9 hengen ryhmällä. Mukaan tuli pikkuhiljaa lisää ihmisiä ja kaiken kaikkiaan Teatteripajaan osallistui 16 pitkäaikaistyötöntä ja yksi sosionomiopiskelija ohjaajan ja yhteistyötahojen lisäksi.

Alussa emme kuitenkaan vielä tienneet, miten kävisi. Porukka oli mukava ja meillä oli käsikirjoitusraakile olemassa. Käsikirjoituksessa oli 13 sivua ja meillä oli kasa idearikkaita ihmisiä. Ensimmäiset viikot menivät tutustussa ja käsikirjoitusta koottiin vielä 4 viikkoa. Lopulta käsikirjoituksessa oli 76 sivua ja onnistumisen tunne mahtava. Välissä kävimme osallistumassa erilaisiin tekemistämme tukeviin tapahtumiin. Uusia ihmisiä tuli mukaan jatkuvasti ja saimme aina aloittaa ryhmäytymisen uudelleen. Kuvasimme ja editoimme videoita. Ja sitten meillä oli 9 viikkoa aikaa harjoitella näytelmä kasaan. Teimme kaksi kierrosta kohtausharjoituksia niin, että harjoittelimme 1-3 kohtausta per päivä.

Produktiossa oli useita haasteita, mm. tekniikkahenkilöstön vähyys ja jouduinkin loppuvaiheessa ohjaajantyyön lisäksi opettelemaan itse valojen rakentamisen ja ajamisen. Myös muutaman näyttelijän lopettaminen kesken kaiken toi haasteita näytelmän saamiseen valmiiksi ajoissa. Ryhmä voitti kuitenkin kaikki esteet ja 14.5.2018 MOVA OyAbTmi – Tarina Ankeuttajista sai ensi-iltansa. Esityksiä oli yhteensä 5 sekä kaksi harjoitusta, joissa oli yleisöä. (LIITE 1, Teatteripajan aikataulu)

Koko kevään kestävä prosessi päätettiin vielä yhteisellä viimeisellä viikolla, jossa muistelimme matkaa, kehuimme toisiamme ja kilistimme laseja. Suuri produktio tarvitsee suuret jäähyväiset.

Teemahaastattelut

Vuosi teatteripajan päättymisestä

Teatteripajan päättymisestä on kulunut vuosi. Haluan ymmärtää enemmän siitä, mitä teimme yhdessä teatteripajalla, miksi se oli niin onnistunut ja miksi osallistujat olivat kokeneet sen niin hyväksi ja miksi tulokset jatkosijoittumisista olivat niin korkeat. Soitan ja laitan viestejä ryhmäläisille. Kaikki vastaukset ovat iloisia ja ihmiset suostuvat haastatteluihin mielellään. Luja suhde, joka syntyi teatteripajan aikana, on edelleen olemassa, vaikka osan kanssa edellisestä tapaamisesta on vuosi.

Neljä Teatteripajaan osallistunutta, jotka olivat osallistuneet myös aiemmin Sormus-hankkeen teatteritoimintaan, vastasivat haastattelukysymyksiin toukokuussa 2019. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin.

Haastattelukysymyksiä hahmottaessani ajatukseni oli tutkia sitä, mitä psykodraama on ollut tai antanut lisää tällaiselle teatteriprosessille. Kysymykset muotoutuivat psykodraamalle oleellisten asioiden ympärille, kun yritin kääntää psykodraaman laatua yleiskielelle selvittääkseni, olivatko osallistujat jotenkin kokeneet psykodraaman olemassaolon prosessissa.

Haastattelun runko oli kaikille sama, mutta joillekin esitettiin lisää apukysymyksiä tai lisäkysymyksiä sen mukaan, mikä haastattelussa tuntui kiinnostavalta.

Haastattelukysymykset:

1. Mitkä asiat teatteripajalla vaikuttivat sinuun?

- Nyt melkein vuosi myöhemmin, mitkä ovat päälimmäiset asiat, jotka teatteripajasta tulevat mieleen?
- Koetko, että teatteripaja vaikutti sinuun jotenkin?
- Jos koet että vaikutti, niin mitkä asiat teatteripajassa vaikuttivat ja miten?

2. Miten olet kokenut psykodraaman teatteripajalla?

- Kun vertaat aiempia Kokkotyö-säätiön teatteriryhmiä kevään 2018 Ankeuttajat teatteripajaan, mitä eroavaisuuksia koit ohjaajan työtavoissa ja tekniikoissa?
- Tavassa ohjata ryhmää ja näytelmää?
- Lopputuloksessa ja kokonaisuudessa?
- Huomasitko eroa esim. ja jos niin millaisen eron:
- yhteishengessä
- luovuudessa
- syvyydessä
- yhteisessä tekemisessä
- avoimuudessa
- ryhmäläisten välisissä suhteissa?

Haastatteluissa nousi esiin erilaisia teemoja, osin niitä asioita, joita ohjaaja odotti ja osin jotain yllättävää. Aineiston työstämisessä pyrittiin osin käsittelemään aineistoa kokonaisuutena, vaikka artikkelissa poimituin lainauksin kerrotaan osallistujien kokemia asioita.

Haastattelut litteroitiin sekä koodattiin väreittäin ja aiheittain. Koodauksen tuloksena syntyi kuuden kohdan hahmotelma siitä, mikä produktiossa oli erityislaatuista, hyviin tuloksiin johtavaa tai muuten nousi voimakkaasti esiin.

Haastatteluista nousseet kuusi tärkeää aluetta:

- ❖ **Ryhmä**
Ryhmän merkitys, yhteishenki sekä hyväksytyksi, nähdyksi ja kuulluksi tuleminen
- ❖ **Osallisuus:**
Vaikuttaminen ja osallisuus, luovuus, syvyys, tarinan terapeuttisuus, näytelmä ja lopputulos
- ❖ **Valmennus:**
Palaute, valmennus, produktion strukturoitu rakenne, ohjaajan ohjaaminen sekä suhde ohjaajaan
- ❖ **Sisäinen kasvu:**
Itsetunnon kohoaminen, itsetuntemus, usko omaan tekemiseen, vuorovaikutuksen oppiminen ja sisäinen kasvu

❖ Vaikutukset:

Vaikutukset jatkoloputukseen ja elämään pidemmällä tähtäimellä

❖ Yhteiskunnallinen näkökulma:

Yhteiskunnallinen, suurempi näkökulma, mitä me ollaan tai tehdään, mihin me liitytään ja mitä tämä kertoo maailmasta

Kaikki neljä haastattelua olivat haastateltavansa näköisiä ja keskenään erilaisia. Myös kestot vaihtelivat. Pisin haastattelu kesti lähes 54 minuuttia ja lyhyin vain 25 minuuttia. Toiset kertoivat asioistaan, kokemuksistaan ja käsityksestään maailmasta laveasti ja toiset vastasivat enemmänkin kyllä ja ei. Haastateltavien erilaiset taustat ja taidot vaikuttivat lopputulokseen ja kertomisen tapaan. Joissain haastatteluissa olin haastateltavan tukena sanoittamassa kokemusta ja yhdessä etsimme sitä, mitä haastateltava halusi sanoa, miten hän oli asian kokenut tai miten se eli nyt hänen muistoissaan. Näin ollen kaikesta tiedosta ei ole käytössä suoria haastatellun lainauksia, vaan enemmän yhteistä keskustelua ja asia on kirjoitettu suoraan tekstiin. Osaa haastatelluista tuntui painavan jokin asia, joka väritti kerrottua tarinaa.

TEORIA JA KÄYTÄNTÖ HAASTATTELUJEN VALOSSA

Ryhmä

Työpajakentällä ryhmä tai ryhmätoiminta on usein jokin hieman mystinen, työtoiminnasta erillinen, aikaa vievä ja pakollinen paha. Erityistä tukea tarvitsevien kanssa tai starttivalmennuksessa käytetään ryhmätoimintaa ja tukea sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin. Ryhmävalmennus on kuitenkin monella työpajalla vielä enemmän sanahelinää kuin konkretiaa ja keskittyy enemmän esimerkiksi nuorten työpajan ryhmäpäiviin ja yksilölliseen valmennukseen ryhmässä, kuin varsinaiseen ryhmävalmennukseen.

Starttivalmennus on esitteen mukaan kokonaisvaltaista, yksilöllistä ja ryhmämuotoista, moniammatillista arjenhallinnan vahvistumiseen keskittyvää työpajojen matalimman kynnyksen toimintaa, jonka tarkoituksena on mm. säännöllisen päivärytmin löytäminen, omien voimavarojen, muutostarpeen ja vaikutusmahdollisuuksien tunnistaminen, sosiaalisten taitojen ja ongelmaratkaisun opetteleminen, voimautuminen, luottamuksen syntyminen sekä jatkopolkujen kartoittaminen. (Hannila-Niemelä, Oulasvirta-Niiranen ja Pietikäinen 2015. s. 10-13)

Työpajojen Starttivalmennuksessa on siis paljon teorian tasolla asioita, joihin nimenomaan ryhmä ja ryhmävalmennus voisi auttaa tai jonka kautta tavoitteita voitaisiin saavuttaa. Käytännössä kuitenkin ryhmäosaaminen ja ryhmänohjaamisen taidot usein puuttuvat, eikä Starttivalmennusta välttämättä edes tarvitse toteuttaa ryhmämuotoisena. Toki ryhmämuotoisen toiminnan haaste työpajoilla on suuri. Syrjäytyneet ja sosiaalisten tilanteiden pelkoiset ihmiset eivät halua tulla ryhmään. Ja kuitenkin, työpajalla saatiin toteutettua 17 ihmisen teatteriproduktio, jossa monelle haastavaa oli nimenomaan muut ihmiset ja ryhmässä oleminen. Mikä sopii yhdelle, ei välttämättä sovi toiselle.

Teatteri-ilmaisun viitekehyksessä taas ryhmästä puhutaan usein enemmän paikkana, jossa yksilöllinen tekeminen tapahtuu ja ryhmän ilmapiirillä on merkitystä, jotta yksilö voi olla luovassa tilassa ja onnistua. ”Teatteri-ilmaisussa toiminta on sosiaalisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevaa” (Vehkalahti 2006. s. 33) ja ”kollektiiviseen tavoitteeseen tähtäävä prosessiluontoinen työskentely tukee tiiviin ryhmän muodostumista” (Vehkalahti 2008. s. 34). ”Teatteri-ilmaisu on voimakkaan yhteisöllinen taidemuoto (...) ohjaajat nostavat työnsä perusedellytykseksi luottamuksen ryhmän jäsenten ja ryhmän ja ohjaajan välillä. Hyväksytyksi tulemisen kokemus, turvallisuus ja vastavuoroinen työskentely vaativat ohjaajan ja ryhmän yhteistyötä (Vehkalahti 2008. s. 59). Eli teatteri-ilmaisussa perinteisesti huomio ei ole ryhmässä, mutta ryhmä pitää saada toimivaksi, jotta voi tehdä perustyötä eli draamaa ja teatteria.

Psykodraama on ihmisen mielen, suhteiden tai ihmisten yhteisten teemojen tutkimista näyttämöllistämisen ja ryhmäprosessin avulla (Aitolehti ja Silvola 2008. s. 8) ja sen viitekehyksessä ryhmä on se näyttämö, jossa taika tapahtuu. Psykodraamassa ryhmäprosessi on tärkeä ja ryhmälle annetaan aikaa, tilaa ja mahdollisuuksia kehittyä, syvetä ja luoda. Tässä tutkimuksessa puhun psykodraamasta yläkäsitteenä ja sen alle mahtuu erilaiset

sovellukset psykodraamasta, aksiodraamasta, sosiodraamasta, ryhmäpsykoterapiasta ja sosiometriasta, jotka kaikki ovat syntyneet ja kehittyneet J.L Morenon toimesta aikaisin 1900-luvulla.

Kun ryhmän erilaiset osat asetellaan yhteen, ne muodostavat suhteiden verkoston, tele-muodostelman olemassaolevasta hetkestä. Jokaiselle ryhmälle syntyy yhteistiedostettu (co-conscious) ja dynaaminen yhteistiedostamaton (co-unconscious), jotka luovat yhdistävän kentän ja siinä ryhmäläiset ryhmäytyvät tykkäämisten, projisointien, erilaisuuden ja suhteiden mahdollisuuksien kautta. Ryhmäksi tuleminen on olemassaolevan hetken sekä menneiden kokemusten summa. Tele taas on yksilöiden tunteiden ja energian liikkuminen ja vastavuoroinen toinen toistensa tunnistaminen, sementti joka pitää ryhmän yhdessä. Psykodraamassa otetaan aina huomioon ryhmä, sen tehtävä sekä yksilö ja hänen matkansa itseän. Psykodraamassa puututaan ryhmäkokemuksella siihen ihmisen elämän kohtaan, jossa tele on katkennut ja aiheuttaa kärsimystä tai muuta vastustusta. Ihmisen ja ryhmän prosessien ja kehitysvaiheiden huomioon ottaminen on tärkeää kaikissa ryhmissä. (Zuretti 1994. s 219-220)

Sormus-hankkeen Teatteripajalla ryhmä oli toiminnan perusyksikkö. Alussa monelle ryhmässä oleminen ja puhuminen oli vierasta ja siihen käytettiin joka päivä paljon aikaa niin, että ryhmä istui yhdessä piirissä ja puhui itsestään yksilöinä sekä ryhmänä. Prosessin alussa ohjaajalla on suuri merkitys ryhmän luomisessa, luottamuksellisen ilmapiirin rakentamisessa ja rajojen synnyttämisessä. Osa ryhmästä oli työskennellyt yhdessä aiemmin, joten kaikkea ei tarvinnut rakentaa aivan alusta. Tammikuussa ryhmän aloittaessa keskusteluun meni ehkä yhteensä 30 minuuttia. Toukokuussa ryhmän lopettaessa puhuimme melkein koko neljä tuntia.

No miten sellainen luottamuksellinen ilmapiiri ja keskusteleva ryhmähenki sitten luodaan? Siihen on monia erilaisia tapoja. Peruseriaatteena Teatteripajalla toimi se, että jokaiselle annetaan tilaa, kaikkia kuunnellaan, kaikilla on oma vuoro, halusi sitä käyttää tai ei. Jokainen on yhtä arvokas ja jokaisella mielipiteellä on väliä. Teatterin viitekehyksessä ryhmähenkeä on helppo luoda myös erilaisten toiminnallisten tekemisten ja leikkien avulla.

Itsensä asettaminen epämukavuusalueelle yhdessä kaikkien muiden kanssa yhdistää. Kokemusten jakaminen, yhdessä onnistuminen, yhdessä oivaltaminen, yhdessä nauraminen. Ja siitä puhuminen, kokemusten muuttaminen sanoiksi ja kertomuksiksi, tunteiden sanoittaminen. Ja niihin vaikeisiin asioihin puuttuminen, se ettei katso ulkopuolelle jättämistä tai pelkotiloja sivusta, vaan ottaa myös ryhmää rikkovat asiat puheeksi, kahdenkesken tai ryhmässä. Ja ettei jätä ryhmää henkisesti yksin, vaan on sen kanssa. Minä ohjaajana jaan paljon omiakin asioita, asetan itseni samalle ihmisyyden viivalle ryhmäläisten kanssa. Minulle ohjaajan rooli on jatkuvaa nuorallatanssia ammatillisuuden ja ryhmähengenluojan välillä. En jaa ryhmässä omia kipeitä tai keskeneräisiä asioita, en halua antaa ryhmälle minun huoliani kannettavaksi. Mutta ilot, opit, ymmärrykset elämästä, ne haluan jakaa ihmiseltä ihmiselle. Enkä kuitenkaan koskaan ajattele, että menettäisin sillä auktoriteettini, ehkä ennemmin saavutan sitä olemalla avoimesti ihminen.

Kaikki neljä vuoden päästä teemahaastatteluun osallistunutta teatteripajalaista kertoo päällimmäisenä mieleen tulevaksi tai itseän vaikuttaneeksi asiaksi ryhmän tai jonkin siihen liittyvän asian, kuten hyvän ryhmähengen, ryhmän sallivuuden, ryhmässä nähdyn ja kuullun tulemisen, oman paikan löytymisen ryhmässä tai yhdessä tekemisen hauskuuden ja onnistumisen.

”No se ryhmä ensimmäisenä (tulee mieleen).. Niitten kans oli kiva tehdä töitä.. ja kun me oltiin niin tiivis porukka.. Ja että on vähän ikävä..”

- Haastateltu 3

”No mitä siitä (teatteripajasta) tulee mieleen? No tulee se semmonen yhteisöllisyys ja se, että autetaan kaveria ja vaikeuksien kautta voittoon”

- Haastateltu 2

”Mutta jotenkin sitten jälkeen päin mielti, että kyllä se viimeinen kuukaus oli semmosta, tuntuu että tää oli jo sit niin selkee paketti, että se oli jotenkin mielenkiintosta kahtoa että kaikki meni, veti sen minkä piti ja tuli sieltä, eikä kukaan menehtynyt mihinkään väliin ja ei tullu mitään tällasia tilanteita, että pitää säikähtää, että nytkö tää kaikki kaatuu (...) Treenien jälkeen kun tuli semmonen, että tää alkaa olla tässä sitten, ettei tarvinnu enää miettiä tekniikkaa tai missä mennään tai kuka juoksee minne, ja missä tavarat liikkuu että se oli sillee kuin pieni muurahaiskeko joka juoksee ja tekee sen mitä pitää.”

- Haastateltu 4

”Siis ei ihminen voi kasvaa, jos mä oon siellä mukavuusalueella tai välttelen niitä pelottavia asioita. Mä mietin sitä, että mä en halua että mun elämä on sitä, että mä istun yksin masentuneena sohvalla ja syön karkkia ja paino nousee koko ajan. Mutta se, mikä sieltä teatterista tuli, ymmärrys siitä, että se voima muutokseen lähtee minusta. Että minulla on se voima siihen, minullakin on sanani sanottavana siihen. Eikä niin, että joku ulkopuolella sanoo, että mee opiskelee sitä tai mee tekee tätä tai ehkä sun kannattaa tehdä tota tai ehkä toi on sulle hyvä. Ja mä uskon, että siinä oli paljo myös sitä, kun sä siellä ryhmässä teit sitä kuulumisrinkiä, että kysyt ne kuulumiset et vaan silleen että nyt tehään tehään ja susta pitää nyt tuntua tältä, ja nyt tehään näin, vaan että siellä mahtu kuitenkin siis sitä, että hei, mä oon tässä, tää on mun elämä, mun tilanne ja sä kysyt siitä. Kun taas tuolla toisilla pajoilla niin se ei oo ehkä niin helppo toteuttaa. Mä en tarkoita sitä, ettei siellä välttämättä haluttais sitä toteuttaa, mut ehkä niinkun työtehtävistä riippuen ja tiloista riippuen ja tämmösistä syistä johtuen, niin se ei oo välttämättä niin helppoo, ainakaan oo ollu aikasemmin silleen että siellä olis kysely, että mikä tehtävä vois tukea sua..”

- Haastateltu 1

”Kun tuolla sä olit yhteisesti auki ja sä oot yhteisesti nauranu niitten ihmisten kanssa tiekkö ja.. okei sä oot itkenykki varmaan niitten kanssa ja sä oot varmaan ollu vihanenkin niitten kanssa, mutta että siellä oltiin niinkun paljon syvällisemmässä kontaktissa niinkun toisiimme. Ja edelleen huomaat jos tuolla kaupungilla näkee tätä porukkaa, aina me puhutaan, aina me vaihetaan kuulumisia, ja aina me voidaan puhua jos on vähän jotain hankalempaaki. Että me ei ehkä enää niin pelätä toisiamme eikä niitten asioiden sanomista. En tiedä tuliko siellä sitten muille, mutta mulle tuli jotenkin sellanen yhteenkuuluvuus, että hei, mä en oo yksin näitten juttujen kanssa ja tää ei ookkaan mulle vaan tämmönen ongelma tai joku tämmönen. Että siellä sai olla yhtä aikaa se tukija ja tarvitsija. Ja me oltiin kaikki toisillemme yhtä aikaa sekä tukijoita että tarvitsijoita. Ja siinäkin se, että sä et oo vaan siinä yhdessä roolissa, vaan siinä tarvitsijan roolissa, joka niinkun roikkuu siinä ohjaajassa tai yksilövalmentajassa tai työvalmentajassa kiinni, vaan sä sait olla myös toisille se tuki.”

- Haastateltu 1

Haastatteluaineistoa tutkiessani kävi ilmi haastateltujen erilaiset kokemukset ryhmästä ja siihen kuulumisesta riippuen siitä, olivatko osallistajat olleet mukana jossakin Sormus-hankkeen aikaisemmassa teatteritoiminnassa. Jos osallistuja oli ollut mukana kevään 2018 Teatteripajaa edeltäneessä käsikirjoituksen tekemispajassa syksyllä 2017, koki hän pystyvänsä vaikuttamaan enemmän toimintaan, tarinaan ja lopputulokseen myös kevään Teatteripajassa. Samoin ryhmään kuulumiseen tuntui vaikuttaneen myös vuotta aiemmin tehdyssä TL1 produktiossa sitä edeltävässä improryhmässä mukana oleminen. Vaikka kokemus ryhmästä ja hyvästä ryhmähengestä oli ryhmäläisille kollektiivinen ja yhteistiedostettu, henkilökohtaista suhdetta ryhmään ja siihen

kuulumiseen värittävä tele-suhteet ja niiden syvyys muiden kanssa. Myös tärkeiden suhteiden päättyminen ja siitä syntyvä pettymys ja ikävä vaikuttivat siihen, millaiseksi oma mieli ryhmän tällä hetkellä mielsi.

”No, ainakin musta tuntu tuossa Ankeuttajissa se, että mä saan enempi ääntäni kuuluviin (...) musta tuntu, että mun ideoita otetaan enemmän vastaan, että musta tuntu siellä TL1sessä, että se oli ikään kuin niinku kirjoitettu jo valmiiksi se kässäri siinä (...) Se oli paljon avoimempi muutenkin tämä kevään ryhmä. Siellä puhuttiin osalle niitä henkilökohtaisia asioita ja sitten niinkö että kaikki oli kaikkien kaveri ja tällä tavalla, sitä samaa ei syntynyt siellä TL1sessä, ainakaan mulle ei tullu semmosta kokemusta.”

- Haastateltu 3

Haastatteluaineistosta käy ilmi, että syvempi ryhmän muodostamisen tapa, ryhmäytymiseen käytetty aika ja ryhmäläisten henkilökohtaisten asioiden jakaminen ryhmässä, tele-suhteiden muodostumisen auttaminen ja ryhmän yhteistiedostamattoman kannatteleminen auttavat erityisesti niitä ryhmäläisiä, joilla on haasteita ryhmässä olemisessa, liittymisessä ja rakentavan ryhmäroolin omaksumisessa. Ohjaajan jatkuva koko ryhmäksi palauttaminen ja kuppikuntien rikkomisen saattoi kuitenkin välillä ärsyttää ja jotkut kaipasivat TL1:n aikaisia kuppikuntia ja intensiivisempiä tele-suhteita.

”Haha.. Ehdottomasti Ankeuttajassa (oli enemmän ristiriitoja). Siellä tuntu että sai olla tosi varovainen sitte kuitenkin joittenkin ihmisten kanssa. Vaikka niitten kanssa pysty juttelee, mutta niitten kanssa piti olla tosi tosi varovaisia.”

- Haastateltu 2

”No, kyllähän sillä (ryhmällä) on ollu aika suuri merkitys siinä mielessä, että kun mä oon kuitenkin aika semmonen, että viihdyn omissa oloissani ja mulla ei oo paljoo niinku kavereita, niin sillä on ollu sille suuri vaikutus. (liikuttuu)”

- Haastateltu 2

”No, mun mielestä TL1sessä meinas vähän niinku kuppikuntaantua parikin kertaa, mikä on vähän outoa. Pienempi ryhmä, niin harvoin siinä sitten niin kuppikuntaudutaan. Mutta se oli ehkä just semmonen tietty haahuilu ja ylimääräinen joustavuus joka varmaan vähän vaikuttikin siihen, että on sitte helpompi lähteä sille linjalle. Mutta Ankeuttajissa semmonen.. tottakai kaikki löysi aina suht yhteiset piirit aika nopeesti, semmoset piirit joitten kanssa lähti helpoiten juttelemaan ja hakemaan vaikka syötävää tai istumaan samaan pöytään, mutta se ei ollu kuitenkaan niin semmosta kiveen kirjoitettua että pysty kuitenkin aika hyvillä mielin olla kaikki kaikkien kanssa ilman semmosta ulkopuolisuuden tunnetta yhtään”

- Haastateltu 4

Psykodraamateorian mukaan hoitamattomassa suhdeviidakossa spontaaniutta ja luovuutta virittävät suhteet pyrkivät jakautumaan epätasaisesti. Usein jotkut ryhmäläiset ovat hyvin suosittuja ja toiset eivät onnistu luomaan ollenkaan positiivisia tele-suhteita. Hyvin ohjatulla ryhmällä voidaan kuitenkin jonkin verran vaikuttaa suhteiden syntymiseen ja tasoittaa tilannetta, jotta kaikkien olisi mahdollista kokea merkityksellisiä suhteita. (Aitolehti ja Silvola 2009. s. 18)

Osallisuus

Työpajakentällä valmennus jaetaan pääsääntöisesti kahteen osaan: yksilövalmennukseen ja työvalmennukseen. Työpajatoiminnassa työ on työvalmennuksen väline, jolla tavoitellaan elämän tukemista, itsetunnon kohottamista, arjen jäsentymistä, sosiaalista vahvistamista tai vain tilapäistä katkoa työttömyyteen. Työvalmennus on päivittäistä tuen antamista vaikeusasteeltaan erilaisten töiden opettelussa, yhteistoimintaa muiden työyhteisön jäsenten kanssa ja yhteistyötä yksilövalmentajan kanssa. Valmennuksessa käytetään neljää erilaista valmennustyyliä: motivoiva, osallistuva, ohjaava ja delegoiva valmennus. Valmennuksessa pyritään siihen, että valmentautuja itse ottaa vastuuta omasta kehityksestään. (Pekkala 2009. s. 26-27, 29)

Osallisuudesta, omaan tekemiseen vaikuttamisesta ja osallisuuden kokemuksen tärkeydestä puhutaan työpajoilla melko vähän. Erilaisia oppimistapoja kuvatessa (Erilainen oppija, välineitä työ- ja yksilövalmennukseen, TPY 2009) puhutaan osallistuvasta kokeilijasta, joka innostuu helposti ja haluaa kokeilla käytännössä kuinka uudet ideat ja ajatukset toimivat. Osallistuvalla kokeilijalla ryhmätyöskentely on mieluisaa, mutta hän tulee kärsimättömäksi, jos asiat eivät etene. Neuvoiksi valmennukseen annetaan haastavien tehtävien antaminen ja nopeatempoisuus. (Koskinen ja Hautaluoma 2009, s. 16-17)

Starttivalmennuksessa osallisuudesta puhutaan jo paljon enemmän. ”Yhdessä tekeminen motivoi oppimaan ja osallistumaan. Nuoret saavat vahvan kokemuksen siitä, että heidän äänellään ja mielipiteillään on merkitystä. Valmentajien mukaan se voi osalle nuorista olla ainutlaatuinen kokemus ja siksi niin voimauttava. Starttivalmennuksessa tavoitellaan sitä, että nuoret löytäisivät oman polkunsä ja pääsisivät osaksi yhteiskuntaa. Ilman nuoren kokemaa osallisuuden tunnetta tämä ei voi toteutua.” (Hannila-Niemelä, Oulasvirta-Niiranen ja Pietikäinen 2016, s. 34)

Starttivalmennuksen menetelmät ja palvelut eivät kuitenkaan ole työosastoilla valmentautujien saatavilla ja monella työpajalla ei tarjota Starttivalmennusta lainkaan. Esimerkiksi Kokkotyö-säätiöltä Starttivalmennus on lopetettu vuonna 2014.

Teatteri-ilmaisuu taas antaa mahdollisuuden harjoitella ja harjoittaa kokemista, joka auttaa käsittämään ja käsittelemään omaa suhdettaan maailmaan. Teatteri-ilmaisun opetuksen yksi päämäärä on ihmisen kokonaisvaltainen kasvu. Minäkuvan ja maailmankuvan kehittymisen kannalta on tärkeää, että tutustuu keskenään erilaisiin ihmisiin, oppii erilaisia taitoja sekä ilmaisemaan tunteita. (Vehkalahti 2006. s. 32-35)

Teatteri-ilmaisussa ei tavoitella huippuosaajien tuottamista, toisin kuin usein ammattiteatterissa. Teatteri-ilmaisussa pidetään tärkeänä antaa ihmisille mahdollisuus kasvaa kokonaisvaltaisesti ja tuntee itsensä merkittäviksi, oivaltaviksi, arvostetuiksi ja luoviksi. Tarjotaan kokemus siitä, että tekijällä on valta, kyky ja oikeus vaikuttaa omiin valintoihinsa ja ympäröivään maailmaan. Teatteri-ilmaisussa uskotaan siihen, että kokonaisvaltaiset välittömät elämykset, itse tekeminen, ideoiden toteuttaminen itse alusta loppuun ja yhteistyö ryhmässä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi tarjoavat ihmistä vahvistavia ja kasvattavia kokemuksia. (Vehkalahti 2006. s. 275)

Teatteri-ilmaisun perusteoksessa Reetta Vehkalahden Leikkivä teatteri ei siis suoraan puhuta osallisuudesta, mutta vaikuttaminen omaan tekemiseen, luovuus ja valta ovat vahvasti esillä genren arvoissa. Psykodraamassa osallisuuden käsitteitä taas ovat muun muassa ryhmä, rooli, jakaminen, kohtaaminen, liittyminen, spontaanisuus ja luovuus.

Spontaanius on mielessä viriävää energisoitumista ja toimintavalmiutta. Spontaanissa tilassa oleva ihminen ei tarkkaile, vaan elää välittömässä suhteessa ihmisiin ja ilmiöihin. Kohtaamisen sisältö taas syntyy läsnäolevassa hetkessä, eivätkä siinä toistu tottumuksiksi muotoutuneet mietteet tai tunteet. Rooli taas tarkoittaa mielen sisäisen todellisuuden ja ulkomaailman kohtaamisen pintaa. Ihminen on suhteessa ollessaan aina jossakin roolissa ja jokaisella roolilla on vastarooli. Ihmisen identiteetti ilmenee siinä, millaisia rooleja hän luo, mutta ihminen on aina enemmän kuin hänen roolinsa. (Aitolehti ja Silvola 2008. s. 17-18)

Psykodraamatyöskentelyssä on neljä vaihetta: virittäytyminen, toiminta, jakaminen ja pohdinta. Jokaisessa vaiheessa ohjaaja ohjaa prosessia ottaen jokaisen yksilön sekä ryhmän kokonaisuutena huomioon ja tarjoten jokaiselle mahdollisuuksia ja tilaa toimijuuteen. Jakamisessa ihmiset kertovat toisilleen toiminnan aikana syntyneitä henkilökohtaisia kokemuksia. Jakamisessa ei neuvota, opeteta, kysellä, analysoida tai yleistetä ja jakamisen oppiminen on joillekin tästä syystä hankalaa. (Aitolehti ja Silvola 2008. s. 13)

Psykodraamassa ajatellaan, että luovuus mahdollistuu luottamuksellisessa yhteisössä, joka arvostaa erilaisuutta ja pitää jokaisen yksilön panosta merkittävänä (Rautiainen 2008. s. 128). Liittyminen taas on joko toiminnassa tai puheen tasolla toisen kuulemista ja toisen nähdyksi ja kuulluksi tulemista samaan aikaan. Toinen aidosti kuulee ja näkee toisen ja liittyy yhteiseen tekemiseen. Liittymiset ovat usein hyvin merkityksellisiä osallisuuden ja nähdyksi tulemisen paikkoja.

Psykodraamassa ei ole yhtä osallisuuden käsitettä, koska osallisuus, vaikuttaminen ja luovuus syntyy niin monesta erilaisesta ja samanaikaisesta olemisen ja tapahtumisen tavan ymmärtämisestä.

Psykodraamatyöskentelyssä pyritään olemaan spontaaneja eli elämään tässä hetkessä ilman itsen tarkkailua tai arviointia. Tällöin jokainen on koko ajan osallisena ja kaikilla on joka hetki mahdollisuus vaikuttaa omaan ja muiden toimintaan, tulla nähdyksi omana itsenään, kokea itsensä tärkeäksi ja toimintansa oikeaksi.

”Teatteripajalla muhun vaikutti se, että siellä mennään sillä kipualueella. Eli siellä mennään niin sen oman osaamisen ja mukavuusalueen ulkopuolella, että se on oikeesti kipua ja tuskaa se tekeminen. Mutta se on mulla vahvistanut sitä, että mä selviän ja mä oon tavallaan pitkän kuntoutuksen aikana uhriutunutkin siihen kuntoutumiseen, että mä oon tämmönen, kuntoutujaresukka, reppana, joita muiden pitää kannatella ja auttaa ja tukea, että mulla ei oo tavallaan omia jalkoja ollenkaan. Niin teatterissa kuitenkin se, mitä sä annat siellä itestäs siihen rooliin... et sä voi mennä siihen lavalle vaan että vetäkää mua kuin jotain vieteriukkoa perässä, vaan siellä pitää olla ne omat jalat mukana yhdessä tekemässä. Niin mulla se on semmosta pärjäämisen tunnetta, semmosta osaamisen tunnetta, että mä en oookkaan sellanen raukka resukka. Tällasessa vaikeessa elämäntilanteessa, missä mäkin oon monta vuotta ollu ja kun monesti aatellaan, että me ollaan vaan jotain kurjia osatyökykyisiä, jotain ihmeen kulueriä yhteiskunnalle niin mä oon oppinut aattelemaan sitä että meidän porukka on aika hemmetin vahvoja, ja me ollaan tosi rohkeita, koska me eletään tän kanssa. Mä oonkin rohke ja mä oon pärjäävä.”

- Haastateltu 1

”Siinä (improssa mulla) on nimenomaan mokaamisen pelko ja häpeän pelko. Me ollaan saatu työstettyä se, että se häpeä on ollu mulle aika isossa roolissa kasvatuksessa ja elämän varrella muutenkin ja kun on koulukiusattu ja muutakin, niin siellä on ollu aina se häpeä ikään kuin itsellä, että minä olen ollut huono ja vääränlainen. Yhtäkkiä sä oot tilanteessa, jossa sun pitää luoda itsestäs, sinä huono, vääränlainen joudut luomaan itsestäs jotakin, niin kyllähän se pelottaa, että se on sitä huonoa ja vääränlaista, mitä niinkun luot. Mutta sitten huomataankin, että ei se ollukaan. Et sieltä tulee ihan ok tavaraa ulos ja vielä semmosta, että se tavara hyväksyttiin ja siitä paljon otettiin myös käyttöön et siihen valmiiseen tuotokseen jäi esimerkiksi se meidän kemianlabra tai se missä se Anka vähän kidutti sitä toista, niin sehän jäi mun ja erään toisen improkohtauksen pohjalta koko siihen lopputuotokseen. Se oli mulle tärkeätä, että se jäi, koska mä näin, että mä

oon tehny jotain tyhjäästä, jotain ihan siis, että se on vaan tullu minusta ja se on ollu niin hyvää, että se on jääny siihen valmiiseen konseptiin mukaan. Niin se oli semmonen, että mä en olis ikinä uskonu. Jos sä olisit sanonu mulle ennen sitä kun alotettiin, että joku sun improama kohta jää lähes sellaisenaan siihen lopputulokseen, niin mä olisin että elä nyt hulluja puhu, turhia lupaillet, sillä se olettamus oli se, että mä tuotan huonoa tai vääränlaista tai häpeällistä.”

- Haastateltu 1

Keith Johnstonen oppeihin pohjautuvassa teatteri-improvisaatiossa yksi perusteoria on Moka on lahja -teoria. Siinä pyritään pääsemään mokaamisen pelosta, joka jäädyttää meidät silloin kun pitäisi toimia. Usein kun tekee jotain väärin eli ”moka”, tulee tuottaneeksi sellaista materiaalia, jota ei ikinä olisi keksinyt, vaikka olisi yrittänyt. Näin moka on lahja joka tuottaa jatkuvasti uutta ja yllätyksellistä materiaalia. Ja tämän oivaltaminen poistaa mokaamisenpelkomme ja häpeän tekemistämme virheistä, ainakin teoriassa. Elämää katsoo aivan uudesta kuvakulmasta, kun ei pelkää väärin tekemistä ja muiden pilkkaa, vaan uskaltaa heittäytyä tekemiseen täysillä.

”Se koko tarina lähti meistä kuntoutujista, se lähti sellasista asioista, joka on meille kaikille yhteisiä ja vaikeita. Ryhmässä on kumminkin porukka ihmisiä, ketkä on kohdannu elämässä varmaan enemmän vastoinkäymisiä, kun ehkä jaksaiskaan. Eli tosi vaikeista taustoista tulevia ihmisiä, minä yksi heistä. Niin se että me päästiin käsittelemään vastoinkäymisiä huumorin puolella ja tavallaan, mehän pukeuduttiin niiksi vastoinkäymisiksi me oltiin niitä ankeuttajia, kun se ankeuttajahan oli se vastoinkäyminen. Ja me vielä iloittiin niistä, että jiijee! Taas saatiin pilattua jonkun paran elämä! Että mun mielestä se oli jotenkin.. se ei ollu enää edes syvällinen, se oli terapeutin tarina. Ja sekin autto tiettyllä tavalla siit uhrin roolista irti, että kun mulle tapahtuu vaan kamalia asioita, en mä pärjää missään enkä mä osaakaan mitään ja mull on ihan kamala elämä. Jos sä saatkin pukea ne kamaluudet tiekkö sun päälles ja lähteä olemaan se ja olee hirveen tyytyväinen vielä kun sulle käy noin. Minä en ollu enää se uhri siellä, vaan minä olin se toinen puoli, joka tekee sitä asiaa. Niin siin oli semmonen puhdistava vaikutus ja musta tuntu, että se oli kaikilla. Ja sen takiahan sieltä tuli aina se kysymys että kumpi kävi kylässä, Ankeuttaja vai Marco Bjurström ja siitähän tuli siis semmonen yleinen heitto siellä porukassa ja huomaa jos joku avas aamulla että on ollu hankala aamu ja sitten kysyttiin, että kumpi kävi kylässä niin kaikki rupes nauraa, että se oli yhtäkkiä hirveen hauskaa et vaikka sul oli ollu ihan oikeesti kurja olo! Mä uskon, että kaikki ymmärsi sen, että kukaan ei nauranu sille hänen ololleen eikä hänen vastoinkäymiselleen, vaan sille, että meillä oli se yhteinen kieli, se yhteinen kokemus.”

- Haastateltu 1

”Ja totta kai tommosta nousee luovuutta, että sieltähän ne ideat lähti sitte, kun joku sano, että tämmönen tyyppi, niin se vois näyttää tältä ja tältä ja sil vois olla tämmösiä ajatuksia. Sieltähän tuli ihan hassuja juttuja, jotka pääty siihen meidän lopputulokseen. Ajattele kun joku tämmönen niinku kuolemakin, ajattele kuin synkkä, kuin pelottava, kuin paljon ihmistä voi pelottaa joku kuolema niin yks meistä pukeutui Kuoleman nahkoihin siellä ja siit tehtiin semmonen lähestyttävä hahmo. Että hirveen paljon semmosta rohkeeta luovuutta, semmosiin syvällisiin asioihin, semmosta mitä monet ei uskalla ajatella eikä ne uskalla kohdata, joku halua kuullakkaan kuolemasta sanaakaan, kun pelottaa ja tulee ahdistusta ja menetyksen pelkoa ja vaikka minkälaisia juttuja. Niin me kuitenkin otettiin tämmösiä hirveen raskaita, hirveen isoja asioita sinne käsittelyyn. Ja sen takia mä luulen, että se näytelmä kosketti, koska moni ihminen, ne lähti itkien ja ne lähti nauraan sieltä.”

- Haastateltu 1

Psykodraaman ihmiskäsityksen ydinajatuksiin kuuluu kohtaaminen ja roolinvaihto. Roolinvaihto on kaiken ihmisten välisen rakkauden, kunnioittamisen ja rauhan edellytys. Kun kaksi ihmistä vaihtaa roolia keskenään, katsoo itseään sekä maailmaa toistensa näkökulmista, syntyy voimakas kohtaamisen kokemus. Psykodraamassa reaaliroolinvaihtoja tehdään vähän, mutta draamassa usein vaihdetaan rooleja oman elämän keskeisiä henkilöitä esittävien apuhenkilöiden kanssa. Kun roolinvaihtoa syvennetään, päähenkilön kyky asettua toisen asemaan kasvaa, ihmissuhteita vaikeuttavat yksipuoliset käsitykset toisista laajenevat ja empatia ja aito kohtaaminen tulevat mahdollisiksi myös arjen keskellä. (Aitolehti ja Silvola 2008. s. 71-72)

Teatteripajalla osallistujat tekivät roolinvaihtoja epäonnistumisiin. Sari Pasasen käsikirjoitusryhmässä koko projektia alettiin suunnittelemaan sen pohjalta, mikä ”elämässä mättää”. Kevään teatteripajassa roolinvaihtoja epäonnistumisiin syvennettiin ja jokainen sai oman Ankeuttaja -roolin, jota kehittää ja luoda.

”Mulle tuli tunne, että mä saan vaikuttaa tähän työhön ja tästä tuli vaikutus siihen, että tuntee kuuluvansa aivan niinku porukkaan”

- Haastateltu 3

Kaikissa haastatteluissa tuli ilmi, että jokainen on saanut vaikuttaa ryhmän lopputulokseen ja on kokenut voivansa vaikuttaa tekemiseen. Kukaan ei ole kokenut jääneensä ulkopuolelle, vaan ovat olleet olleet toimijoita ja osallisia. Kaikki vastaajat olivat tyytyväisiä lopputulokseen, vaikka joidenkin mielestä virheitä ja mokia sattui liikaa ja työn jäljen olisi pitänyt olla viimeiseen asti hiottua täydellisyyttä. Kaikki totesivat, että Ankeuttajat -produktiosta tuli massiivisempi ja hienompi, kuin alussa olisi voitu kuvitella. Jokainen koki tehneensä jotain hienoa ja olleensa mukana merkittävässä prosessissa. Kun haastateltavat pohtivat TL1 ja Ankeuttajat -projektien eroja, yksi suuri ero oli prosessin selkeämpi rakenne ja aikatauluttaminen Ankeuttajissa. Kaikki saivat koko kevään aikataulut heti tammikuussa ja vaikka niihin tulikin pieniä muutoksia matkan varrella, selkeys ja tieto siitä, mitä on tulossa, helpotti prosessissa mukana oloa.

”Ankeuttajat oli paljo vähemmän kaoottinen, että se ei tuntu semmoselta pelottavalta kokemukselta”

- Haastateltu 4

”Tietyllä lailla Ankeuttaja oli enemmän terapeutin, kuntouttava, että kun siinä oli vähän semmonen alku, keskikohta ja loppu koko siinä tapahtumassa ja jouduttiin aika paljon luottamaan toisiimme ja siihen, että me jaketaan ja selvittää ja siihen että tehdään yhteistyötä. Kun pääs näkemään että kaikki ties että tässä on se lopputulos joka pitää saada, että se tietty paine loi sit semmosia reittejä, joita kautta vähän pystyttiin käsittelemäänkin semmosia asioita, mitkä on meitä kaikkia vaivannu paljon.. että se jotenkin tuntu semmoselta, että niitten asioiden kanssa jotenkin voimaannuttiin enemmän tässä Ankeuttajassa.”

- Haastateltu 4

”Toihan oli aivan huikee saavutus. Ja että me saatiin siitä ehjä tarina aikaseksi. Ja se että, mitä tänä päivänäkin kuulee, jos tuolla välillä törmää ihmisiin, ketkä on nähnyt sen, jotkut kävi 2-3 kertaa kattomassa sen, että se oli tarinaltaan huikea. Ja jos minulta kysytään, niin näistä kaikista missä olen ollut mukana, meillä oli ehdottomasti paras tarina. Se oli niin monikerroksinen

ja niin monisävynen, että siitä aihepiiristä ja siitä tarinnasta ja siitä maailmasta vois saada irti vaikka mitä. Me osuttiin johonkin ytimeen, mikä hirveen paljon liikutti ihmisiä. Varmaan johonkin ihmisyyden ytimeen.”

- Haastateltu 1

Teatteripajalla osallisuus ja vastuu yhteisestä tekemisestä oli kudottu jo loimeen. Vaikka osallistujat tulivat hyvin erilaisista lähtökohdista hyvin erilaisin edellytyksin, kaikilla oli yhtäläinen oikeus osallistua, tuoda omat ideansa julki, ottaa vastuuta yhteisestä tekemisestä, ehdottaa, puhua, kommentoida, tehdä väärin ja onnistua. Ohjaajan rooli ja ammattitaito joutui välillä kovallekin koetukselle kun ihmisten erilaiset haasteet ja toiveet päsähtivät yhteiselle näyttämölle. Ryhmäläisten kirjo oli suuri ja kun toiselle oman nimen sanominen tai kuulumisten kertominen oli melkein ylivoimaista, toiset olisivat halunneet yksityiskohtaista näyttelijäntyön opetusta. Koen, että **parasta koko prosessissa oli se ihmisten voimaantuminen ottamaan vastuuta omasta elämästään. Työpajoilla saatat olla vaikka 5 vuotta suunnilleen samanlaisissa melko yksinkertaisissa tehtävissä, joiden kehittäminen ei kuulu työnkuvaan. Teatteripajalla jokaisen tuli ottaa vastuuta vähintään siitä omasta tekemisestä.** Ero on valtava siihen, että teet päivästä toiseen yksin nurkassa jotain vaikka kokoonpanotöitä tai pyykin viikkausta ja yhtäkkiä olet yhteisöllisessä, vastuullisessa ja tavoitteellisessa tekemisessä. Mutta nimenomaan sen vastuun ja tavoitteen kautta ihmiset innostuu. Ne innostuu elämästä, ne innostuu maailmasta, ne innostuu toisista ihmisistä ja ne innostuu itsestään! Ne tajuaa yhtäkkiä, että niillä on mahdollisuuksia! Ihan niin kuin ne roolit mitä ne on esittäneet ja mille kaikki on ollut mahdollista, se on yhtäkkiä myös heille itselleen mahdollista! He voivat mennä opiskelemaan tai töihin jos he vaan itse haluavat ja tekevät töitä sen eteen että onnistuvat. Motivaatio. Pieni sana, hurja sisältö.

Valmennus

Valmennus on työpajakentän perussanastoa ja yleiskäsite valmentajan tekemälle työlle sekä valmentautujan saamalle ohjaukselle. Valmennus on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen prosessi, jossa valmentautuja on mukana tavoitteiden asettamisessa ja arvioinnissa. Valmennus jakautuu työvalmennukseen eli osaamisen ja työhön liittyvän kehittymisen tukemiseen, sekä yksilövalmennukseen eli yksilön arjen hallintaan ja elämän kokonaisuuteen liittyvien tarpeiden tukemiseen. Valmennuksen elementteihin kuuluvat tavoite, palaute, prosessin arviointi ja dokumentointi. (Pekkala 2009. s. 22-24)

Valmennuksessa havainnoidaan valmentautujan päivittäistä suoriutumista, läsnäoloa, käyttäytymistä ja näissä kehittymistä. Työvalmennuksessa neuvotaan, ohjataan ja kannustetaan valmentautujia. Yksilövalmennuksessa huomioidaan valmentautuja kokonaisvaltaisesti ja työskentely aloitetaan lähtötilanteen arvioinnilla ja valmennussuunnitelman laatimisella. Yksilövalmennus on asioiden selvittelyä, keskustelua, inhimillistä välittämistä ja tuen antamista. (Koskinen ja Hautaluoma 2009. s. 47-49)

Erilaisista valmennustyyleistä pyritään valitsemaan oikea valmennusmenetelmä valmentautujan osaamisen, työkyvyn ja motivaation tason perusteella.

Valmennustyyli	Valmennusprosessi	Keskeinen sisältö
Motivoiva valmennus	Starttivalmennus	Elämäntilanteen kartoittaminen ja arjenhallinnan tukeminen. Motivointi toimintaan.
Osallistuva valmennus	Kuntouttava työvalmennus	Tukeminen työvalmennuksessa ja arjen hallinnassa
Ohjaava valmennus	Valmentava työvalmennus	Työvalmennus korostuu. Annetaan tarvittaessa yksilövalmennusta
Delegoiva valmennus	Työllistyminen	Tuotannolliseen työhön kykenevälle. Tuetaan avoimille työmarkkinoille.

Taulukko: MOOD valmennustyyli. Erilainen oppija – välineitä työ- ja yksilövalmennukseen, TPY 2009. s. 54

Teatteri-ilmaisu puhuu valmennuksesta oppimisena ja ohjaamisena. Leikkivä teatteri -kirjan mukaan teatteri-ilmaisu ja draama voivat olla yksi avain mielekkäämpään ja syvempää ymmärrystä tuottavaan oppimiseen. Uuden oppimiseen liittyy iloa ja löytämisen riemua. Ilo innostaa siihen suureen työhön, mitä oppimisessa vaaditaan. Ilman iloa ja ihmetystä oppiminen latistuu pintaoppimiseksi ja asioiden sisäistäminen jää silloin tekemättä. Yksi teatteri-ilmaisun tärkeä tavoite on, että osallistujilla on hauskaa. Luovuus, avautuminen, uuden oppiminen ja oivallukset tapahtuvat helpommin vapaaehtoisesti kuin pakottaen. Teatteri-ilmaisun opettamisen lähtökohdat ovat oppilaisa itsessään. Teatteri-ilmaisun opetuksessa iloisella ja yhteisellä työnteolla voi tavoitella useita päämääriä samaan aikaan ja se voi tarjota arvokkaan mahdollisuuden käsittää itseään ja maailmaa ja kasvaa viisaammaksi ihmiseksi. (Vehkalahti 2006. s. 40-41)

Teatteri-ilmaisun ohjaajan ammatti on vaativa, koska hän on vastuussa valmistettavasta esityksestä, ryhmästä kokonaisuutena ja jokaisesta ryhmäläisestä yksilönä. Ohjaajan on tärkeää olla todella läsnä, kokonaisvaltaisesti ja koko persoonallaan. Ohjaaja pomppii, riehuu, huutaa, elehtii, ryömii tai ainakin jännittää kehoaan eläen mukana koko ajan. Ohjaaja tekee työtä omalla persoonallaan ja tärkeää ohjaamisessa on vilpittömyys, rakkaus ja innostus. Teatteri-ilmaisun ohjaajassa yhdistyvätkin ohjaaja, opettaja, kasvattaja, tutkija, kouluttaja ja taiteilija. Ohjaaja tuo esiin käännekohtia tai järjestää niitä, muuttaa tempoa keskittäen ryhmän huomion johonkin merkittävään tai kiihdyttää tahtia pitääkseen toiminnan käynnissä ja kiinnostuksen vireillä. Välillä ohjaaja seuraa tapahtumia vierestä, välillä hyppää mukaan esittämään yhtä rooleista ja välillä pysäyttää toiminnan ja antaa uutta ajattelemisen aihetta tai uuden näkökulman. Opettaminen, ohjaaminen ja taiteen tekeminen yhdessä ryhmän kanssa ovat kokonaisvaltainen ja lomittainen prosessi, josta usein syntyy esitys mutta myös kokemuksia, oppimista ja kasvamista. (Vehkalahti 2006. s 42, 50-53, 192-193)

Teatteri-ilmaisun ohjaajan tehtävänannon tulee olla selkeä, ryhmäläinen ei välttämättä kysy, jos ei ymmärrä. Tehtävänannon pitää olla myös kiinnostava ja innostava. Suurin osa harjoitteista toimii, jos ne tehdään keskittyneesti ja innokkaasti ja epäonnistuu jos ne tehdään välinpitämättömästi. Koska innostus ei ole järjellä säädeltävä ominaisuus, sen luominen on ennen kaikkea ohjaajan tehtävä. Innostuksen luomiseksi vaaditaan, että on itse innostunut. Ohjaajan tehtävä on myös ohjata purkua ja palautetta harjoituksen jälkeen. Purkutilanteessa osallistuja vähintään mielessään miettii mitä koki, havainnoi omaa kehoaan ja tuntemuksiaan ja tekee siten kokemuksistaan todellisia. (Vehkalahti 2006. s. 70-72)

Teatteri-ilmaisussa ohjaaminen on kokonaisvaltaista ja valmennus tapahtuu ryhmässä. Teatteri-ilmaisussa ohjeet, niiden kertominen, palaute ja reflektio ovat valmennusta ja ohjaajan tapaan toimia ja innostaa kiinnitetään paljon huomiota. Teatteri-ilmaisun ohjaaja tekee työtään usein yksin ja jos joku ei toimi tai onnistu, hän reflektoi omaa toimintaansa ja miettii mitä voisi tehdä toisin. Ryhmästä ja sen tavoitteista riippuen esityksen ohjaaminen voi olla hyvinkin tarkkaa ja yksityiskohtiin puuttuvaa. Tällöin teatteri-ilmaisun ohjaajalla saattaa

loppupuolella prosessia olla toisenlainen suhde ryhmäläisiin ja ryhmään ja hän saattaa vaatia enemmän ja olettaa, että ryhmäläiset kantavat vastuunsa. Esityksen ohjaamisessa ohjaamisen tilanne on erilainen ja jokainen ohjaaja luo oman tapansa ohjata näytelmää. Toiset keskeyttävät toiminnan ja antavat palautetta, toiset ohjaavat sivusta. Toiset kannustavat koko matkan ja toiset kiinnittävät huomiota muutettaviin kohtiin. Teatteri-ilmaisussa myös esityksen ohjaaminen on ryhmän ohjaamista. Arvottamista, nolaamista, eriarvoistamista ja syyttelyä vältetään myös esityksen ohjaamisessa. (Vehkalahti 2006. s. 253-256)

Psykodraamassa valmennuksen käsitteitä ovat ohjaaminen, virittäytyminen, pohdinta ja ohjaajan ja ryhmän sekä ohjaajan ja päähenkilön välinen suhde. Psykodraaman toiminnan ensimmäinen vaihe on virittäytyminen (warm-up), eikä se ole tekniikka, vaan prosessi. Morenon mukaan spontaanisuus on uusi tapa reagoida tuttuun tilanteeseen ja adekvaatti tapa reagoida uuteen tilanteeseen. Jotta päästään spontaaniin tilaan, täytyy ryhmän ja ohjaajan lämmitellä eli virittää itsensä läsnäoleviksi hetkeen, aiheeseen, työskentelyyn ja toisiinsa. Niin kuin muusikko tai urheilija tarvitsee lämpenemisen, virittäytymisen ja virittämisen, tarvitsee sitä myös ryhmä ja ohjaaja. (Taylor 1998. s. 47)

Uudessa ryhmässä virittäytymisen tarve on erilainen, kuin jo tutussa ryhmässä. Virittäytymisen tasoja on erilaisia ja mikä toimii yhdessä ryhmässä, ei välttämättä toimi toisessa. Virittäytymisessä ohjaaja voi esimerkiksi puhua omalla tyylillään, välittäen lämpöä ryhmälle ja pitää esittelypuheen alkavasta ryhmästä, aiheesta tai teemasta ja toiminnasta. Ohjaajan tehtävä on rohkaista luottamukseen ryhmäläisiä suhteessa toisiinsa sekä ohjaajaan. Alussa asetetaan myös säännöt ja puhutaan vaitiolovelvollisuudesta, sen tasosta ja aikatauluista. Psykodraamaohjaaja aistii ryhmässä tapahtuvaa liikehdintää koko ajan ja tarkkailee millainen ryhmä on kokonaisuutena: arvostaako ryhmä huumoria, ovatko he aktiivisia ja valmiita toimintaan vai eivät? Ohjaaja tunnustelee ryhmän olemusta ja valitsee virittäytymismenetelmiä ryhmän ja tavoitteen mukaan usein olemassa olevassa hetkessä ennakkosuunnitelmista poiketen. (Taylor 1998. s. 53-54.)

Myös psykodraaman ja sosiodraaman toimintavaiheessa tapahtuu ohjausta, mutta se on enemmän päähenkilön, ryhmän, aiheen tai kipukohdan näkyväksi tekemistä, eikä niinkään vertaudu valmennukseen. Joskus kokenut psykodraamaohjaaja tekee myös toimintavaiheen eli draaman aikana psykoedukaatiota eli palauttaa ryhmää tai päähenkilöä faktoihin, reaali maailmaan tai todellisuuteen.

Jakamisen jälkeen tulee psykodraaman työskentelyn vaiheissa pohdinta. Pohdinta tarkoittaa toiminnassa syntyneiden kokemusten jäsentämistä ja se voi sijoittua ryhmätapaamisen loppuun tai seuraavaan kertaan. Terapeuttisessa ryhmässä pohdinnassa päähenkilö, jonka elämää ja suhteita on draamassa käsitelty, saa vielä ryhmän ja ohjaajan avulla liittää draaman tapahtumia ja niistä nousevaa ymmärrystä itseensä ja elämäänsä. Ryhmästä ja sen tarpeesta riippuen pohdinta voi olla koko ryhmän yhteinen keskustelu tai päähenkilön ja ohjaajan keskustelu tai ryhmän ja ohjaajan keskustelu. Pohdinnassa voidaan palata vielä myös näyttämölle ja tehdä näkyväksi ymmärrettyjä tai ymmärtämässä oltavia asioita. (Aitolehti ja Silvola 2008. s. 13 ja Jefferies 1998. s. 189-191)

Psykodraamaterapiassa voidaan painottaa joko yksilöä tai ryhmää. Yksilökeskeisessä työskentelyssä ohjaajan tai terapeutin rooli on aktiivinen ja kokemusten käsittely tapahtuu lähinnä ryhmän jäsenen ja ohjaajan välillä, muiden pysyessä suhteellisen passiivisina, vain toimien virittäjinä päähenkilön elämänhistoriasta nouseviin kysymyksiin. Ryhmäkeskeisessä työskentelyssä ryhmän jäsenten väliset suhteet nousevat työskentelyn keskiöön ja ohjaaja rohkaisee vuorovaikutusta. Osallistujien omassa elämässä kokemien ongelmien ajatellaan siirtyvän myös ryhmän osallistujien välisiin suhteisiin. Ohjaajan väliintulot tapahtuvat tällöin suhteessa ryhmään, ei yksilöihin tai suhteisiin. Yksilöiden suhteiden tutkimista ja kehittämistä ja muuttamisen mahdollisuutta kutsutaan

sosiometriaksi. Sosiometriset havainnot suuntaavat ohjaajan työtä, kun tavoitteena on lisätä yksilöiden kykyä liittyä toisiinsa, muodostaa realistisia vastavuoroisia suhteita ja tehdä valintoja spontaanisti. Psykodraamassa korostuu ohjaajan vaikutus ryhmän suhdeverkoston kehittymiseen. (Merikivi 2008. s. 101-104)

Psykodraamaohjaaja tarkkailee ja ohjaa ryhmää koko ajan. Päähenkilön valinnassa ohjaaja ottaa huomioon ryhmän vaiheen ja valitsee tarvitaanko päähenkilöksi nyt hiljainen ja vetäytyvä ryhmäläinen, joka on vaarassa eristäytyä suhdeverkostosta vai eniten motivoitunut ryhmäläinen vai se, kenen aihe ilmentää eniten koko ryhmän kysymystä? Ohjaaja havainnoi ryhmärooleja, parien tai alaryhmien muodostumista, neutraaliutta, torjumista ja vetovoimia yksilöiden välisissä suhteissa. Psykodraamaohjaaja valitsee myös työskentelyn tavan, onko se lyhyt vinjetti, moninäytöksinen draama, symbolityöskentely, liiketyöskentely tai jokin muu. (Merikivi 2008. s. 105-107)

Psykodraamatyöskentelyssä, varsinkin alussa, ryhmäläisten suhde ohjaajaan korostuu. Psykodraamassa ohjaaja on enemmän kuin ohjaaja ja tapahtumien mahdollistaja. Psykodraamassa ohjaaja on myös terapeutti ja näin ollen eri tavalla vastuussa ryhmäläisistä ja heidän hyvinvoinnistaan kuin esimerkiksi teatteri-ilmaisun kentällä. Psykodraaman erityislaatuun kuuluu sivutuotteena sen vaikeus selittyä alaan perehtymättömille. Psykodraaman olemuksen, hiljaisen yhteistiedostamattoman, tele-suhteiden, spontaaniuden ja ryhmän avoimena olon olemassa olevalle hetkelle ymmärtää täysin vasta sen koettuaan.

”Jotenkin mulla oli ehkä helpottunukki olo sen (ohjaajan ja itsen suhteen) suhteen”

- Haastateltu 2

Ohjaajan ja ryhmäläisen välille kehkeytyi monen ryhmäläisen kanssa teatteripajan aikana erityislaatuinen suhde. Ohjaajana koin, että kykenin olemaan läsnä ja sanoittamaan osallistujan kokemuksia hänelle uudella tavalla. Tästä syystä välillemme syntyi ryhmäläiselle uudenlainen luottamuksellinen ja välittämistä sisältävä suhde, johon osallistujalla ei ennen ehkä ole ollut mahdollisuuksia omien vanhempiensa lisäksi. Suhteiden syntymistä auttoivat kahdenkeskiset tapaamiset sekä tapaamiset tukiverkoston kanssa ja niissä sovitut yhteiset toimintamallit, jotka loivat turvaa ja pohjan päivittäiselle yhteiselle tekemiselle.

”Kyllä se oli ehkä eniten siinä omaan itsensä huomioiminen, joka eniten mun mielestä anto energiaa ja jaksamista.. vaikka se oli monella tapaa aika työtä vaativaa ja energiaa vievää hommaa, niin kaikki kokoajan ties, että siellä ei tarte minään urheilijahenkisenä tulla ja pomppia menemään, vaan tää on tämmönen teatteriesitys, jossa mennään oman fysiikan mukaan ja ei tarte ylittää itseään niinkun semmoseks ylidramaattiseks tai vedellä jotain semmosta, mihinkä ei oikeesti kykene. Kukaan ei ruvennu oikeesti miettimään että mitenkä mä pärjään tässä kohtaa.. että nilkat pettäis tai rupeis yhtäkkiä huimaamaan tai tällasta. Se oli jotenkin aina niin läpikäyty että miten tässä toimitaan jos käy niin, ni se anto tietyllä lailla semmosen pehmeän alastulon sillee, että jos tulee huono olo, niin sitte tulee ja sitten mennään sen mukaan. Ja se oli jotenkin semmonen positiivinen asenne siihen hommaan. Vaikka siellä meinas stressipurkauksia tulla varmaan kaikille mutta tiettiin, että tässä ei tarte 100% ottaa keholla, vaan mielellä, niin se oli kantava vara. Että kun annettiin lupa olla vähän heikkokin välillä, niin se autto siihen paineenhallintaan sitten muullakin. (...) Se oli mulle tosi tärkeä asia, että pystyttiin ottaa ne osaaminen ja jaksaminen huomioon, se vahvisti mun itsetuntemusta niinkun. ”

- Haastateltu 4

”Ankeuttajissa se (ohjaaminen) tuntuu enemmän siltä, että siinä ei niinkään oltu että siinä vaan poppoota liikutellaan paikoille, vaan se oli enemmän semmosta kunnon paimentamista ja nyt kaikki kasaantuu tässä ja tehdään näin. Silleen järjestelmällisempää ja silleen selkeyttävämpää.”

- Haastateltu 4

”Se (ohjaajan ja ryhmän avoimuus) tietyllä tavalla loikin sitä turvallisuuden tunnetta tässä Ankeuttajissakin, kun tiesi, että ollaan täällä avoimesti porukalla ja ei silleen niinkun katota toista millään tuomitsevalla silmällä, niin tietyllä tavalla se toi sitä ajatusta että sitä kautta pystyttiin olla avoimia enemmän ja rentoutuakki siihen tekemiseen.”

- Haastateltu 4

Selkeys siitä, että minkälaista hommaa me tehdään, veti sitä omaa suoritustakin eteenpäin, että kun tietää, että mitä itte pitää tehdä, niin sitä kautta se vähän niinkun pyöri semmoseen suuntaan että no mä teen näin, eikä niinkään että mä teen jotenkin tonne suuntaan. (...) Ittellä ainakin sitten jotenkin se palaute, mitä mä sain niistä mun rooleista, niin se jäi sinne takakaappiin että katoppa perkele, että sehän meni oikeesti hyvin, vaikka itte aatteli, että nyt näyttää jotenkin vaa läpi menevän että, tietyllä tavalla rakens semmosta.. leegopolikoista semmosta mahtavaa tornia siihen, semmosta itseluottoa että pysty olla vähän korkeammalla, mitä alun perin oletti olevansa.”

- Haastateltu 4

”Mä muistan sen, kun sä kysyit, että miten sä voit auttaa. Musta oli ihanaa, kun sä olit niin rehellinen siinä, että kun on paljon kaikenlaista vaikeetakin asiaa, että sä et välttämättä osaa niissä kaikissa auttaa. Ja niinkun mä sanoin, että ei sun tarvi osata mua korjata, mulle riittää, että sä oot tässä ohjaaja ja mä tiedän että sä autat mua kun mä tarviin. Sä annoit kuitenkin hyvin tilaa omaankin yrittämiseen ja se oli hirveen tärkeä. Sä annoit sitä köyttä. Jossain vaiheessa sä sanoit mulle, että luota siihen tekemisees ja siihen, mitä sä teet siellä, eikä niin, että mä joka askelta kysyn, että noniin Anni-Veera että meenkö mä puol askelta oikealle ja tästä vielä pari askelta taaksepäin ja et sä annoit myös tilaa hakea sitä pärjäämistä. Mä muistan, että ensimmäiseks ärsytti se, että kauanko sä annat mun hakata päätäni seinään ennen kun sä sanot että pieleen meni. Toisaalta se oli se, mikä vahvisti (pärjäämisen tunnetta). Niinku opiskeliussakin, kyllä mä varmaan tuun lyömään päätäni seinään, mut mulle sanottiin, että se on kuulemma ihan hyvä asia, se kuuluu elämään.”

- Haastateltu 1

Sä hyväksyit sen kaiken, et sä sanonu koskaan, että olipas huonosti improttu kohta. Sä et tehnyt täystyrmäystä koskaan. Sä et sanonut kun joku improo jonkun patsaan, että ihan vääränlainen, ei tommosta voi olla olemassakaan. Kaikki hyväksyttiin. Sä et tyrmänny, että olipas huono idea tai huonosti improttu. Ja se, että moka on lahja. Että siellä oli se hyväksyvä ilmapiiri. Ylipäätään se palaute oli hirveen positiivista.”

- Haastateltu 1

”Se varmaan tuli siitä dialogista niin kun mä sanoin, sä kysyit mitä mulle kuuluu. Sä oot niinkun validoinu mun olemassaolon, mä en ollu vaan yks pajalainen, joka jossain nurkassa siellä tekee jotakin, ja sitten käydään aktivoitisuusunnitelmassa läpi joitain asioita, joita ei koskaan pidetä ja mut laitetaan uudestaan nurkkaan istumaan ja tekemään jotakin. Eli mun olemassaolo validoitiin, multa kysyttiin mitä kuuluu ja sä kysyit siis minulta sen asian, eikä mun tarvinnut siinä tilanteessa ruveta keksimään mitään, että mitäköhän mä äkkiä Anni-Veeralle sanoisin, että mitäköhän mulle kuuluu, vaan että et se dialogi siinä, et sä olit siinä ja mä olin tässä ja sä halusit tietää mitä mulle kuuluu. (...) Joka ikinen päivä, vaikka se aina välillä ärsyttikin, niin ärsyttävyyksiin asti sä kyselit, että mitä mulle kuuluu. Se luo sellasen luottamuksellisen pohjan, että ihminen on kiinnostunut minusta muutakin kuin vain, että mä nyt täällä teen hänelle teatteria. Niin sen luottamuksen pohjalta kyllä mä ajattelin, että sä sanot mulle jos joku ois niinku huonoo tai väärää tai väärin ymmärretty. Ja se toinen on rehellisyys siinä, et mä tiedän et sul on vaikeeta, mä voin yrittää auttaa, vaik mä en välttämättä osaa. Koska ne tuo sen luottamuksen siihen ja sillan kun saa luottamuksen ihmiseen, niin mä luotan siihen,

että jos se sanoo, että mä teatterin lavalla teen jotain ok, eikä se oo huonoo, eikä vääränlaista, eikä häpeällistä, niin se on sillon totta. Sillon mä oon tehny jotain, minusta itsestä on tullu jotain, mikä on hyvää ja mikä on arvokasta.”

- Haastateltu 1

”Niin kun vertaa sitä siihen, että sun lähtökohtana oli oikeesti pitää meitä siinä puoli tuntia aamulla ja sä kysyt mitä meille kuuluu. Kun ei meidän ohjaaja (aiemmassa produktiossa) koskaan kysynyt mitä meille kuuluu. Vaan siis me lähettiin tekemään töitä, se kerto että mistä kohtauksesta lähetään ja mitkä vaatteet pitää olla päällä ja jne. Hirveen pitkälle sitä teknistä puolta. Niin onhan siinä valtava ero, kun on ohjaaja, joka ensimmäiseks kysyy mitä sulle kuuluu ja sitten lähetään tekemään sitä työtä. Ja kun ne improt ja ne alun harjoitukset tuli sillä hirveen positiivisella palautteella. Että sähän rupesit oikeestaan korjaamaan meitä vasta siinä näytelmän teon vaiheessa. Siinä vaiheessa kun hiottiin tarinaa ja siellä lavalla olemista, rupesit muistuttamaan sitä toista ohjaajaa, kun sä rupesit sanomaan, että siellä täällä ja tuolla pitää olla. Mutta se oli sitten taas siihen kohtaan hemmetin hyvä tuki. Koska se piti saada kasaan se homma, eikä me oltais ilman sitä sun tiukkuutta saatu sitä kasaan. Että siinä vaiheessa mä jo odotinkin että kyllä sen nyt täytyy jo alkaa jotain sanomaan ja niinhän sä rupesitkin sanomaan miten pitää olla ja miten pitää seistä ja näin.”

- Haastateltu 1

”Mutta jos ajattelee kuntoutujan kuntoututtamista, sellasen ihmisen, jolla on vaikeuksia ittersä kanssa ja on monenlaista ongelmaa, varsinkin jos on pitkä kuntoutuspolku takana, niin kyllä se sun tapa oli niinkun tehokkaampi siihen, niihin omiin ongelmiin. Jos ajatellaan mun henkilökohtasta kehittymistä, niin kyllähän sä sen paljon syvällisemmällä tasolla teit. Et kyl siinä on, mä en tiedä osaanko mä selittää tarpeeksi, mut kyl siin on ihan valtava ero kun (eri produktioita ja ohjaamisen tapoja) vertailee.”

- Haastateltu 1

”Mulle vasta jälkeenpäin tuli oivallus, että tässä teatteripajassa ei se Ankeuttajat -näytelmä ja sen loppuun hiominen ollut se juttu, vaan että se oli justiin se, mitä sä yritit sanottaa sillon mikä ei mun kallon läpi mennyt, kun minä vertasin niihin aikasempiin. Että se on se matka, mikä me tehdään, se tärkeämpi. Niinkun jos sitä vertaa näihin aikasempiin (teatteriproduktioihin), niin kyllähän sä aivan kirkaasti meet niitten ohi siinä kuntoutuspuolella, jos ajatellaan että se on osa ihmisen kuntoutusta tällönen paja. Siinä sulla oli paljon vahvempi rooli siinä kuntouttamisen puolella. Kun tuommosta tehään, niin ethän sä voi saada tommosessa ajassa loppuunsa viilattua näytelmää, jos sä samalla oot työpajaohjaaja, kenen pitää kuunnella valmentautujien asiat ja pysyä mukana heidän asioissaan, että he ei oo sulle vaan näyttelijöitä. Että mehän ei oltu sulle vaan näyttelijöitä jotka sä laitit lavalle ja meidät esiintymään ja tekemään siellä superhyvän näytelmän, vaan se tarkotushan oli se, että jos sitä peilaa siihen kuntoutusprosessiin tai siihen matkaan, jota joku meistä teki, missä tahansa tauolla puhuit, missä tahansa pukuhuoneen takana puhuit, niin siihen nähden se meidän näytelmä ja se miten me puristettiin se ja kuitenkin et se oli silleen valmis, et se oli katsottavissa, ymmärrettävissä, nähtävissä, sehän oli ihan huikea suoritus.”

- Haastateltu 1

Kun toimin teatteripajassa suurimmalle osalle sekä yksilö- että työvalmentajana, se loi hyvän pohjan valmentajan ja valmentautujan väliselle suhteelle. Yksilövalmennukseen kuului teatteripajan aikana verkostopalavereita, tapaamisia valmentautujan ja heidän perheensä kanssa ja kahdenkeskisiä tapaamisia. Usein kahdenkeskiset tapaamiset olivat käytävällä, takahuoneessa, keittiössä, jossakin nurkassa tai kolossa, kun siihen oli tarve. Toisaalta ohjaajana kärsin siitä kun koin, ettei minulla ollut tarpeeksi aikaa ja resursseja kunnolliseen yksilövalmennukseen. Toisaalta näin suurena vahvuutena sen, että ryhmää ohjatesani, työvalmennusta tehdessäni tiesin ihmisten taustat ja haasteet. Minun oli helppo tehdä kahdenkeskisiä sopimuksia valmentautujien kanssa esimerkiksi turvallisuuteen tai ahdistukseen liittyen. Ja kaikki tuo henkilökohtainen tieto valmentautujista oli käytettävissäni ohjatesani ryhmäprosessia ja tehdessäni ryhmävalmennusta. Ryhmässä ei

tullut koskaan tarpeelliseksi sanoittaa tai tuoda ilmi ryhmäläisten haasteita, enkä erityisesti rohkaissutkaan ryhmäläisiä siihen. Kaikki tiesivät, että jokaisella on joku syy olla täällä.

Viimeisenä päivänä teatteripajalla jaoin osallistujille todistukset ja teimme selän takana hyvän puhumista. Jokainen sai vuorollaan istua tuolilla, joka oli selkä ryhmään päin. Ihmiset kertoivat mitä hyvää olivat tässä henkilössä nähneet, missä hän oli onnistunut ja miten hän oli auttanut itseä. Lopulta myös minä ohjaajana pääsin istumaan tuoliin.

”Tuntui, että olin tullut nähdyksi ryhmän silmissä tavalla, jota en ollut osannut odottaa. Lämpö, kunnioitus ja välittäminen valuivat sydämeen ja saivat hien ja kyyneleet todellakin tuntumaan ok hinnalta tästä kaikesta.”

- Ohjaaja, Sormus-hankkeen facebookpäivitys 31.5.2018

Vieläkin liikutun, kun ajattelen sitä järkyttävän suurta työtaakkaa, mistä ajattelin, ettei kukaan sitä nähnyt. Ja sitten se olikin nähty. Minut oli nähty. Osaamiseni, vahvuuteni ja heikkouteni. Omistautumiseni, välillä järkyttävän pitkiksi venyneet päivät, kun tulin kello 5 aamulla kuumeessa rakentamaan valoja, kun kannoin sydämessäni huolta ryhmäläisten pärjäämisestä, selviämisestä ja tulevaisuudesta. Ja se kaikki kulminoitui siihen hetkeen ja heidän hyväksyvään ja rakastavaan läsnäoloon. Onnistumiseen.

Toivon, ettei kenenkään tarvitsisi tehdä töitä niin jaksamisen, resurssien ja osaamisen ääri rajoilla. Ja silti voisi löytää sen saman intensiteetin, sen saman välittämisen ja paneutumisen, saman intohimon omaan työhönsä. Koska sillä on merkitystä.

Sisäinen kasvu

Työvalmennuksen perustehtävänä on edistää yksilön työkykyä ja osaamista, yksilövalmennuksen taas toimintakykyä ja arjenhallintaa. Valmennusprosessin yksi keskeinen vuorovaikutukseen perustuva elementti on se, että valmentautuja tulee tietoiseksi omasta kehitysprosessistaan. Valmennus ei tuota tulosta, jos valmentautuja ei näe tuloksia eli omaa kehittymistään. Siksi dokumentointi ja kokemusten jakaminen ovat tärkeitä. (Pekkala 2009, s. 26, 30.)

Koska työpajoilla kilpaillaan rahasta, on tulosten kirjaaminen tärkeää. Maksaja haluaa saada rahoilleen vastinetta ja kunta pitkäaikaistyöttömät töihin tai opiskelemaan. Sisäistä kasvua on vaikea mitata. Kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus ICF kuvaa, miten sairauden ja vamman vaikutukset näkyvät yksilön elämässä. Mittaristo pyrkii mittaamaan valmentautujan muutosta suhteessa itseseen, työn tekemiseen, arjenhallintaan, aikatauluihin, auktoriteetteihin, itsetuntemukseen, motivaatioon ja uskoon omaan tulevaisuuteen. Valmennuksen tukijärjestelmässä (esim. VAT ja Walmu) on erilaisia ICF:n pohjautuvia kyselyitä ja mittareita, joilla pyritään mittaamaan ja dokumentoimaan valmentautujissa tapahtuvaa muutosta.

Oman kokemukseni mukaan työpajoilla mittaaminen itsessään on tärkeämpää kuin muutoksen aikaansaaminen. Työpajoilla pidetään erittäin tärkeänä, että mittauksia ja testejä tehdään valmentautujille tasaisin väliajoin. Kuitenkaan se, että yksilövalmentaja katsoo, kun valmentautuja tekee testiä tietokoneen näytöltä, ei muuta valmentautujassa mitään, eikä ole itsessään miellyttävä elämys.

Starttivalmennuksen kirjallisuudessa kuvataan selkeästi sisäisen kasvun tavoitteita valmennuksessa.

- Säännöllisen päivärytmin löytyminen ja terveydestä huolehtiminen
- Omien voimavarojen, vaikutusmahdollisuuksien ja muutostarpeen tunnistaminen
- Voimautuminen
- Luottamuksen syntyminen
- Epäonnistumisen ja vastoinkäymisten sietokyvyn vahvistuminen
- Sosiaalisten taitojen ja ongelmanratkaisutaitojen opetteleminen
- Osallisuuden vahvistuminen
- Tukiverkoston rakentaminen
- Sitoutuminen jatkopolkujen rakentamiseen

(Hannila-Niemelä, Oulasvirta-Niiranen ja Pietikäinen 2016.)

Pystytäänkö joissain työpajoilla dokumentoida tällaisia asioita tapahtuvaksi käyttäen työpajakentän dokumentointi- ja valmennusmenetelmiä? Sisäisen kasvun mittaaminen mekaanisesti kysymyksillä on haastavaa ja siksi sisäisen muutoksen näkyminen tilastoissa ei ole itsestäänselvyys. Työpajoilla on erilainen tarve mitata näkyväksi ihmisessä tapahtuva muutos kuin teatterin tai psykodraaman kentillä.

”Kun aikuistuin, kaikki alkoi näyttää harmaalta ja tylsältä. Saatoin vielä muistaa lapsuuden uskomattoman intensiteetin, mutta ajattelin, että tylsistyminen oli vääjäämätön tulos vanhenemisesta. (...) En ymmärtänyt, että kirkkaus on mielessä. Sen koommin olen löytänyt keinoja valaista maailma noin viidessätoista sekunnissa ja vaikutuksen kestäessä tunteja.”

(Johnstone, 1992. s.13)

Minä itse olen hurahtanut teatteriin juuri teatteri-improvisaation kautta. Opiskelin Kuopiossa tekstiilimuotoilua, kun menin mukaan Ylioppilasteatterin toimintaan, päädyin näyttelemään pitkiin improvisoituihin näytelmiin ja olin mennyttä henkilöä. Värien kirkastuminen, omien mahdollisuuksien oivaltaminen, häpeän väheneminen Moka on lahja -periaatteen kautta, välittömyys ja onnistumisen kokemukset muuttivat elämäni. Keskeytin muotoiluopinnot ja lähdin opiskelemaan teatteria. Jotenkin improvisaatio nimenomaan masentuneiden, mielenterveyskuntoutujien ja osatyökykyisten kanssa on räjäyttävää. Värien kirkastuminen ja mahdollisuuksien löytäminen. Minä riitän, minä olen tarpeeksi, minä osaan. Tämä hetki tässä on mahdollisuuksien avain. Improvisaatioon uppoutuminen muuttaa ihmistä sisältä. Paljon myöhemmin, psykodraamaohjaajana vasta aloin ymmärtää miksi.

Teatteri-ilmaisun opetuksen päämääränä voidaan pitää ihmisen kokonaisvaltaista kasvua. Bryan Wayn mukaan draaman määritelmänä voisi olla elämisen harjoittelu ja tavoitteena emotionaalinen hyvinvointi omassa kehossa suhteessa ympäristöön. Kun ihminen ymmärtää itseään, tulee mahdolliseksi ymmärtää myös muita. Ja kun ymmärtää muita, voi ymmärtää itsestään jotain uutta. Kohdatessaan maailman ihminen kokee tunne-elämyksiä. Jokaisessa on hyviä ja pahoja tunteita ja molempia tarvitaan. Tunteiden tunnistaminen ja hyväksyminen on tarpeen, jotta tavoitteena emotionaalinen hyvinvointi voisi täytyä. Varsinaiset tulokset näkyvät ihmisissä kuitenkin ehkä vasta vuosien kuluttua, jokaisessa eri tavalla ja myös tavoilla, joilla ei ole mitään suoranaista yhteyttä teatteri-ilmaisuun. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö tuloksia syntyisi. (Vehkalahti 2009. s. 35-36)

Teatteri-ilmaisun ja draaman avulla ihminen voi kokeilla erilaisia suhtautumistapoja kuin vaatteita ja löytää siten oman persoonansa. En ole tuollainen, enkä tuollainen.. mutta tämä tuntuu oikealta, ehkä olenkin tällainen. Draamatyöskentelyssä voi kokeilla ja oppia tunnistamaan ja hyväksymään itsessään paitsi yleensä kiellettyjä

tunteita kuten vihaa ja kostonhimoa, myös uhrautuvaisuutta ja jaloutta, joihin oikeassa elämässä ei välttämättä tarjoudu suoria mahdollisuuksia. (Vehkalahti 2009. s. 191-192)

Johnstone, joka on tunnettu teatteri-improvisaation isänä, alkoi kehitellä improvisaatiota miettiessään miksi ihmiset kokevat urheilun jännittävämpänä kuin teatterin. Johnstone pyrki myös vapauttamaan näyttelijän onnistumisen paineesta, maneeereista, ennakoinnista ja pakonomaisesta keskittymisestä omaan suoritukseen. Monissa Johnstonen harjoituksissa perinteinen ”mokaaminen” on toivottua ja hänen salaisia ohjeitaan näyttelijöille voi olla ”ole tylsä” tai ”lakkaa yrittämästä”. Improvisaatioharjoitteet kehittävät tajua omasta kehosta ja sen mahdollisuuksista, sekä kontaktia toisiin ja tilanneherkkyyttä. Esiintymiskynnys madaltuu ja ujo omien ideoiden torjunta väistyy mielikuvituksen tieltä. (Vehkalahti 2009. s. 158-159)

Teatteri-improvisaation säännöt lyhyesti

- ❖ Hyväksy omat ja toisten ideat, älä tyrmää
- ❖ Moka on lahja, älä pelkää epäonnistua
- ❖ Kuuntele, vaikutu, reagoi
- ❖ Vie tarinaa eteenpäin, kannaa vastuuta ja hyväksy tarjottu sankarin viitta
- ❖ Luo toimintaa ja tyydy tarvittaessa sivurooliin
- ❖ Auta kaveria, ei omaa gägeilyä

Jo pelkästään ensimmäisen impron säännön omaksuminen eli oman itsensä ja oman toimintansa hyväksyminen muuttaa itsestä epävarmaa ja huonon itsetunnon omaavaa ihmistä. Kaikki impron säännöt ovat sovellettavissa ihan tavalliseen vuorovaikutukseen ihmisten kanssa. Se, ettei tyrmää toisten ideoita ja eristäydy omaan bunkkeriin, vaan on aktiivinen toimija ja ottaa vastuuta yhteisestä tekemisestä, on hyvän vuorovaikutuksen peruskulmakiviä.

Psykodraaman erityisyys on muun muassa siinä, mitä yksilöiden sisällä tapahtuu ja miten sitä osataan kuvata, sanoittaa ja tukea ryhmäprosessissa. Kun ihminen poistuu vaikka psykodraaman viikonloppukurssilta, hänen sydämessään soi sisäinen laulu, joka värittää maailman, ihmiset ja oman toiminnan. Hetken aikaa tuntuu siltä, kuin kaiken olemassa olevan päälle laskisi auringon ja taivaanrannan kaikki yhteiset värit ja kaikki on mahdollista. Sinä itse olet tarpeeksi kaunis, ihmeellinen, taitava ja onnekas, ja pystyt tekemään elämässäsi ne valinnat ja käännökset, jotka sinun kuuluu tehdä. Sisällä väreilee ilo ja onnellisuus siitä, että maailma on kaunis ja itse on elossa. Toki euforia haalistuu ja maailma asettuu takaisin uomiinsa. Mutta ihminen oppii itsestään, omasta käyttäytymisestään, suhteistaan muihin ihmisiin, omista toiveistaan ja salaisista haluistaan sen verran, että on mahdollista muuttaa omaa ja toisten elämää täydemmäksi.

”Se oli eheyttävääkin, kun sai sanoa niitä asioita ääneen, mitä oli miettiny, tai että muutkin ajattelee, tai muillakin on samanlaisia kokemuksia.”

- Haastateltu 3

Osalle ryhmäläisistä oman kokemuksen sanoittaminen ja jäsentäminen on hankalaa. Niin teatteripajalla kuin haastattelutilanteissa tein ohjaajana kokemuksen sanoittamista, tuplaamista, ja puin sanoiksi sitä, mitä ymmärsin ryhmäläisten tarkoittavan tai haluavan sanoa. Tästä syntyi mahdollisuuksia myös erilaiseen ryhmäkokemukseen, jossa tuli nähdä ja kuulla eri tavoin kuin ehkä koskaan aikaisemmin. Itsessään ryhmään tasavertaisena jäsenenä kuulumisen kokemus on merkittävä ja käsitystä omasta itsestä muokkaava.

”Ehkä tää (osallistuminen teatteripajaan, näyttelemine, kokemus ryhmästä) sitä esiintymisvarmuutta pikkasen toi”

-Haastateltu 2

”No ainakin se, että kyllähän se vaikutti muhun, kyllähän se päällimmäisenä loi vähän semmosta itseuskoa siihen, että pystyy semmoseen, mihin ei koskaan ajatellu että päätyis. Että kyllä tiesin, että tällöinen teatteritoiminta olis hauskaa ja mukavaa ja omalla tavallaan kumminkin vaativaa, ettei olis pelkkää pelleilyä, mutta että en ajatellu että näin isoon prokkikseen olisin päätenyt. Ja kun miettii sitä edelliskertaa niin siihen verrattuna skaala oli erilainen, paljon isompi, enemmän huomioitavaa. Ja ettei ollu sillee että vetää jotkut hassut kuteet päälle ja mennään, vaan siinä oli tosi paljon ylimäärästä ja itteki oli vähän säikähtänyt, että mitähän kaikkee tässä keksitään ja itteeni on positiivisesti vaikuttanut, että niinkun usko, että isommassakin mittakaavassa voi tehdä jotain tässäkin tilassa olevan ihminen”

- Haastateltu 4

”Se huikee tunne, mikä oli joka kerta oikean esityksen aikana, kun oli siellä muovin takana ja tajus, että nyt mennään ja se olen minä joka tonne menee. Ei kukaan muu. Kukaan muu ei mua veä eikä työnnä sinne, mä oon ite valinnu sen, semmonen voimaannuttava tunne, niinkun siellä että nyt mennään, nyt mä pääsen näyttämään.”

- Haastateltu 1

”Tää teatteri, kaikki mis mä oon ollu mukana, on vieny mua eteenpäin sinne, pois siitä että kaikki pitää olla rutinoitunutta ja turvallista ja ennalta määriteltyä ja muuta. Tuola ryhmässäkin, missä mä nyt käyn, mä oon paljon puhunut tästä teatterista, kuinka se niinkun valmentaa sua elämään, onhan elämäkin suurimmaksi osaksi improvisaatiota. Jos sä meet jonnekin, niin ei siellä oo valmiita vuorosanoja ja dialogeja, eikä se toinen välttämättä kun sä jotain asiaa kerrot, käyttäydy just niinku sä ajattelet että siihen kuuluis käyttäytyä. Että se valmentaa ja valmistaa kohtaamaan sellasia tilanteita ja uskomaan nimenomaan siihen että sä pärjät siellä elämässä, niissä asioissa mitkä tulee improlla koko ajan syöksyen sun etees, että kun mull oli se tarve siitä, että kaikkee piti hallita ja kaiken piti olla ennalta suunniteltua ja turvallista ja tämmöstä nii, sä et usko kuin onnellinen mä oon siitä, että mä oon oppinu siihen, että mä pärjään, vaikka elämä ei ole käsikirjoitettu.”

- Haastateltu 1

”Tää on ihan huikee muutos. Mun kuntoutusporukka ei ollu uskoa silmiään eikä korviaan, eikä päätään, eikä mitään. Ja itseasiassa, se joka on mua pisimpään hoitanu, tyyliin 10 vuotta sano, että hän jo luuli, että tähän ei päästä ikinä. Ja mä sanoin, että jos mä olisin jääny sinne normipajalle, niin emmä välttämättä olis päässytkään.”

- Haastateltu 1

Teatteripajalla näkyi jonkinlainen muutos jokaisessa vähän pidempään produktiossa mukana olleessa. Kun ihmiset kokivat kuuluvansa johonkin tärkeään, olevansa taitavia ja pidettyjä, heidän selkensä suoristuivat, eivätkä muut valmentajat meinanneet tunnistaa hyvän itsetunnon vahvistamia, energisiä ja puheliaita ryhmäläisiä toukokuun viimeisenä päivänä.

Vaikutukset

Teatteripaja innosti ihmisiä ottamaan vastuuta omasta elämästään ja kannusti heitä nostamaan jalkansa pauselta playlle. 75% teatteripajaan osallistuneista pitkäaikaistyöttömistä osallistujista on sijoittunut eteenpäin positiivisesti vuosi produktion päättymisen jälkeen. 16 osallistujasta 8 (50%) lähti opiskelemaan joko heti seuraavana syksynä teatteripajan päätyttyä tai ovat menossa nyt vuoden kuluttua. 4 (25%) osallistujista on päässyt töihin. Useat sellaiset, jotka ovat olleet Kokkotyö-säätiöllä 5-10 vuotta ovat nyt teatteripajan jälkeen jatkaneet matkaa eteenpäin. (Henkilökohtaiset keskustelut valmentautujien kanssa aikavälillä 28.5.2018 – 30.6.2019 sekä Kokkotyö-säätiön Walmu ja VAT tietokannat)

Vertailuna 2014 Vaasan ammattikorkeakoulussa opinnäytetyönä tehdyssä tutkimuksessa kerrotaan, että Kokkolassa työllistymisprosentti kuntouttavan työtoiminnan jälkeen seuraavina 1-2 vuotena on noin 13% ja opiskelemaan lähtee alle 1%. (Puhto 2014)

Kokkotyö-säätiön tilastoista näkee koko Kokkotyö-säätiön sijoittumiset vertailuksi myös vuonna 2018. 873 valmentautujasta vain reilu puolet on kuntouttavassa työtoiminnassa, loput ovat muissa työllisyyttä edistävässä ja kuntouttavissa palveluissa. Kokkotyö-säätiön kaikista valmentautujista vuonna 2018 työhön on sijoittunut yhteensä 11,9%, palkkatuettuun työhön 7,2% ja avoimille työmarkkinoille 4,7%. Opiskelemaan on sijoittunut yhteensä 19%, joista tutkintotavoitteiseen koulutukseen 6,5%. Kokkolassa on ollut vuonna 2018 Kokkotyö-säätiöllä 495 valmentautujaa ja heistä työhön on sijoittunut 12,3%, josta palkkatuettuun työhön 8,1€ ja avoimille työmarkkinoille 4,2%. Opiskelemaan on sijoittunut Kokkolasta 14,1%, joista tutkintotavoitteiseen koulutukseen 6,9%. (Kokkotyö-säätiön vuositilasto 2018)

”Että (se teatteripajaprosessi oli) tosi voimaannuttava ja se kantaa nytkin. Koska sillä voimallahan mä oon sinne opiskelemaan lähdössä. Mä tarkotan sillä sitä että mä ensimmäistä kertaa elämässä uskon siihen, että kun mä lähden jotain tekemään, että mä pärjään. Ja se, että kun mä oon aina tähän asti aatellu silleen, että jos joku asia on vaikee tai pelottava, niin mä en lähe sitä kokeilee. Että mä en uskalla lähtee sitä kokeilee. Siis mä tiedän sen, mä tiedän, että se tulee ole mulle vaikeeta. Mä tiedän, et se tulee ole mulle pelottavaa, mut mä tiedän myös, että mä selviän.”

-Haastateltu 1

Teatteripajan loppuvaiheessa 16.5.2018 pidettiin avoin keskustelutilaisuus, jossa osallistujina olivat osa teatteripajalaisista, Kokkotyö-säätiön silloinen toimitusjohtaja Ronnie Djupsund, Kokkolan Kaupunginteatterin talous- ja hallintojohtaja Mia Gustafsson, Keski-Pohjanmaan Monialaisen yhteispalvelun, TYP:in vastuualuejohtaja Anu Pippola sekä Pohjanmaan Te-toimiston virkailija Päivi Vehniä. Valitettavasti päättäjiä ei saapunut kutsuista huolimatta paikalle. Teatteripajalaiset kertoivat tilaisuudessa avoimesti kokemuksistaan ja

siitä, mitä he kokivat saaneensa toiminnasta. Yhteistyökumppanit kertoivat, että kokevat tällaisen sosiaalisen kuntoutuksen tärkeänä. He kuuluivat, että pajalla on ollut mielekästä, motivoivaa ja haastavaa tekemistä ja eheytymistä ja voimaantumista on prosessin aikana tapahtunut. Jonkin samantapaisen jatkumisesta haaveiltiin. (Sormus-hankkeen facebookpäivitys 16.5.2018)

Kuitenkin Kokkolan kaupunki ei myöntänyt Sormus-hankkeen neljännelle vuodelle kuntarahaosuutta ja teatteripaja toimintana lopetettiin. Lukuisista toiveistani ja yrityksistäni huolimatta tällä hetkellä teatteripajalle ei näy jatkoa. Joitain hankkeita ja rahoituksia on haettu, mutta niin kuin työpajakentällä yleensäkin, mikään ei ole varmaa.

Minua surettää, että tällaisen, kolmea erilaista, mutta yhteen soljuvaa tietoperustaa hyödyntävän ja selkeästi ihmisiä auttavan toimintatavan ei anneta jatkoa, eikä tehdyllä työllä, saaduilla kokemuksilla ja konkreettisella näytöllä näytä olevan merkitystä kokijoitaan suuremmalle yleisölle. Koen, että psykodraaman ja teatteri-ilmaisun liittäminen työpajakentän toimintaan on järkevää sekä kannattavaa. Onko se todella niin, että jos raha ei pyörittäisi maailmaa, maailma ei pyörisi ollenkaan?

Yhteiskunnallinen näkökulma

Keitä pajalaiset ovat, miten he kokevat liittyvänsä yhteiskuntaan ja mitä tekemämme prosessi ja kokemamme kokemukset kertovat meistä ja maailmasta?

”Aatellaan, että me ollaan vaan jotain kurjia osatyökykyisiä, jotain ihmeen kuluveria yhteiskunnalle. Niin mä oon oppinut aattelemaan niinku sitä että meidän porukka on aika hemmetin vahvoja, ja me ollaan tosi rohkeita, koska me eletään tän kanssa. Me eletään ja toimitaan täällä yhteiskunnassa, vaikka meillä on hirvittävän iso kuorma”

- Haastateltu 1

Pajalaiset, Teatteripajaan osallistuneet, ovat siis ihan tavallisia ihmisiä. Kuka tahansa heistä voisi olla kuka tahansa meistä. Koska myös joka toinen meistä on mielenterveyskuntoutuja. Osalla meistä on asperger. Lukihäiriö. Oppimisvaikeus. Lääkitys. Terapia, kuntoutus, kelatukihakemus. Suurin osa meistä on ollut jossain kohtaa työtön. Melkein kaikki ovat joskus onnettomia. Monella on jokin vamma tai erikoisuus. Vaikea ominaisuus. Haaste elämässä. Osa joutuu onnettomuuteen. Ja jotkut meistä eivät ole koskaan päässeet yli siitä, kun joku meistä kiusasi häntä koulussa. Ja melkein kaikki ovat ainakin välillä yksinäisiä. Ja vain hyvin harva osaa sanoa, että nyt riittää, nousta ylös ja puolustaa itseään, silloin kun kukaan muu ei puolusta.

Ehkä kysymykseni täällä artikkelin lopussa onkin se, että kun muuttunut työntekemisen malli ja muuttuneet odotukset työntekijää kohtaan eivät enää vaadi nippelitaidon osaamista tai toistuvaa mekaanista jaksamista, niin miten saisimme kuntouttavan työtoiminnan ja muut palvelumallit vastaamaan tähän tarpeeseen?

Kirjoittamisen alussa luulin, että kysymykseni olisivat jotenkin psykodraamaan tai omaan egoon ja oman osaamisen nostamiseen liittyviä, mutta ne oikeastaan ovat enemmän koko maailmaa syleileviä ja yksinkertaisia. Miten me voisimme tehdä hyvästä olemassa olevasta järjestelmästä, kuten kuntouttava työtoiminta, tässä ajassa

ihmisiä oikeasti auttavan, yhteen tuovan, eikä eriyttävän? Miten me osaisimme kääntää osatyökykyiset, pitkäaikaistyöttömät, mielenterveyskuntoutujat ja muut kokoaikatyön ulkopuolella elävät ihmiset yhteiskuntamme voimavaraksi taakan sijaan? Miten me järjestäisimme yhteiskuntamme niin, että ihmiset elintasosta, statuksesta ja terveydentilasta riippumatta kokisivat tulevansa kuulluiksi ja nähdyiksi, kokisivat olevansa osallisia yhteiskunnassa, johon kuuluvat, kokisivat tekevänsä jotain tärkeää ja mielekästä, jossa he kaiken kukkuraksi onnistuvat epäonnistumisen sijaan?

Miten voisimme saada työpajojen kauniin toiminta-ajatuksen päivitettyä tähän muuttuneeseen tapaan olla ja tehdä töitä? Miten kuntouttavaan työtoimintaan osallistumisen negatiivinen leima saataisi poistettua ja arvostusta nostettua? Miten voisimme saada Teatteripajalla tapahtuneen ihmisten motivoitumisen käyntiin kaikkialla?

Mietin pitkään, miten lopettaa tällaisten ihan kevyitten, maailmaa syleilevien kysymysten jälkeen. Kunnes vastaus oli ihan helppo. Opiskelkaa ihmiset psykodraamaa.

”Mä oon huomannu tässä nyt kun kuntoutus on edennyt, että mulle riittää hirveen paljon, jos joku ihminen rehellisesti puhuu asioista. Mua enemmän häiriikin sellanen hyssyttely ja silittely, josta ei oo kuitenkaan yhtään mitään apua. Koska mun mielestä jos ihminen sanoo rehellisesti, niin jo se auttaa.”

-Haastateltu 1

Mutta toivoa on. Uudella hallituksella hallitusohjelmaan on nostettu muun muassa välityömarkkinoiden kehittäminen, osatyökykyisten ja erityistä tukea tarvitsevien työllistyminen, kulttuuripalveluiden ja taiteen eheyttävän vaikutuksen tukeminen. Mutta se on sitten jo seuraavan artikkelin paikka.

Lähteet:

Aitolehti ja Silvola (toim.), 2008. Suhteiden näyttämöt, Duodecim, Jyväskylä.

Haastateltu 1-4, 4 teemahaastattelua, jotka on tehty aikavälillä 15-29.4.2019

Hannila-Niemelä, Oulasvirta-Niiranen ja Pietikäinen, 2015. Työpajojen starttivalmennus sosiaalisen kuntoutuksen palveluna. Valtakunnallinen työpajajyhdistys, Helsinki

Hannila-Niemelä, Oulasvirta-Niiranen ja Pietikäinen, 2016. Starttivalmennuksen menetelmiä ja työtapoja. Valtakunnallinen työpajajyhdistys, Helsinki.

Henkilökohtaiset keskustelut valmentautujien kanssa aikavälillä 28.5.2018 – 30.6.2019

Jefferies, 1998. The Processing teoksessa Karp, Holmes ja Bradshaw Tauvon (toim.) The Handbook of Psychodrama, Routledge, New York.

Johnstone, 1992. Impro - Improvisation And The Theatre, Methuen Drama, London

Karp, Holmes ja Bradshaw Tauvon, 1998. The Handbook of Psychodrama, Routledge, New York.

Kokkotyö-säätiön VAT ja Walmu tietokantojen jatkosijoittumistiedot

Kokkotyö-säätiö rs, vuosilasto 2018

Koskinen ja Hautaluoma, 2009. Erilainen oppija – välineitä työ- ja yksilövalmennukseen. Valtakunnallinen työpajajyhdistys, Tampere.

Merikivi, 2008. Yksilö ja ryhmä psykodraamaterapiassa teoksessa Aitolehti ja Silvola (toim.), 2008. Suhteiden näyttämöt, Duodecim, Jyväskylä

Niemistö, 1999. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot, Helsingin Yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, Tammer-paino, Tampere.

Pekkala, 2009. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet, Valtakunnallinen työpajajyhdistys, Helsinki.

Rautiainen, M. 2008. Psykodraaman soveltaminen organisaatioissa teoksessa Aitolehti ja Silvola (toim.), 2008. Suhteiden näyttämöt, Duodecim, Jyväskylä

Sormus-hankkeen facebookpäivitykset, <https://www.facebook.com/sormushanke/>

Taylor, 1998. The Warm-up teoksessa Karp, Holmes ja Bradshaw Tauvon (toim.) The Handbook of Psychodrama, Routledge, New York.

Puhto, 2014. Aina löytyy helmiä - Tutkimus kuntouttavan työtoiminnan työllisyysvaikutuksista Pohjanmaalla. Vaasan Ammattikorkeakoulu.

Vehkalahti, 2006. Leikkivä teatteri, Lasten keskus /LK Kirjat, Helsinki

Zuretti, 1994. The co-unconscious teoksessa Holmes, Karp ja Watson (toim.) Psychodrama Since Moreno, Routledge, London.

Liitteet

LIITE 1

Teatteripajan aikataulu

vk o 3:	15.1 klo 10-14 Tutustuminen	16.1 Tutustuminen teatterityötapa an ja tekstiin	17.1 Tutustuminen pajoihin ja säätioon	vk o 4:	22.1 + Portfolio ip impro + kirjoittamin en alkaa kohtaukset 4 ja 5	23.1 + liikunta aamu LUMOAVA työpaja kohtaus 8	24.1 Ei Urheilutalo, näyttämö 10- 14 kohtaukset 9 ja 10	pe 26.1 KUF esitys 19.00
vk o 5:	29.1 + portfolio ip kohtaukset 11 ja 12	30.1 + liikunta- aamu Urheilutalo kohtaus 13	31.1 Kohtaukset 14 ja 15	vk o 6:	5.2 + portfolio ip kohtaus 16, Yv näytelmästä , roolien jakoa	6.2 + liikunta aamu. Talvitansseille valmistautum inen	7.2 Talvitanssien harjoitus Kälviän kulttuuriopisto	8.2 Talvitans sit esitys klo 15, päivä klo 12-17
vk o 7:	12.2 + liikunta aamu Viim. roolien jako, ohjauslakana TIIMI teatterille klo 13-14	13.2 <i>Lavastussuunni ttelun starttaus teatterilla klo 9-11</i>	14.2 + portfolio ip Roolien syventäminen	vk o 8:	19.2 + LA <i>Pukusuunnit telun starttaus teatterilla klo 10-12 Uudet tulee, tutustumine n, puvustus</i>	20.2 <i>Pukusuunnite lmien konkretisointi klo 10-12 tutustuminen tekstiin jne.</i>	21.2 + portfolio ip – puvustus?	<i>Iltaähde n ääni- ja valokalus ton kartoitus (muu aika)</i>
vk o 9:	26.2 + portfolio ip Näyttelijänty öhön tutustumine n	27.2 <i>Pukusuunnittel un tsekkaus klo 10-12 - Ompelupaja</i>	28.2 + LA <i>Lavasterakenta misen perusteet – teatterin lavastamo 10- 12</i>	vk o 10 :	5.3 + LA O aamupiiri Videon kuvaaminen A tuuraa klo 13 ->	6.3 <i>Pukujen valmistus klo 10-12 TIIMI teatterille klo 13-15.30</i>	7.3 <i>Lavastussuunni ttelun tsekkaus iltatähti klo 10- 12 + portfolio ip – Lavastesuunnit elmat valmiit</i>	
vk o 11 :	12.3 +LA <i>Lavasteide rakentamine n klo 10-12 säätion puuosasto k. 1-3 HARJOITTEL U alkaa</i>	13.3 <i>Ääni ja valo Ari Auvinen klo 10.30-12.30 kohtaukset 4-5</i>	14.3 <i>klo ääni ja valo 9-11 + portfolio ip kohtaukset 6-7 O lämpät ip</i>	vk o 12 :	19.3 +LA kohtaukset 8-10 Suvi- Tuuli puvustus- työpaja J TYPistä, O liikunta	20.3 VATES- seminaariin valmistautum inen	21.3 VATES Seminaarissa esiintyminen Ei portfoliota	
vk o 13 :	26.3 + portfolio ip kohtaukset 11-13 A tuuraa 10- 11.30	27.3 +LA Kohtaukset 14-16 kuntouttavan ryhmä koekatsojat	28.3 Kohtaukset, 2. kierros alkaa 1- 2 O lämpät	vk o 14 :	2.4 PÄÄSIÄINEN	3.4 + liikunta aamu kohtaukset 3- 4	4.4 <i>Ilmaisutaidon työpaja Esko + AVA + muista ryhmistä.</i>	

vk o 15 :	9.4 + liikunta aamu kohtaukset 5-6	10.4 <i>ääni ja valo iltatähti 10.30-12.30</i> kohtaukset 7	11.4 <i>ääni ja valo Iltatähti 9- 11</i> + portfolio ip kohtaukset 8	vk o 16 :	16.4 + portfolio ip kohtaukset 9 ja 10	17.4 + liikunta aamu kohtaukset 11 ja 12	18.4 kohtaukset 13 ja 14	
vk o 17 :	23.4 + liikunta aamu kohtaukset 15 ja 16	24.4 Ääni ja valo läpäri Puvustus / lavastus / ääni/valo VALMISTA	25.4 <i>kampa ja maskeeraus klo 10-12</i> + portfolio ip	vk o 18 :	30.4 Valmistava harjoitus + liikunta aamu	1.5 VAPPU: PYHÄ!	2.5 Valmistava harjoitus <i>kampa ja maskeeraus 10-12</i>	
vk o 19 :	7.5 Pääharjoitus + portfolio ip	8.5 LA Pääharjoitus + koeyleisö	9.5 Pääharjoitus, koeyleisö	vk o 20 :	14.5 Kenraaliharj oitus + Ensi- ilta	15.5 Päivänäytös + liikunta aamu	16.5 Päivänäytös	
vk o 21 :	21.5 Ilta esitys ap vapaa	22.5 Ilta esitys ap vapaa	23.5 Esitysten purku	vk o 22 :	28.5 Portfolioide n esittely	29.5 Prosessin päättäminen, nyyttarit	30.5 Kokkotyö- säätiön yhteinen kesäpäivä	