

Opinnäytetyö (AMK)

Koulutus Teatteri-ilmaisun ohjaaja AMK

Ryhmä MTEATS15

Opinnäytetyön valmistumisvuosi 2017

Tiina Puranen

RYHMÄYTYMINEN PALVELUTUOTTEENA

– kohderyhmänä yritykset

OPINNÄYTETYÖ (AMK / YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Teatteri-ilmaisun ohjaaja AMK

Opinnäytetyön valmistumisajankohta 13.3.2017 | Sivumäärä 36

Tiina Puranen

RYHMÄYTYMINEN PALVELUTUOTTEENA

– kohderyhmänä yritykset

Työssäni luon kaksi erilaista palvelutuotetta kohdennettuna yrityksille. Tuotteet ovat kolmen tunnin kestoisia draamaharjoitteita sisältäviä työpajakokonaisuuksia. Ensimmäinen tuote on suunnattu ryhmälle, jossa ei juurikaan tunneta toisia entuudestaan, ja toinen on ryhmälle, jossa jäsenet ovat jo tuttuja. Tuotteiden kehityksen pohjalla käytän omia kokemuksiani ja kirjallisia lähteitä ryhmistä ja ryhmäytymisestä.

Alussa pohdin yleisesti ryhmää ja ryhmäytymistä, jonka jälkeen kerron omista kokemuksistani. Näiden pohjalta laadin yksityiskohtaiset työpajasuunnitelmat. Perustelen luomani työpajakokonaisuudet pala palata. Lopuksi mietin palvelutuotteilleni hinnan ja pohdin tuotteiden markkinointia.

Lopputuloksena syntyy kaksi myyntikelpoista ryhmäytymistuotetta yrityselämän tarpeisiin.

ASIASANAT:

Draamaharjoitteet
Palvelutuote
Ryhmä
Ryhmäytyminen
Toiminnalliset menetelmät

BACHELOR'S / MASTER'S THESIS THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Drama Instructor

Completion year of the thesis 2017| Total number of pages 36

Tiina Puranen

GROUPING AS A SERVICE PRODUCT

- Targeted towards businesses

For my work, I will create two different types of service product that will be targeted towards businesses. These products will be workshop modules based on drama exercises and will have a duration lasting 3 hours. The first product will be aimed at groups of people that do not know much about each other and the second product aimed at groups of people that are already familiar. For the product development, I'll use my own experiences and written sources of groups and grouping.

In the beginning, I will reflect on groups and group formation in general and afterwards share details of my own experiences. Based on these experiences, I'll draw up detailed plans and will give a piece by piece explanation of the workshop modules. Finally, I've thought about my service products prices and product marketing considerations.

As a result, there will be two saleable grouping products the business world needs.

KEYWORDS:

Group
Grouping
Functional methods
Drama exercises
Service product

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 RYHMÄ	7
2.1 Ryhmän vaiheet ja roolit	9
3 RYHMÄYTYMINEN	11
3.1 Ryhmäytyminen työyhteisöissä	12
3.2 Ryhmäytymisen ensiharjoitteita	14
3.2.1 Ohjaajan rooli ja tehtävä ryhmäytymisen alussa	16
3.3 Sopivia lämmittely- ja draamaharjoitteita	17
4 RYHMÄYTYMISEN PALVELUTUOTTEET YRITYKSILLE	19
4.1 Perustelut työpajakokonaisuuksista	29
5 LOPUKSI	33
LÄHTEET	35

LIITTEET

Liite 1. Sääntöpyramidi



1 JOHDANTO

Ryhmäytymisellä tarkoitan ryhmän kykyä alkaa toimia yhtenäisenä, eheänä ja turvallisena ryhmänä, jossa jokainen löytää paikkansa juuri sellaisena kuin on. Ryhmäytyminen on jokaisessa ryhmässä tapahtuva ilmiö. Toisissa ryhmissä ryhmäytyminen tapahtuu hitaasti, toisissa hyvinkin nopeasti. Joissakin ryhmissä tuntuu, ettei ryhmäytymistä tapahdu lainkaan. Onko silloin kyse ryhmästä vai pelkästään joukossa toimivista yksilöistä? Auttamalla esimerkiksi teatterilähtöisin menetelmin ryhmää ryhmäytymisessä säästetään aikaa ja työn tuottavuus saattaa jopa kasvaa.

Miksi valitsin aiheeksi ryhmäytyminen palvelutuotteena? Minulta on monesti ja monelta taholta kysely neuvoja ja työkaluja ryhmäytymiseen. Varsinkin syksyllä uusien koulu- ja harrastusryhmien sekä työhön liittyvien ryhmien alkaessa tarve erilaisille ryhmän toimintaa parantaville harjoitteille on suuri. Ryhmien toiminnasta ja ryhmäytymisestä on kirjoitettu monia kirjoja ja oppaita. Miksi ryhmien ohjaajat, opettajat sekä työyhteisöjen esimiehet ja päälliköt eivät käytä näitä apunaan? Ovatko oppaat suunniteltu vääränlaisille kohderyhmille? Ehkä aihe ei ole tuttu ja ryhmäytymisessä monesti käytetyt harjoitteet tuntuvat vierailta omassa ammatillisessa kontekstissa. Tai sitten ei ole aikaa paneutua ryhmän toimivuuteen muun työn ohella. Miten paljon aihetta on käsitelty yrityselämän kannalta? Jos ryhmäytyminen on tärkeää kouluissa ja harrastuksissa, miksi se ei olisi sitä myös yritysmaailmassa? Me-hengen luominen ja ryhmässä saumatomasti toimiminen ainakin näin maalaisjärjellä parantaa varmasti yrityksen toimintaan ja tuottavuutta.

Suuren kysynnän vuoksi aloin suunnitella tulevalle yritykselleni ryhmäytymiseen liittyviä palvelutuotteita. Tällöin ulkopuolinen henkilö tulee paikalle ja vetää halutulle ryhmälle työpajan, jossa keskitytään ryhmäytymiseen vaikuttaviin asioihin. Työpaja voidaan räätälöidä juuri asiakkaan toiveiden mukaiseksi tai valita valmiista vaihtoehdoista. Työssäni tarkastelen kahta erilaista työpajavaihtoehtoa. Yksi työpajavaihtoehto on ryhmille, jotka eivät tunne toisiaan ennakkoon ja toinen ryhmille, jotka ovat toimineet yhdessä jo jonkin aikaa. Koska olen toiminut

teatteri-ilmaisun ohjaajana jo 19 vuotta, suuri osa kirjallisesta työstäni perustuu omaan kokemukseeni. Tämän lisäksi toimin nykyään teatterityön ohella Personal Trainerina, ja siksi pohdin myös työssäni liikunnallisia mahdollisuuksia tämän kaltaisissa työpajoissa sekä millaisia työpajakombinaatioita näillä kahdella alalla voi muodostaa.

Olen toiminut ammatissani hyvin erilaisissa ryhmissä. Toimin nuorten teatterikerhon ohjaajana Turun kaupungin Nuorten taide- ja toimintatalo Vimmassa vuodesta 2006 vuoteen 2014. Suuri osa opinnäytetyössäni käsittelemistä kokemuksistani perustuu Vimmassa tekemääni ohjaajan työhön. Lisäksi olen toiminut ohjaajana niin lapsille, erityisryhmille, vanhuksille kuin aikuisillekin. Jännittäjäryhmien ja erityisherkkien ohjaaminen on antanut minulle paljon tietoa erityisryhmien ryhmäytymisestä.

Työssäni pohdin ryhmää yleisesti, millaisia ryhmiä on, minkälaisia erityispiirteitä niillä saattaa olla ja minkälaisia ongelmia nämä voivat aiheuttaa ohjaajalle. Mitkä asiat vaikuttavat ryhmäytymiseen? Valoitan kokemuksiani ohjaamistani ryhmistä ja niiden ryhmäytymisestä. Mitä olen kokenut vaikeaksi, ja miksi joku ryhmä on ollut niin sanotusti ”helppo”. Pohdin myös työyhteisöä ryhmänä, ja mitkä seikat yleisesti vaikuttavat työyhteisössä ryhmäytymiseen.

Kokemusteni ja tutkimukseni pohjalta luon yksityiskohtaisia malliesimerkkejä erilaisista työpajakokonaisuuksista. Nämä esimerkit tulisi olla siirrettävissä suoraan myytäväksi tuotteiksi. Käyn pala palalta läpi suunnitelmia, ja perustelen valintani. Lopuksi pohdin työpajan hintaa, sen markkinointia ja kohderyhmiä.

2 RYHMÄ

Ryhmä on joukko yksilöitä, joiden perimmäinen tarkoitus on toimia yhdessä. Riitta Jauhiainen ja Marjatta Eskola (1994, 49–58) jakavat ryhmät tavoitteellisiin ja satunnaisiin ryhmiin. **Tavoitteellinen ryhmä** muodostuu silloin, kun yksilö hakeutuu toimimaan ryhmään, jolla on jokin yhteinen tavoite. Tällaisia ovat esimerkiksi monet harrasteryhmät, erilaiset yhdistystoiminnat sekä työyhteisöjen sisäiset organisaatiot. Tavoitteelliseen ryhmään ihminen hakeutuu lähes aina omasta tahdostaan. **Satunnainen ryhmä** puolestaan syntyy, kun ihmiset tulevat ryhmään satunnaisesti tai ilman omaa tahtoa. Satunnaisia ryhmiä ovat mm. koululuokat, monet työyhteisöt ja jotkin harrasteryhmät. Satunnaisiin ryhmiin hakeudutaan yksilöllisistä syistä toteuttamaan jotain omaa henkilökohtaista tavoitetta. Tällöin yhteiseen tavoitteeseen ei sitouduta samalla tavoin kuin tavoitteellisessa ryhmässä. Monesti satunnainen ryhmä voi muuttua tavoitteelliseksi ryhmäksi silloin kun ryhmäytyminen on tapahtunut.

Ryhmiä voi olla pienryhmiä ja suurryhmiä. Ryhmänohjaustunneilla pienryhmän kerrottiin koostuvan n. 4–7 henkilöstä. Tosin itse pidän jo 3 henkilön muodostamaa kokonaisuutta ryhmänä. Pienryhmät toimivat kokemukseni mukaan kitkattomammin ja saavuttavat asetetun tavoitteen nopeammin. Siksi jaan ryhmisäni usein oppilaat pienryhmiin tekemään harjoitteita. Suuremmissa ryhmissä, varsinkin lasten ja nuorten parissa, aikaa kuluu monesti liikaa yleisen kurin ylläpitoon.

Suurryhmässä puolestaan toteutuu paremmin ajatus ”joukossa on voimaa”, jolloin esimerkiksi jonkin ideologian tai aatteen eteenpäin vieminen on helpompaa. Suurryhmiä ovat mm. erilaiset aktivisti- sekä puoluryhmät.

Niin ikään ryhmät voidaan jakaa turvallisiin sekä turvattomiin ryhmiin. Turvallisessa ryhmässä ihminen saa olla oma itsensä ja kokea hyväksytyksi tulemisen juuri sellaisena kuin on. Turvattomassa ryhmässä vallitsee pelko eikä yksilö uskalla ilmaista itseään vapaasti. Turvattomassa ryhmässä piiloudutaan helposti roolin taakse eikä kyetä välittämään muista ryhmän jäsenistä. (Aalto 2000, 17.)

Mikko Aalto (2000, 22–23) jakaa ryhmän turvallisuuden asteet kahdeksaan eri kategoriaan:

- **Pelkäävä ryhmä**, jossa ryhmän jäsenet pelkäävät toisiaan eivätkä uskalla toimia omina itseinään
- **Turvattomassa ryhmässä** vallitsee epävarmuus. Ryhmän jäsenet eivät reagoi toistensa toimintaan eivätkä saa toisiltaan myönteistä vastausta. Keskustelu liikkuu asiatasolla ja pelkoa saattaa esiintyä.
- **Tuntematon perusturvallinen ryhmä**. Tässä ryhmässä ei esiinny pelkoa, mutta koska ryhmäläiset eivät tunne toisiaan, he käyttäytyvät varovaisesti toisiaan kohtaan.
- **Tuttu, turvallinen ryhmä**, jossa ei tarvitse pelätä uhatuksi tulemistä ilmaistessaan mielipiteitään tai tunteitaan. Turvallisuus ei välttämättä perustu vielä syvälliseen tuntemiseen ja luottamukseen.
- **Avoin ryhmä**. Tässä ryhmässä sen jäsenet uskaltavat ilmaista itseään hyväksytysti tunne-, mielipide- ja arvotasolla.
- **Heikkoutta hyväksyvä ryhmä**. Tällaisessa ryhmässä ryhmäläinen uskaltaa tuoda esiin omia heikkouden tunteita, kuten epäonnistumista, avuttomuutta tai turvattomuutta, ja pystyy jopa nauramaan itselleen.
- **Haavoittuvuutta salliva ryhmä**, joissa syvennyttään entisestään tunnetasolla. Tällaisessa ryhmässä voi turvallisesti kertoa kipeimmistäkin kokemuksista eikä häpeä ole enää vallitseva tunne.
- **Armahtava ryhmä**, jossa ihminen paljastaa oman pimeän puolensa (häpeä, syyllisyys, arvottomuus) ja ryhmä suhtautuu asiaa armollisesti anteeksiantamuksen asenteella.

2.1 Ryhmän vaiheet ja roolit

Ryhmä kehityksessä on todettu olevan 5 vaihetta, *Forming, Storming, Norming, Performing ja Adjouring* (Toivakka & Maasola 2011, 37).

Forming-vaiheessa ryhmä muokkautuu. Silloin tunnustellaan ilmapiiriä ja omaa sijaa ryhmässä, ollaan varovaisia ja tutustutaan toisiin. Muokkausvaiheessa paneudutaan myös sääntöihin ja toimintamalleihin. Tässä vaiheessa ollaan yleensä hyvin riippuvaisia ohjaajasta.

Storming- eli kuohuntavaiheessa yhteenkuuluvuus alkaa kasvaa, me-henki syntyy. Ryhmäläiset hakeutuvat ryhmän sisällä samanhenkisten joukkoon, innostutaan asioista ja ollaan rohkeita, uskalletaan tuoda omat mielipiteet esiin. Tämä saattaa johtaa ristiriitoihin ryhmäläisten keskuudessa ja vastustuksena ohjaajaa vastaan.

Norming-vaiheessa toimintamallit vakiintuvat. Ryhmässä on vapaa ja avoin ilmapiiri. Yhteenkuuluvuus vahvistuu ja jokainen on löytänyt oman roolinsa ryhmästä. Mahdolliset ristiriidat sovitaan ryhmän kesken. Ryhmäläiset osaavat tässä vaiheessa toimia yhteen hiileen puhaltaen, kompromisseja tehden.

Performing-vaiheessa yhteistyö on vakiintunutta. Ryhmässä on helppoa työskennellä ja kommunikointi on avointa. Tässä vaiheessa painopiste on toiminnan kohde eikä ylimääräistä energiaa kulu ryhmän kannattelemiseen. Negatiiviset tunteet ja asiat osataan kohdata ja käsitellä asianmukaisesti. Ristiriitoja ei juurikaan synny.

Adjouring eli ryhmän hajoaminen. Ryhmän tavoite on saavutettu. Monesti herättää haikeutta, mutta toisaalta myös helpotusta. Monesti projektin purkaminen ryhmäläisten kesken helpottaa ryhmän hautaamista. (Toivakka & Maasola 2011, 37.)

Ryhmän jäsenten roolit voivat olla virallisia tai epävirallisia. Virallisista rooleista mainittakoon esim. johtajan ja sihteerin roolit. Viralliset roolit ovat monesti ulkoapäin asetettuja rooleja. Epävirallisia roolit perustuvat enemmän ihmisen

omaan luonteeseen, on rohkaisijoita, hauskuuttajia, tarkkailijoita, koordinoijia, kyseenalaistajia, moottoreita jne. Jotkin epäviralliset roolit voivat muuttua myös ryhmää häiritseviksi rooleiksi ja niiden raja on häilyvä. Hauskuuttaja voikin yhtäkkiä olla ylimielinen kommentoija tai ärsyttävä pelle, tai kyseenalaistajasta tulee inttäjä. Ryhmäläisillä on myös yksilöllisiä rooleja. Nämä perustuvat yleensä ihmisen ammatti-/ harrastustaustaan. Ryhmässä voi olla erittäin kirjava joukko eri alojen ihmisiä ja tämä vaikuttaa osaltaan ryhmän toimintaan, esim. matemaatikolla ja taiteilijalla saattaa olla hyvin erilainen maailmankuva ja toimintatavat. (Toivakka & Maasola 2011, liite 24)

3 RYHMÄYTYMINEN

Miksi joku ryhmä alkaa toimia kitkattomasti heti alusta asti? Miksi taas toinen ryhmä ei löydä yhteistä säveltä millään? Toimiva ryhmä syntyy siis kun ryhmäläiset kokevat olonsa turvalliseksi. Mitkä asiat vaikuttavat turvallisuuden tunteeseen? Jos ryhmäläiset suhtautuvat toisiinsa vähätellen tai mitätöiden tai eivät osaa kuunnella toisiaan, ei turvallisuuden tunnetta varmastikaan synny (Aalto 2000, 71). Turvallinen ilmapiiri vaatii hyväksyntää, ymmärrystä ja kannustusta. Olen myös huomannut, että samaistuminen ja vertaistuki vahvistavat olennaisesti turvallisuuden tunnetta. Tässä vaiheessa ohjaajan rooli ja esimerkki ovat erittäin tärkeitä. Hän voi jo ensimmäisellä kerralla nostaa kunkin ryhmäläisen itsetuntoa olemalla avoimen kiinnostunut ryhmäläisistään.

Oman kokemukseni mukaan ryhmä vaatii usein toimiakseen luonteeltaan hyvin toisistaan erilaisia yksilöitä, joilla kaikilla kuitenkin on sama tavoite. Hyvästä ryhmästä löytyy niin ekstroverteja kuin introverttejäkin, ajattelijoita kuin toimijoita. Jokainen löytää paikkansa ja roolinsa ryhmässä nopeasti. Pieniä samanhenkisistä yksilöistä syntyviä ryhmiä muodostuu ryhmän sisällä ja nämä ryhmät toimivat saumattomasti yhdessä. Kitkaisempaa ryhmänmuodostus on silloin kun ryhmässä on liikaa esimerkiksi ekstroverteja tai toisaalta myös introvertteja. Näistä kahdesta jälkimmäinen kuitenkin on helpompi. Introvertti antaa helposti tilaa toiselle toimien itse tarkkailijana. Kun taas ekstrovertit haluavat olla esillä ja konflikteja syntyy helpommin ekstroverttien keskuudessa.

Ohjaajana olen ryhmän muodostumisessa hyvin tärkeässä roolissa. Näytän alussa suunnan, mihin olen ryhmää viemässä. Mielikuvissa näen hyvänä ohjaajana omaavani näkymättömät tuntosarvet, joilla vaistoan ryhmäläisten herkkyyden jollekin luonteenpiirteelle. Hyvänä ohjaajana osaan olla assertiivinen eli jäämäkkä. Olen kuunteleva ja ymmärtäväinen, mutta määrätietoinen ryhmän tavoitteissa ja toimivuudessa.

Samoin kuin ryhmäläisille on myös ohjaajalle uuden ryhmän tapaaminen jännittävää. Jokainen ryhmä on erilainen. Jos jokin lähestymistapa sopi edelliselle ryhmälle, se ei välttämättä sovi uudelle ryhmälle.

Itse aloitan uuden ryhmän kohtaamisen esittelemällä itseni. Yritän tässä vaiheessa jo puhua itsestäni kuin yhtenä ryhmän jäsenenä eli pyrin olemaan ryhmän kanssa samalla tasolla. En ylennä itseäni vahvaksi auktoriteetiksi. Tällä tavoin yritän keventää ryhmän ryhmäytymistä. Tehdä heidän olonsa ”kotoisaksi”. Voin kertoa esimerkiksi kuinka itseäni jännittää tai kuinka itse olen ollut heidän saappaissaan, ja miltä minusta silloin tuntui. Omiin kokemuksiin viittaavat esimerkit ovat olleet hyvin tärkeitä esimerkiksi juuri jännittäjäryhmieni kanssa. Esimerkit, joihin on helppo samaistua helpottavat ryhmään tuloa. Olen mm. kertonut jännittäjäryhmäläisille kuinka paljon olen itse aina jännittänyt ja silti minusta tuli esiintyjä. Olen kertonut, millaisia oireita minulla on ollut, ja mitä olen tehnyt lievittääkseni oloani. Pidän esimerkkien kertomisen kepeänä, ja monesti ne huvittavat ryhmäläisiä ja saavat heidät nauramaan. Tämä vapauttaa ja lieventää jännitystä uuteen ryhmään tuloon.

3.1 Ryhmäytyminen työyhteisöissä

Olen itse toiminut freelancerina koko työikäni enkä pysty nojautumaan omiin henkilökohtaisiin kokemuksiini pitkäaikaisena työyhteisön jäsenenä. Toki olen toiminut lyhtyaikaisemmissa työskentelyryhmissä, joissa niin ikään on tapahtunut ryhmäytymistä.

Simo Routarinne (2004, 17–18) kertoo kirjassaan, että pysyvän pitkäaikaisen yhteisön jäsenyys on turvallista, jolloin jäsen on saavuttanut pysyvän jäsenyytensä ryhmässä. Lyhytkestoisten yhteisöjen jäsenyys vaatii puolestaan yksilöltä enemmän aktiivisuutta ja ponnistelua. Uuteen ryhmään sopeutuminen voi joillekin yksilöille olla stressaavaa ja jopa pelottavaa. Työelämän tendenssinä on nykypäivänä juuri nämä lyhytkestoiset ryhmät, jotka aiheutuvat mm. pätkätöistä,

ammattillisen kentän muutoksista, työllisyystilanteen vaihteluista, markkinoiden äkillisistä muutoksista, fuusioista ja saneerauksista.

Lyhytkestoisissa ryhmissä ryhmäytymiselle ei juurikaan ole aikaa. Ryhmän alkutaival määrittää jäsenen aseman ryhmässä. Jos asetelma on heti alussa kilpailtava, ryhmästä ei tule yhteistoiminnallista. Pienryhmiä ei ehdi muodostua ryhmän sisälle ja jäsenet eivät ehdi liittyä toisiinsa vaan jäävät erillisiksi yksilöiksi. Ryhmäytymistä ei siis synny ja ryhmään kuulumisen tarve ei täyty.

Toisaalta ryhmän vaihtuminen voi myös olla hyväkin asia. Jos yksilön asema ei jossain ryhmässä ole tyydyttävä, hän voi jossakin toisessa ryhmässä muokata asemansa toisenlaiseksi. (Routarinne 2004, 18.)

Routarinne (2004, 20–21) kirjoittaa, että ”Yrityskonsultit kiertävät luennoimassa yhteishengestä, tiimityön taivaasta, sisäisistä sankareista ja toisen huomioon ottamisesta. Usein kauniit ajatukset jäävät hetken herkuiksi eivätkä siirry arkipäivän toimintaan.” Tämä on juuri se mielikuva, joka itsellenikin on siitä tarjonnasta, jota yrityksille tarjotaan ryhmän toiminnan parantamisesta. Itse uskon vahvasti toiminnan kautta syntyvään muutokseen, joka perustuu omiin tunteuksiin ja tunteisiin. ”Harjoitteet tarjoavat mahdollisuuden toimintaan, muutokseen ja oppimiseen.”, Routarinne (2004, 21) kiteyttää. Harjoitteiden kautta pystytään osoittamaan faktoja, unelmia tai kauhukuvia ryhmän toiminnasta. Esimerkiksi asemat työyhteisöissä voidaan harjoitteissa kääntää pääläelleen ja mahdollisessa harjoitteen asettamassa roolissa jäsenet pääsevät testaamaan, miltä tuntuu mm. olla johtajan tai alaisen saappaissa. Myös erilaisia ryhmän käyttäytymismalleja voidaan käydä harjoitteiden kautta läpi.

3.2 Ryhmäytymisen ensiharjoitteita

”Ryhmäyttämällä tarkoitamme erilaisiin toiminnallisiin tehtäviin perustuvaa prosessia, jonka avulla ryhmän turvallisuus vaiheittain kasvaa.” (Aalto 2000, 69).

Keskusteltuani ihmisten kanssa ryhmässä aloittamisesta ja sen jännittävydestä, moni otti esiin ns. cv-piiriin. Cv-piirissä jokainen vuorollaan esittelee itsensä ja kertoo lyhyesti itsestään jotakin. Tätä jännitetään yleensä paljon. Jännitys on monilla niin kovaa, että he eivät kykene lainkaan keskittymään siihen, mitä muut sanovat. Pulssi nousee, ja kaikki energia menee oman puheenvuoronsa odotteiluun ja miettimiseen. Vaikka kukaan ei tästä yleensä pidä, hoidetaan esittely lähes aina näin. Itse käytän mieluummin menetelmää, jossa pareittain haastatellaan toisiaan. Parit kyselevät toisiltaan nimen lisäksi esimerkiksi ikää, koulua, ammattia, perhettä, lemmikkieläimiä ja asuinpaikkaa. Joissakin ryhmissä olen pyytänyt jokaista vastaamaan vielä johonkin tarkennettuun kysymykseen, vaikkapa mitä toiveita on teatterikerhon sisällöltä. Tämän jälkeen parit esittelevät toisensa koko ryhmälle.

Jännittäjäryhmässä käytin itsensä esittelyyn ”rento asento” -harjoitusta. Tässä vuorotellen jokainen näyttää asennon ja sanoo omalla nimellään: ”Tämä on X:n rento asento”, jonka jälkeen muut ryhmäläiset ottavat saman asennon ja toistavat: ”Tämä on X:n rento asento”. Jo pieni fyysinen toiminto auttaa jännittävässä tilanteessa.

Muita harjoituksia, joita olen käyttänyt ryhmän alkututustumiseen ovat esimerkiksi Bingo, erilaiset janat, antiminä, palloleikki ja tervehtiminen tilassa.

Bingon aihe voi olla vaikkapa kesäloma. Ryhmäläisille jaetaan paperi, jossa on ruudut. Ruuduissa lukee noin kymmenisen eri asiaa yksi asia per ruutu, kuten söin jäätelöä puistossa tai kävin purjehtimassa. Tämän jälkeen ryhmäläiset liikkuvat vapaasti tilassa ja kyselevät toisiltaan paperissa olevia kysymyksiä. Kun ensimmäinen on saanut paperin täyteen rasteja, hän huutaa ”bingo”, ja harjoitus loppuu tähän. Bingon aihetta voi varioida ryhmän mukaan.

Janat ovat hyviä aloitusharjoituksia, sillä niissä ei aiheesta riippuen tarvitse välttämättä puhua. Jännittäjäryhmässä olen teettänyt jännitysjanan. Tässä kerron ryhmäläisille, missä kohtaa on 0% ja missä 100%. Tämän jälkeen pyydän ryhmäläisiä asettumaan janalle sen mukaan, kuinka paljon heitä jännitti tulla ryhmään, 0% ei yhtään ja 100% maksimaalisesti. Mielenkiintoista, miten tällainen harjoitus voi jo vapauttaa ryhmäläisiä. He saavat tämän pienen harjoituksen kautta ensimmäisen pisaran vertaistukea. He huomaavat, etteivät ole yksin ongelmansa kanssa ja saattavat jo tässä vaiheessa alkaa jakaa tuntemuksiaan keskenään.

Jännittäjäjanan lisäksi olen teettänyt syntymäpäivä- ja ikäjanoja sekä nimen etukirjaimesta muodostuvia janoja. Toisin kuin jännitysjana nämä janat vaativat jo pientä keskustelua toisten kanssa.

Antiminä-harjoituksessa kerrotaan käänteisesti itsestään. Harjoituksessa ohjaaja jakaa ryhmäläisille paperit ja kynät. Jokainen piirtää heikommalla kädellään (oikeakätiset vasemmalla ja vasenkätiset oikealla) muotokuvan itsestään. Kuvan alle he kirjoittavat nimensä väärinpäin. Minä olisin esimerkiksi Aniit. Kun nimetty muotokuva on valmis, ryhmäläinen kääntää paperin. Tämän jälkeen hän kirjoittaa kääntöpuolelle asioita, joista antiminä pitää eli toisin sanoen asioita, joista ei itse pidä (tai asioita, joista antiminä ei pidä, mutta itse pitää). Voisin esimerkiksi kirjoittaa, että en pidä teatterista vastoin todellisen minäni mielipidettä. Kun kaikki ovat valmiita, jokainen saa vuorotellen esitellä muotokuvansa ja lukea kirjoittamansa tekstit.

Palloleikissä seisotaan piirissä. Ohjaaja aloittaa leikin heittämällä pallon jollekin piirissä, ja samalla hän sanoo oman nimensä. Pallon vastaanottaja heittää pallon taas uudelle henkilölle ja sanoo nimensä. Näin edetään kunnes kaikki ovat saaneet pallon, ja viimeinen heittää pallon ohjaajalle sanoen oman nimensä. Seuraavat kierrokset edetään samalla tavoin, ja pallo heitetään aina samalle henkilölle kuin ensimmäisellä kierroksella. Leikkiin voidaan lisätä myös toinen pallo, joka voisi olla esimerkiksi kotipaikkapallo. Tämä pallo heitetään jollekin toiselle kuin ensimmäinen nimipallo. Leikki jatkuu heitellen molempia palloja niin kauan, kunnes ohjaaja sanoo leikin olevan loppu.

Tervehtiminen tilassa tapahtuu siten, että ryhmäläiset kävelevät tilassa, ja kohdattuaan toisen ryhmäläisen hän tervehtii tätä. Tervehdys voi olla ensin vain sanallinen: ”Hei, minä olen Tiina” ja siitä edetä kättelyyn tai hassuihin kättelytapoihin, vaikkapa polvet kättelevät.

3.2.1 Ohjaajan rooli ja tehtävä ryhmäytymisen alussa

Alkuharjoitukset ovat minulle ohjaajana hyvin tärkeitä tarkkailuhetkiä. Silloin teen ensimmäisen arvion ryhmäläisistä, toimin sekä tilanteen ohjaajana että tarkkailijana. Yritän tarkkailemalla ja tehtävien asettelulla selvittää, mikä on ryhmäläisten rohkeustaso, ja millaisia yksilöitä ryhmästä löytyy. Joku saattaa tarvita enemmän kannustusta ja tukea, ja jollakin voi olla joko fyysisiä tai henkisiä erityistarpeita. Ikä- ja sukupuolijakauma saattaa myös vaikuttaa ryhmän toimivuuteen. Nämä ovat olennaisia asioita ja vaikuttavat ryhmän jatkoon ja toiminnan suunnitteluun. Mikko Aalto (2000, 71) puhuu kirjassaan Ryppäästä ryhmäksi juurikin tästä. Tämä on hänen tulkintansa mukaan ryhmän turvallisuuden asteen tunnistamista. Turvallisuuden asteen tunnistaminen on tärkeää, jotta tietää miten pitkälle ryhmän kanssa voi edetä. Joskus ohjaaja tulkitsee turvallisuuden asteen väärin, ja tällöin hän voi ottaa takapakkia.

Ohjaaja voi tarkkailla mm. ryhmäläisten itsensä ilmaisua ja toisten reaktioita tähän. Onko ilmaisu enemmän tunne- vai mielipidetasoista, ja suhtautuvatko ryhmäläiset toistensa ilmaisuun kannustaen ja välittäen vai välinpitämättömästi mitätöiden. Myös ryhmäläisten elekieli ja asettautuminen tilaan suhteessa muihin ryhmäläisiin kertovat omaa tarinaansa. Fyysinen läheisyys ja nauru kertoo yleisesti vapautuneisuudesta. (Aalto 2000, 71–72.)

3.3 Sopivia lämmittely- ja draamaharjoitteita

Tutustumisharjoitusten jälkeen teetän yleensä jonkin lämmittelyharjoituksen. Valitsen sen mukaan, miten rohkeita ryhmäläiset ovat. Arempi ryhmä tarvitsee ehkä lämmittelyä yksin ryhmässä, kuten liikunnallisten liikkeiden tekeminen piirissä. Lämmittelyharjoitus voi myös olla rentoutumisharjoitus. Lämmittelyharjoitteet on mahdollista tehdä myös ennen tutustumisharjoituksia. Esimerkiksi jännittäjäryhmät aloitetaan aina rentoutuksella, jonka jälkeen siirrytään tutustumisharjoituksiin. Rohkeampien ryhmien kanssa on helppo siirtyä nopeasti ”seuraa johtajaa” -harjoituksiin tai piirissä tehtävään lämmittelyyn, jossa jokainen vuorolleen saa näyttää lämmittelyliikkeen.

Koska suurin osa ryhmistäni on draamaryhmiä, on luonnollista edetä ryhmässä draamaharjoitteita tehden. Vuosien varrella ensimmäisten kertojen ehdottomiksi suosikkiharjoituksiksi ovat valikoituneet ”Olen puu”- ja ”Bussipysäkki” -harjoitukset.

”Olen puu” -harjoituksessa yksi ryhmäläisistä aloittaa harjoituksen menemällä näyttämölle ja ottaen puuta kuvaavan asennon ja sanoen: ”Olen puu”. Seuraava tulee näyttämölle ja voi mennä vaikkapa kerälle puun juurelle ja sanoa: ”Olen puusta pudonnut omena”. Jälleen seuraava ryhmäläinen asettuu kuvaan esimerkiksi makuulleen maahan ja sanoa: ”Olen mato, joka menee syömään omenaa”. Näin jatketaan kunnes kaikki ryhmäläiset ovat päässeet kuvaan. Harjoituksesta on myös muunnelmia, joissa vain osa ryhmästä menee näyttämölle. Itse olen kuitenkin kokenut, että ryhmäytyksen kannalta on tärkeää, että koko ryhmä pääsee mukaan kuvaan. Tällä harjoituksella on suuri vapauttava voima. Harjoitus on mielekäs ja helppo, eikä siinä pysty tekemään ”väärin”.

”Bussipysäkki” -harjoitusta olen joidenkin rohkeiden ryhmien kanssa tehnyt jo ensimmäisellä kerralla ja arempienkin ryhmien kanssa jo alkukerroilla. Itseäni on mietityttänyt ihmisten heittäytyminen tähän harjoitukseen, varsinkin jännittäjien osalta. Harjoitus asettaa katseen alle, ja siinä joutuu esiintymään. ”Bussipysäkki” -harjoitusta tekee aina neljä ryhmäläistä kerrallaan. Muut ryhmäläiset ovat katsomossa ja toimivat aktiivisesti ehdotuksia antaen. Näyttämölle asete-

taan neljä tuolia bussipysäkin penkiksi. Harjoitusta tekevät henkilöt päättävät järjestyksen, jolla tulevat bussipysäkillä. Ohjaaja pyytää katsojilta ensimmäiselle jonossa olevalle tunnetilan. Kun ensimmäisestä tunnetilasta on yhteisesti päätetty, jonossa ensimmäinen kävelee bussipysäkin penkille ja istuu saamassaan tunnetilassa. Hän voi olla hiljaa tai puhua itsekseen, mutta tärkeintä on, että tunnetila säilyy. Kun ensimmäinen on istunut penkillä tarpeeksi kauan yksinään, pyytää ohjaaja uuden tunnetilan toisena jonossa olevalle. Tämä kävelee istumaan ensimmäisenä tulleen viereen omassa tunnetilassaan, jolloin myös ensimmäisen tunnetila muuttuu. Nyt penkillä olevilla on toisena tulleen tunnetila, ja he voivat alkaa kommunikoida tässä tunnetilassa. Hetken kuluttua ohjaaja taas määrää, milloin on aika antaa kolmannelle uusi tunnetila. Kolmas tulee istumaan omassa tunnetilassaan penkille, jolloin myös muiden tunnetilat taas muuttuvat. Näin edetään myös neljännen osalta. Kun neljäs on istunut mielestään tarpeeksi kauan penkillä, hän voi lähteä pois. Tällöin neljännen tunnetilan voimassaolo päättyy, ja vallitsevaksi tunnetilaksi tulee kolmantena penkille saapuneen tunnetila. Tämä jatkuu niin kauan, kunnes kolmas päättää lähteä pois. Tunnetila muuttuu nyt puolestaan kakkosen tunnetilaksi. Näin edetään kunnes ensimmäisenä tullut on taas yksin pysäkillä. Harjoitus loppuu, kun ensimmäinen päättää lähteä pois.

Kokoontumiskerran lopuksi pyrin aina pitämään pienen purkutilanteen. Kyselen, miltä harjoitukset tuntuivat, oliko jokin harjoitus erityisen hankala tai miellyttävä, ja onko osallistujilla mahdollisesti toiveita seuraavalle kerralle. Tämä auttaa minua tulevan suunnittelussa.

4 RYHMÄYTYMISEN PALVELUTUOTTEET YRITYKSILLE

Mitä tulee ottaa huomioon kun suunnitellaan tuotetta yritysmaailmaan? Suurelle väestölle teatterilähtöiset menetelmät ovat monesti tuntemattomia, ja he kokevat jo sanan teatteri usein pelottavana. Suuri syy pelkoon on, että saattaa joutua itse esiintymään, tulee nolatuksi tai tuntee muuten epävarmuutta jostakin syystä.

Seuraavaksi tarkastelen kahta erilaista suunnittelemaani palvelutuotetta yritysmaailmaan. Ensimmäinen palvelutuote on ryhmälle, joka ei tunne toisiaan kovinkaan hyvin. Toinen tuote on ryhmälle, joka on toiminut jo keskenään.

PALVELUTUOTE 1

TYÖN RITARIT

Ryhmä ei tunne toisiaan tai tuntevat vähän.

Ryhmäkoko: minimi 6, maksimi 30

Tilavaatimus: Tila, jossa ryhmä mahtuu liikkumaan

Työpajan kesto: 3 tuntia

Tarpeisto: Fläppitaulu tai muu taulu, johon voi kirjoittaa. Dixit-kortit

Materiaalit: Paperia ja kyniä, tyhjiä kortteja, harjanvarsia

Vaatetus: Mieluiten vaatteet, joissa pystyy hieman liikkumaan

Työpajan kulku

Itseni esittely 5 min

Kerron koulutus- ja työtaustaani sekä jännityshistoriastani.

Kevyt lämmittely, keppijumppa 10 min

Ohjaan musiikin tahdissa lämmitellyn erilaisilla keppijumppaliikkeillä. Liikkeet määräytyvät osallistujien mahdollisuuksien mukaan, kuten esim. vaatetus ja liikunnalliset rajoitteet. Musiikiksi valitsen ritariteemaan sopivan musiikin. Lämmittelyn päätteeksi pyydän osallistujia pitämään vielä kepit itsellään.

Antiminä, taistelija 40 min

Pyydän jokaisen ottamaan omaa tilaa. Jaan paperit ja kynät. Pyydän piirtämään paperille vasemmalla kädellä kuvan itsestään. Kuva saa olla kasvo- tai kokokuva. Kuvan alle piirtäjä kirjoittaa nimensä takaperin. Paperin kääntöpuolelle jokainen listaa asioita, joista antiminä pitää eli toisin sanoen asioita, joista itse ei pidä. Voin rajata aiheen liittymään esim. työelämään. Kun kaikki ovat valmiita, pyydän jokaisen laittamaan paperin syrjään, nousemaan ylös ja ottamaan keppinsä.

Kokoan ryhmän lattialle ja kerron heidän olevan suuria taistelijoita. Heidän taistelijanimensä ovat heidän antinimensä. Osallistujat saavat liikkua tilassa vapaasti. Kohdatessaan toisen taistelijan, he voivat lyödä (varovasti) aseensa (kepit) yhteen ja kertoa oman taistelijanimensä ja yhden listaan kirjoittamansa asian. Kun taistelupari on kertonut asiansa matka jatkuu seuraavan taistelijan luokse. Näin edetään kunnes kaikki taistelijat ovat kohdanneet.

Kerään kepit pois ja kokoonnutaan piiriin. Jokainen saa piirissä esitellä anti-minäkuvansa ja lukea kirjaamansa asiat. Ison ryhmän kohdalla voin rajata asioiden kertomisen määrän esim. viiteen.

Tauko 10 min

Taukojumppa 5 min

Jatketaan taistelijateemalla ja varjonyrkkeillään. Pyydän jokaista miettimään jotain omassa elämässään harmittavaa asiaa. Anna luvan hakata tämän asian pois mielestä. Asia voi olla suuri vaikkapa työuupumus tai pieni kuten loskakeli. Jokainen miettii asian ainoastaan mielessään, eikä sitä jaeta muun ryhmän kesken.

Sääntöpyramidi 20 min

Sääntöpyramidilla luodaan ryhmän yhteiset säännöt. Jaan jokaiselle ryhmäläiselle monisteen, jossa on lokeroitu pyramidi (ks. liite). Jokainen saa miettiä keskeisiä asioita ryhmän toimivuuden ja turvallisuuden kannalta ja kirjata nämä asiat omaan pyramidiinsa.

Seuraavaksi jokainen ottaa itselleen parin. Jaan jokaiselle parille uuden pyramidimonisteen. He esittelevät toisilleen oman pyramidinsa, joiden pohjalta kirjoittavat oman pyramidinsa. Kun uusi pyramidi on valmis, muodostetaan pareista nelihenkisiä ryhmiä, ja taas tehdään uusi pyramidi. Näin edetään, kunnes on jäljellä kaksi isoa ryhmää ja kaksi pyramidia.

Jäljelle jääneet kaksi pyramidia laitetaan lattialle vierekkäin. Ryhmäläiset saavat yhdessä miettiä, mitkä asiat ja mihin kohtaan pyramidia ne kirjataan lopulliseen sääntöpyramidiin. Minä ohjaajana piirrän taululle suuren pyramidin, johon kirjaan ryhmäläisten säännöt. Keskustellaan hetki yhdessä uusista säännöistä.

Käyntikortti ja Deittisirkus 30 min

Jaan jokaiselle käyntikorttipohjan. Osallistujat kirjoittavat keskelle oma nimensä ja mahdollisesti tittelinsä tai ammattinimikkeensä. Nimen ympärille kirjoitetaan 3–5 vertauskuvallista sanaa, jotka kuvaavat henkilön omaa työminää. Kirjoitan taululle apulauseita esim. olen suuressa ryhmässä kuin X, stressitilanteessa olen kuin X, olen maanantaiaamuna kuin X. (Toivakka & Maasola 2011, 55.)

Kun käyntikortit ovat valmiit siirrytään ”Deittisirkukseen”. Pyydän ryhmäläisiä tekemään kaksi piiriä. Yksi ulompi ja yksi sisempi piiri siten, että kaksi henkilöä seisovat aina vastatusten piirissä. Parilla on aikaa minuutti esitellä omat käyntikorttinsa. Kun aika loppuu, ulompi piiri pysyy paikallaan ja sisempi piiri liikkuu yhden henkilön verran myötäpäivää. Näin edetään, kunnes kaikki ovat käyneet läpi piirissä olijat. Lopuksi viimeinen pari esittelee toisensa ääneen koko ryhmälle.

Tauko 10 min

Olen puu 20 min

Ohjaan ”Olen puu” -harjoituksen aiheena työn ritarit tai sankarit. Yksi ryhmäläisistä menee piirin keskelle ja sanoo vaikkapa: ”olen työpaikan kahvinkeittäjä”. Muut ryhmäläiset tulevat kuvaan lisäten aina uuden asian kuvaan, kuten esim. ”olen kulunut kahvinkeitin”, ”olen kahvinkeittäjän innokas mieli”, ”olen juuri avatun kahvipaketin tuoksu”. Näin edetään kunnes kaikki ryhmän jäsenet ovat kuvassa.

Jatketaan harjoitusta jollakin toisella työn ritari -aiheella.

Työn Ritari -patsaat 10 min

Jokainen tekee vuorollaan patsaan aiheesta työn ritari. Muut antavat raikuvat suosionosoitukset.

Purku 15 min

Työpajan purussa käytän Dixit-kortteja. Levitän kortit kuvapuoli ylöspäin joko pöydälle tai lattialle. Jokainen saa valita yhden kortin, joka kuvaa parhaiten omaa fiilistä työpajasta.

Kun kaikki ovat löytäneet korttinsa, näyttää jokainen yksitellen valitsemansa kortin ja perustelee valintansa.

Lopetus 5 min

Kerron omista havainnoistani ja annan kannustavia lisäajatuksia tai -tehtäviä työn lomaan.

PALVELUTUOTE 2

OLEN TYÖTOVERISI, HYVÄÄ PÄIVÄÄ

Ryhmä tuntee toisensa entuudestaan.

Ryhmäkoko: minimi 6, maksimi 30

Tilavaatimus: Tila, jossa ryhmä mahtuu liikkumaan

Työpajan kesto: 3 tuntia

Tarpeisto: Fläppitaulu tai muu taulu, johon voi kirjoittaa, pieniä esineitä

Materiaalit: Paperia ja kyniä

Vaatetus: Mieluiten vaatteet, joissa pystyy hieman liikkumaan

Työpajan kulku

Itseni esittely 5 min

Kerron koulutus- ja työtaustani sekä jännityshistoriastani.

Kevyt lämmittely, paikat pyörivät 10 min

Pyöritellään kehon eri osat lämpöiseksi musiikin tahdittamana.

Tämä on X: fiilis 10 min

Mennään ringiin. Jokainen vuorollaan ottaa asennon, joka kuvaa omaa fiilistään juuri sillä hetkellä ja sanoo: ”tämä on X:n fiilis” ja muut toistavat asennon ja lauseen.

Sääntöpyramidi 20 min

Sääntöpyramidilla luodaan ryhmän yhteiset säännöt. Jaan jokaiselle ryhmäläiselle monisteen, jossa on lokeroitu pyramidi (ks. liite). Jokainen saa miettiä keskeisiä asioita ryhmän toimivuuden ja turvallisuuden kannalta ja kirjata nämä asiat omaan pyramidiinsa.

Seuraavaksi jokainen ottaa itselleen parin ja jaan jokaiselle parille uuden pyramidimonisteen. He esittelevät toisilleen oman pyramidinsa ja näiden pohjalta kirjoittavat oman pyramidinsa. Kun uusi pyramidi on valmis muodostetaan pareista nelihenkisiä ryhmiä ja taas tehdään uusi pyramidi. Näin edetään kunnes on jäljellä kaksi isoa ryhmää ja kaksi pyramidia.

Nämä pyramidia laitetaan lattialle vierekkäin ja ryhmäläiset saavat yhdessä miettiä, mitkä asiat ja mihin kohtaan pyramidia kirjataan lopulliseen sääntöpyramidiin. Minä ohjaajana piirrän taululle suuren pyramidin, johon kirjaan ryhmäläisten säännöt.

Keskustellaan hetki yhdessä uusista säännöistä.

Esineet kertovat minusta 20 min

Jaan kaikille paperia ja kynät. Paljastan ryhmälle esineet, jotka olen tuonut mukani. Pyydän jokaista katsomaan esineitä tarkkaan ja miettimään, mikä esine voisi kertoa jotakin työminästä. Kun esine on selvinnyt, henkilö ottaa tuon esineen ja miettii esineen kautta vastauksia joihinkin ennalta määrittelemiini kysymyksiin. Kysymykset löytyvät kirjoitettuna taululta, esim. ”Miksi tämä esine

kuvaa työminääsi?”, ”Mitä tämä esine kertoo työmoraalistasi?”, ”Miten tämä esine kuvaa suhdettasi työkavereihisi?” Jokainen kirjaa vastaukset paperiin. Vastauksia ei tarvitse olla enempää kuin 1–3.

Esimerkkinä voisin ottaa esineeksi paperiliittimen ja kertoa, että työminäni haluaa pitää asiat järjestyksessä.

Kun kaikki ovat kirjanneet vastaukset, käymme piirissä läpi esineet ja vähintään yhden vastauksen. Jos ryhmä tuntuu varautuneelta, voidaan purku tehdä pienryhmissä tai pareittain. (Toivakka & Maasola 2011, 54.)

Tauko 10 min

Naamajumppa 5 min

Jumpataan kasvojen lihaksia rutistamalla, venyttämällä ja irvistelemällä

Paljastuksia 40 min

Tämä tehtävä on kolmivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa jaetaan jokaiselle paperi, johon kirjoitetaan jokin paljastus työyhteisöstä, mikä häiritsee tai auttaa työssä, mihin haluaisi parannusta jne. Paljastus voi olla sellainen, joka koskettaa itseään tai jonka on havainnut työyhteisön muissa jäsenissä. Tämän jälkeen kerään paperit, ja pyydän kaikkia muodostamaan lattialle ison piirin. Luen paljastukset yksitellen ääneen. Jos ryhmäläinen kokee, että paljastus koskettaa itseään, hän ottaa askeleen keskustaa kohden. Jos hän kokee, että paljastus koskettaa vain vähän itseään, voi hän ottaa puolikkaan askeleen. Tehtävän aikana teen merkintöjä, ja kerron lopputuloksen tehtävän loputtua.

Jaan ryhmän 3–4 henkilön ryhmiin. Jokainen ryhmä valitsee yhden paljastuksen, josta he valmistavat n. 1–2 minuutin kestoisen kohtauksen.

Lopuksi ryhmät esittävät kohtaukset toisilleen ja saavat arvata, mistä paljastuksesta on kyse.

Ohjaajana minun täytyy painottaa, että henkilökohtaisuuksiin meneminen tässä harjoituksessa on kiellettyä (Toivakka & Maasola 2011, 59).

Tauko 10 min

Hassut tervehdykset 10 min

Kuljetaan tilassa sikin sokin. Kerron tarinaan eräästä aamusta, ja miten työntekijät saapuvat työpaikalle, jossa kaikki tervehtivät toisiaan hassulla tavalla. Ryhmäläiset saavat spontaanisti sanoa, millä tavalla milloinkin tervehditään. Annan ensimmäisen esimerkin. Jos tuntuu siltä, ettei ryhmä osaa itse tuottaa materiaalia, jatkan tervehdystapojen antamista. Harjoituksessa myös tempo ja vireystaso muuttuvat.

Kokoushuone 20 min

Tämä on muunnelma bussipysäkkiharjoituksesta. Harjoituksen tekee aina neljä henkilöä kerrallaan, muut toimivat aktiivisesti katsojina. Tilaan on laitettu pöytä ja neljä tuolia, jotka kuvaavat kokoushuonetta. Neljä vapaaehtoista seisovat kuvitteellisen huoneen ulkopuolella. Yleisö saa määrittää näille neljälle roolit. Näyttelijät saavat itse päättää sisääntulojärjestyksestään. Kun tämä on selvää harjoitus voi alkaa.

Pyydän yleisöä antamaan ensimmäiselle tunnetilan. Kun tämä on selvillä, pyydän ensimmäistä tulemaan sisään kokoushuoneeseen tässä tunnetilassa. Hän voi puhua itsekseen tai olla aivan hiljaa. Seuraavaksi pyydän yleisöä antamaan uuden tunnetilan. Kun tunnetila on määrätty, voi jonossa seuraava tulla kokoushuoneeseen ja istuutua pöytään. Tällöin myös ensimmäisenä tulleen tunnetila

muuttuu toisen tunnetilaksi. Nämä kaksi alkavat kommunikoida keskenään valitsevassa tunnetilassa. Näin edetään, kunnes neljäskin on tullut sisään. Tunnetila muuttuu aina uuden henkilön tullessa sisään. Kun neljäs on ollut mielestään näyttämöllä tarpeeksi kauan, hän poistuu, jolloin tunnetila muuttuu edellisen tunnetilaksi. Harjoitus jatkuu kuvatulla tavalla, kunnes kokouspöydässä istuu enää ensimmäiseksi tullut omassa tunnetilassaan. Harjoitus loppuu kun hän päättää poistua näyttämöltä.

Harjoituksen jälkeen keskustellaan lyhyesti, millaisia havaintoja ja reaktioita harjoitus herätti suhteutettuna oikeaan kokoustilanteeseen.

Purku 15 min

Työpajan purussa käytän Dixit-kortteja. Levitän kortit kuvapuoli ylöspäin joko pöydälle tai lattialle. Jokainen saa valita yhden kortin, joka kuvaa parhaiten omaa fiilistä työpajasta.

Kun kaikki ovat löytäneet korttinsa käydään läpi yksitellen kortit ja perustelut, miksi valitsi juuri tämän kortin.

Lopetus 5 min

Kerron omista havainnoistani ja annan kannustavia lisäajatuksia tai -tehtäviä työn lomaan.

4.1 Perustelut työpajakokonaisuuksista

Itseni esittely on erittäin tärkeä koko työpajan kulun kannalta. Jos pystyn antamaan itsestäni rennon ja samaistuttavan kuvan, vapauttaa se monesti myös ryhmäläisiä. Pysin kertomaan esimerkkejä omasta henkilökohtaisesta elämästäni vastaavissa tilanteissa.

Haluan aloittaa työpajani suoraan esittelyni jälkeen lämmittelyllä. Kokemukseni kautta jo pienikin fyysinen lämmittely ryhmässä rentouttaa ihmisiä ja luo yhteyttä. Ensimmäisessä palvelutuotteessani valitsin kepit, sillä esineen pitäminen kädessä auttaa monesti lieventämään jännitystä. Lisäksi kepeillä pystytään tekemään hyvinkin monenlaisia lämmittäviä liikesarjoja. Keppijumppa tosin asettaa tilalle hieman enemmän haastetta, lähinnä tilan suuruuden vuoksi.

Toisessa palvelutuotteessani valitsin lämmittelyharjoitukseksi yksinkertaisen kehon osien pyörittelyharjoituksen. Tämä lämmittää ja virittää kehoa tulevaan työpajaan. Tätä pystyy myös tekemään pienemmissä tiloissa tai jopa istuen. Lisäksi otin tähän myös fillisringin, jotta tiedetään hieman millainen vireystila ryhmällä on.

Kun toisessa palvelutuotteessani lähdin lämmittelyjen jälkeen luomaan ryhmälle yhteisiä sääntöjä, päätinkin ensimmäisessä palvelutuotteessa edetä hieman toisin. Miksi näin? Yleensä tässä vaiheessa käytäisiin piirissä läpi kuka kukin on ja kerrottaisiin lyhyesti itsestään. Moni kuitenkin vieroksuu tätä tapaa. Niinpä päädyin antiminä-tehtävään. Tässä kukin saa ensin tehdä hiljaa töitä itsekseen ja sitten leikin kautta esitellä käänteisen minänsä toisilleen. Antiminä on hyvä harjoitus, sillä se kertoo paljon asioita henkilöstä itsestään roolin (antiminän) ja käänteisten mieltymysten kautta.

Toisessa palvelutuotteessa etenin suoraan sääntöihin. Osallistujat ovat toisilleen ennestään tuttuja, ja sääntöjen laatiminen tuntuu tälle ryhmälle tässä kohtaa perustellulta. Sääntöjen laatimisen jälkeen siirryin esineisiin, ja mitä nämä kertovat ryhmäläisistä. Nukketeatteritaiteilijana esineet ovat minulle luonnollinen tapa välittää tunteita ja ajatuksia. Esineen kautta on helppo lähestyä arkojakin

aiheita. Vaikka on kyse vain pienestä esineestä, monet ihmiset voivat helpommin välittää tuntemuksiaan ja ajatuksiaan esineen kautta.

Pyrin virittämään tunnelmaa pienin välilämmittelyharjoituksin. Näihin valitsin varjonyrkkeilyn ja kasvojumpan. Varjonyrkkeilyn, koska siinä saadaan vapautettua jännitysenergiaa ja mahdollisia negatiivisia ajatuksia. Kasvojumpan puolestaan siksi, että se herättää kasvot tulkitsemaan. Toisaalta kasvojumppa vapauttaa myös tunnelmaa, koska työtoverin naama näyttää yhtäkkiä hassulta ja ennennäkemättömältä.

Tauon jälkeen etenen ensimmäisessä palvelutuotteessa sääntöjen laatimiseen. Yhteisten sääntöjen tekeminen on ryhmäytymisessä tärkeää. Se luo raamit ja vahvistaa yhteenkuuluvuutta. Pyramidisäännöt on hauska tapa luoda yhteiset säännöt. Kaikki pääsevät vaikuttamaan niiden syntyyn, sillä lähtökohtana on jokaisen ryhmäläisen luoma oma pyramidi. Sääntöjen laatimisen jälkeen edetään vasta varsinaiseen itsensä esittelyyn. Valitsin tähän käyntikorttiharjoituksen liitettynä pikadeitti-ajatukseen. Tässä ryhmäläiset eivät joudu yksin spontaanisti kertomaan itsestään. Jokainen on saanut kirjoittaa asioita ylös ja itsestään kerrotaan vain yhdelle henkilölle kerrallaan. Lopuksi jokainen pääsee kuitenkin esittelemään yhden ryhmäläisen käyntikortin koko ryhmälle.

Toisessa palvelutuotteessa ensimmäisen tauon jälkeen edettiin paljastusharjoitukseen. Halusin tämän harjoituksen tähän, sillä työyhteisöissä on monesti asioita, joita ei uskalleta sanoa ääneen. Tässä paljastuksen kirjoittaja pysyy tuntemattomana, mutta asiat tuodaan julki. Lisäksi jokaisella on mahdollisuus reagoida paljastuksiin. Tässä ohjaajan rooli on tärkeä. Hän voi blokata pois paljastuksia, jotka hän kokee loukkaaviksi tai asiaankuulumattomiksi.

Koska tämä ryhmä tuntee jo toisensa, haluan haastaa heitä tekemään pieniä kohtauksia paljastuksista. Tässä ohjaajan rooli on myös tärkeä. Hänen tulee kiertää katsomassa, miten ryhmissä edetään, ja millaista materiaalia syntyy. Hän voi puuttua kohtausten rakentamiseen, jos se tuntuu sopimattomalta ja ohjata ryhmää tekemään kohtausta toisesta näkökulmasta.

Viimeisen tauon jälkeen edetään loppuharjoitteisiin. Ensimmäisessä palvelutuotteessa valitsin harjoitukseksi ”Olen puu” -harjoituksen, mutta työpaikan ritarit teemalla. Tämä on hyvä ryhmäyttävä harjoitus, johon on helppo jokaisen tulla mukaan. Jo toisten lähellä olo tuo tunteen tiiviistä yhteisöstä.

”Olen puu” -harjoituksesta on helppo siirtyä hieman haastavampaan harjoitukseen ”Työn ritari” -patsaisiin. Tässä harjoituksessa tärkeänä pidän yksilön rohkeutta näyttää yksin muulle ryhmälle oman patsaansa. Tärkeä on myös antaa suosionosoituksia jokaisesta suorituksesta. Vaikka patsas olisi miten huono tai hyvä tahansa, silti olen suosioden arvoinen.

Toisessa palvelutuotteessa halusin paljastuksia-harjoituksen jälkeen keventää tunnelmaa, ja siksi valitsin liikettä ja mielikuvitusta sisältävän harjoituksen. Tästä siirrytään kokoushuone-harjoitukseen. Tässä ryhmäläiset pääsevät eri rooleissa ja tunnetiloissa tuttuun tilanteeseen. Tarkoituksena on leikin kautta auttaa ymmärtämään toisten tapoja käyttäytyä vastaavissa tilanteissa.

Molemmissa työpajoissa olen varannut purkuun 20 minuuttia ja käytän purussa Dixit- tai joitain muita kuvakortteja. Jälleen kerran on helpompi kertoa tunteistaan jonkin esineen (tässä kortti) kautta. Kuvat ovat siinä mielessä myös hyviä, ellei joku halua kertoa mitään, kuva puhuu puolestaan.

Ohjaajan havainnot ja kannustavat loppusanat ovat erittäin tärkeitä. Se kertoo ohjaajan välittämisestä ja omistautumisesta työllensä.

4.2. Palvelutuotteiden hinnoitteluista ja markkinoinnista

Luovan työn hinnoittelu on aina vaikeaa. Pohjustan hinnoitteluni liittoni suosituksiin. Hinnoittelussa vaikuttaa myös se, mitä kautta työni laskutan. Olen perustamassa yritystä, jonka kautta tulen myymään palvelutuotteitani. Hinnoittelussa tulee huomioida työn osuus, vakuutukset, matkakustannukset, päivärahat, materiaalihankinnat, työvaatteet, tilitoimistopalvelut ja muut yritykseen liittyvät kulut. Arvioisin työpajan hinnan näillä kustannuksilla olevan n. 700 € + ALV 24%.

Markkinointi lienee osaltani se vaikein asia. Miten lähden tuotteitani markkinoimaan? Keskusteltuani alan ihmisten kanssa, he suosittelivat suoraa markkinointia. Tämä tarkoittaa tapaamisia yritysten koulutus- / TYKY-toiminnasta vastaavien henkilöiden kanssa. Lisäksi verkostoituminen esimerkiksi kokoustiloja vuokraavien tahojen kanssa voisi tuoda asiakaskuntaa. Myös tyytyväiset asiakkaat tuovat uusia asiakkaita. Viidakkorumpu toimii hyvin silloin kun se toimii. Tämä tarkoittaa sitä, että olet tarjonnut sellaista palvelua, jota asiakas on halunnut suositella muille.

Markkinoinnin kannalta tärkeää tänä päivänä on hyvät pitsaustaidot. Miten osata lyhyesti ja myyvästi esitellä oman tuotteensa? Tämä vaatii harjoitusta, mutta on sen arvoista. Pitsausta voi käyttää niin promotilaisuuksissa, alan messuilla kuin yksityistapaamisissa. Lisäksi yritykseni tarvitsee hyvät, toimivat, mieleenpainuvat ja informatiiviset kotisivut.

5 LOPUKSI

Ryhmiä on monenlaisia niin kokonsa kuin tavoitteidensa puolesta. Lisäksi eri ryhmien turvallisuustaso vaihtelee suuresti. Nämä faktat vaikuttavat palvelutuotteideni toimivuuteen. Vaikka samat suunnitelmat toimivat kaikenlaisten ryhmieni pohjalla, niissä tulee olla liikkuma- ja muuntautumisarvoa ryhmän tarpeita ajatellen. Eteeni voi yhtä hyvin tulla turvaton ryhmä tai avoin ryhmä. Tämän vuoksi on tärkeää saada tietoa tai jopa tutustua ryhmään ennen varsinaista työpajaa. Aina tämä ei ole mahdollista, ja silloin ohjaajan taitojani mitataan. Valmis hyvä tuote ei siis takaa yksinään hyvää lopputulosta, vaan se vaatii vankkaa ammattitaitoa ja kykyä aistimaan ja reagoimaan ryhmän tarpeita.

Koska tuotteeni ovat muutaman tunnin kestäviä työpajoja, ryhmän eri vaiheita ei niissä ehdi tapahtua. Olisi mielenkiintoista kuitenkin nähdä, miten ohjaamani ryhmä kehittyy ajan kuluessa. Tämän vuoksi olisi hyvä olla tarjottavana jatkoon tuotteita, jotka toteutettaisiin saman ryhmän kanssa. Voisin jatkossa miettiä esimerkiksi tuotteen koko vuodelle, jolloin voisin tehdä havaintoja ryhmän kehityksestä ja laatia näistä raportin tilaajalle. Toisaalta ryhmät saattavat monesti olla lyhytkestoisempia, jolloin tarvetta suuremmalle kokonaisuudelle ei ole.

Löysin jonkin verran kirjallisuutta työyhteisöjen ryhmäytymisestä ja heille tarjotuista palveluista. Mm. Simo Routarinne mainitsi kirjassaan yritysconsultit. Konsultit keskittyvät useimmiten puhumaan ja puheiden sisällöt ovat varmasti suurelta osin hyviä. Ongelma on siinä, että ihmiset muistavat nämä puheet päivän tai pari ja palaavat entiseen. Itse uskon enemmän siihen, että ihminen oppii tekemällä, tuntemalla ja kokemalla. Omakohtaisesti opin eniten silloin kun toiminta vetoaa tunteisiin, ja uskon näin olevan myös monella muulla ihmisellä. Tämän vuoksi toiminnalliset harjoitteet toimivat mielestäni paremmin. Harjoitteissa ihminen voi esimerkiksi ottaa toisen ihmisen roolin ja kokea, miltä toisesta tuntuu. Ehkä johtajan rooli ei olekaan aina niin helppo tai miltä alaisesta tuntuu tietynlaiset toimintamallit. Kun asioihin paneudutaan leikin kautta, välttyään suurilta ristiriitatilanteilta. Tosin tässäkin ohjaajan tulee olla tuntosarvet pystyssä, ettei leikki jossain kohden muutu todeksi.

Suunnittelemani kokonaisuudet näyttävät paperilla hyvältä, ja eri harjoitteiden valintaperusteet ovat kohdallaan. Takuuta toimivuudesta ei kuitenkaan pysty takaamaan ellei tuotteita pääse kokeilemaan ryhmille. Tässä vaiheessa kannattaisi tarjota joillekin ryhmille edullisempia tai jopa maksuttomia pilottityöpajoja. Pilottityöpajat velvoittaisivat osallistujat ainoastaan palautteen antamiseen. Palaute voisi olla esimerkiksi yksinkertainen kyselylomake työpajan päätteeksi. Toisaalta olisi hienoa saada palautetta, miten työpaja on vaikuttanut työyhteisöön ajan kuluessa. Tällöin voisin pyytää uuden palautteen esimerkiksi kuukauden kuluttua työpajoista.

Pilottityöpajat antavat rakentavaa palautetta, mutta ne saattavat myös olla ponnahduslautoja uusien tilauksien saamiseksi ja toimivat näin ollen hyvänä markkinointialustana. Markkinointi on työssäni se harmin alue. Oman tuotteen ja osaamisen myyminen vaatii rohkeutta ja luottamusta oman palvelun tarpeellisuudesta ja toimivuudesta. Toivoisin löytäväni markkinointia helpottavia työkaluja. Tämän vuoksi koen, että tarvitsen lisäkoulutusta juuri markkinoinnin ja myynnin alueella.

Kun kaikki palaset ovat kohdallaan, itse tuote, kohderyhmä ja markkinointi, uskon tuotteilleni löytyvän markkinaraon yritysconsulttien lomassa.

LÄHTEET

Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY.

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Ryttylä: My Generation Oy.

Toivakka, S. & Maasola, M. 2011. Itsetunto kohdalleen. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Liitteet, sääntöpyramidi

