

Maria Karppinen

# Esiintymisrohkeuden, itsetunnon ja vuorovaikutustaitojen merkitys nuorten työllistymisessä ja työssä pärjäämisessä

Ehdotuksia valmennuskurssin sisällöksi pilottityöpajojen pohjalta

---

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Teatteri-ilmaisun ohjaaja

Esittävä Taide

Opinnäytetyö

24.3.2017



Tekijä(t) Otsikko  Sivumäärä Aika	Maria Karppinen Esiintymisrohkeuden, itsetunnon ja vuorovaikutustaitojen merkitys nuorten työllistymisessä ja työssä pärjäämisessä 43 sivua + 0 liitettä 24.3.2017
Tutkinto	Teatteri-ilmaisun ohjaaja
Koulutusohjelma	Esittävä taide
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Tuntiopettaja Marja Silde
<p>Tässä opinnäytteessä tarkastellaan draamatyöskentelyn ja teatteri-ilmaisun sovellettavuutta nuorten aikuisten työnhakuvalmennukseen. Työssä arvioidaan sovellettavuutta nuorten itsetunnon vahvistamisen, vuorovaikutustaitojen ja esiintymisrohkeuden kehittymisen näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytettä varten toteutettiin viisi pilottityöpajaa, joissa tutkittiin teatteri-ilmaisullista lähestymistapaa aiheeseen. Pilottityöpajojen teemoja olivat esiintymistaidot, vuorovaikutustaidot, ryhmätöroolit sekä oma toimijuus. Opinnäytetyössä reflektoidaan pilottityöpajojen toteutusta ja kuvataan niiden pohjalta syntyneitä suunnitelmia pidemmän valmennuksen toteuttamiseksi. Menetelminä pilottityöpajojen arviointiin on käytetty havainnointia, työpäiväkirjaa sekä kyselyä, johon osallistujat vastasivat jokaisen pajan jälkeen.</p> <p>Tässä työssä tarkastellaan erityisesti itsetunnon rakentumista ja sen merkitystä nuorten työnhakuun ja työelämässä menestymiseen. Opinnäytetyössä käsitellään sekä teorian että nuorten ajatuksien kautta esiintymis-, vuorovaikutus- ja sosiaalisten taitojen vaikutuksista itsetunnon kehittymiseen. Pilottityöpajoissa havaittiin esiintymisrohkeuden, itsetunnon ja vuorovaikutustaitojen vaikuttavan myönteisesti nuorten työnhakuun ja työssä pärjäämiseen. Osallistujille tehdystä kyselystä selvisi, että esiintymisjännitys on hyvin yleistä ja että nuorten mielestä esiintymistaitoja olisi hyvä harjoitella. Pilottityöpajoissa käytetyt harjoitteet olivat nuorten mielestä toimivia ja synnyttivät myös hyvää keskustelua teemoista. Kyselyn vastaukset osoittavat nuorten olleen pääsääntöisesti sitä mieltä, että pilottipajojen tiedoista ja taidoista oli hyötyä heille.</p> <p>Opinnäytetyön lopussa kerrotaan pidemmän valmennuskokonaisuuden tärkeimmistä näkökulmista. Valmennuksen päätavoite on tukea nuorten itsetunnon kehittymistä taidetta hyödyntäen. Teatteri-ilmaisun, taiteen ja draamatyöskentelyn lisäksi oleellista valmennuksessa on prosessikeskeisyys, tiimioppiminen, tavoitteiden asettaminen, toiminta sekä positiivisen ajattelun voima.</p>	
Avainsanat	Draamakasvatus, esiintymistaidot, itsetunto, työllistyminen

Author(s) Title Number of Pages Date	Maria Karppinen Courage when Performing, Self-Esteem and Social Interaction Skills and their Significance in Job Seeking and Success at Work 43 pages + 0 appendices 24 March 2017
Degree	Drama Instructor
Degree Programme	Performing Arts
Specialisation option	
Instructor(s)	Marja Silde, Teacher
<p>This thesis examines the suitability of drama methods and theatre expression as a part of the job seeking workshops of young adults. In this thesis, suitability is evaluated by the aspect of young adult self-esteem improvement and social interaction and performing skills development.</p> <p>Five pilot workshops were made for this thesis to examine the drama methods used in this context. The themes for workshops included performing skills, social interaction skills, group roles and being active citizen. The execution of pilot workshops is reflected in the thesis and by this reflection, the thesis will present plans for the bigger workshop made for young adults. The evaluation of pilot workshops were made by observation, work diary notes and a questionnaire answered by all participants.</p> <p>Improving self-esteem and its significance for job seeking and success at work is especially evaluated aspect in this thesis. Performing skills and social interaction skills influences one's self-esteem, which are processed with theory and thoughts of the participants. The conclusion in this thesis is that performing skills, social interaction skills and self-esteem have a positive impact on job seeking and succeeding at work. The questionnaire made for the participants indicates that performance anxiety is a common problem and young adults think that it would be important skill to practice. The participants thought exercises made in the pilot workshops were working well and produced a good conversation about the themes. The answers of the questionnaires show that knowledge and skills gained from the workshops were useful for participants.</p> <p>The final plan for the bigger workshop for young adults is presented in the end of the thesis. The main goal for the workshop is to use art to support the improvement of self-esteem. Besides theatre expression, art and drama methods relevant part of workshop is the process, team-learning, setting goals, action and positive thinking.</p>	
Keywords	Drama education, performing skills, self-esteem, job seeking

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kokemuksiani nuorten työllistymispalveluista	3
2.1	Oma tarinani – näkökulma itsetunnon kehittymiseen	3
2.2	”Minä haluan aktivoida nuoria taiteen keinoin”	5
2.3	Esimerkinä Ensi-ilta-paja, Nuorten Taidetyöpaja	6
3	Itsetunto ja sosiaaliset taidot	9
4	Pilottityöpajojen suunnittelu, menetelmät ja toteutus	11
4.1	Tavoitteet	11
4.2	Pilotoinnin toteuttaminen	12
4.3	Vaikuttavuuden mittaaminen	13
5	Havainnot	14
5.1	Pilottipaja 1: Hiomo, TE-toimiston yrittäjyyskurssi, Kajaani	14
5.2	Pilottipaja 2: Taitotiimi, Nuorten Taidetyöpaja, Jyväskylä	16
5.3	Pilottipaja 3: Vamos, nuorten työpaja Helsinki	20
5.4	Pilottipaja 4: Vamos, nuorten työpaja Helsinki	24
5.5	Pilottipaja 5: Zestmark, Jyväskylä	26
6	Kyselyt	28
7	Työnhakuvalmennuksen suunnittelua pilotoinnin pohjalta	35
7.1	Prosessi	35
7.2	Yhteiset tavoitteet ja ryhmä	38
7.3	Teatteri, taide ja draamatyöskentely	38
7.4	Prokkis vai projekti?	40
7.5	Positiivinen ajattelu	41
8	Yhteenvetoa piloteista pidempää valmennusta kohti	42
	Lähteet	43



## 1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen draamatyöskentelyn ja teatteri-ilmaisun sovellettavuutta nuorten aikuisten työnhakuvalmennukseen. Arvioin sovellettavuutta nuorten itsetunnon vahvistamisen, vuorovaikutustaitojen ja esiintymisrohkeuden kehittymisen näkökulmasta. Toteutin nuorten kanssa viisi pilottityöpajaa, joita reflektoin tässä opinnäytetyössäni. Lopuksi teen havaintojeni ja teettämäni kyselyn perusteella yhteenvetoa niistä asioista, joita kannattaa pidemmässä työnhakuvalmennuksessa ottaa huomioon.

Olen opiskelujeni alusta asti ollut kiinnostunut tutkimaan ja todentamaan teatterityöpajojen ja draamakasvatuksen vaikuttavuutta, erityisesti teatterin ja draaman käytön vaikuttavuutta nuorten itsetuntemukseen ja itsetuntoon. Tämä oli alun perinkin syyni lähteä opiskelemaan teatteri-ilmaisun ohjaajaksi. Halusin löytää vastauksia kysymyksiin, mitä draamalla voi opettaa ja mitä draamasta voi oppia. Miksi juuri draamatyöskentely on merkityksellistä ja mitä erityisyyttä siinä on? Mitä yhteyksiä draamakasvatuksella voi olla työnhakuun ja työssä pärjäämiseen? Tämän opinnäytetyön kautta haluan avata näkemyksiäni draaman ja taiteen käytöstä nuorille suunnatussa työnhakuvalmennuksessa.

Nykyajan työelämä vaatii suuren määrän sosiaalisia taitoja. Työpaikat eivät enää ole samoja kuin ennen. Uusia työtehtäviä syntyy jatkuvasti muuttuvan maailman ja esimerkiksi nuorten uudenlaisen osaamisen johdosta. Työntekijältä voidaan odottaa melko monipuolista osaamista. Oman osaamisen sanoittamisen, jollei jopa brändäämisen, merkitys siis korostuu jatkuvasti. Mahdollisuuksia voisi ajatella olevan paljon, mutta mahdollisuuksien hyödyntäminen vaatii erilaisia taitoja ja ominaisuuksia kuin ennen. Suomessa nuorten työttömien määrä on valitettavasti jälleen kasvanut. Tammikuussa 2017 nuorten työttömyysaste oli 23,5 prosenttia - lähes joka neljäs on työttömänä. Tammikuussa 15-24-vuotiaista nuorista työttömiä oli tilastokeskuksen mukaan 63 000. (Suomen virallinen tilasti (SVT): Työvoimatutkimus tammikuu 2017.)

Idea uudenlaisesta työnhakuvalmennuksesta kirkastui minulle oikeastaan syksyllä 2016, kun katsoin norjalaisen dokumentin ”syrjäytyneistä” nuorista, joille järjestettiin kolmen kuukauden mittaista työnhakuvalmennusta Työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Siinä toiminta oli hyvin samanlaista kuin Jyväskylän Nuorten Taidetyöpajassa, jossa olen aiemmin työskennellyt itse. Kiinnostavinta minusta oli kuitenkin tämän valmennuksen aloitus. Ensimmäisenä päivänä nuorille kerrottiin, että näiden kolmen kuukauden aikana ohjaajat

aikoivat löytää jokaisesta osallistujasta ne positiiviset ominaisuudet, jotka auttavat heitä onnistumaan työsaannissa. Tavoite oli myös selkeästi yhteinen: jokainen tulisi oppimaan nuo hyvät puolet itsestään ja jokaisella tulisi olemaan kyky kertoa ne asiat itsestään. Tämä suorasukainen tavoitteiden asetus sykkähdytti minua. Ajattelin, että noin sen juuri pitää mennä. Ohjaajina meidän pitää uskoa ohjattavien ominaisuuksiin täysillä ja mennä rohkeasti niitä kohti – koska jos me emme usko, niin kuka sitten? Työssä pärjäämisen ominaisuudet tietysti voivat olla monenlaisia. Tärkeää minusta on se, että nuorten kanssa positiivisiksi ominaisuuksiksi tunnustetaan juuri kaikkein oleellisimmat kuten vuorovaikutustaidot, kysy ajatella positiivisesti ja ratkaisukeskeisesti, omatoimisuus, vastuunkantaminen, kärsivällisyys, asioiden loppuun saattaminen ja rohkeus parhaansa yrittämiseen. Näihin ominaisuuksiin haluan myös pilottityöpajoissani rohkaista nuoria.

Dokumentin jälkeen jäin miettimään, voisiko tätä kaikkea oppia draaman ja teatterin avulla. Mitä kaikkea minä voisin opettaa toiminnallisesti, draamatyöskentelyn ja taiteen kautta? Tähän mennessä elämäni olen hankkinut itselleni kokemusta tanssiopettajana, tapahtumantuottajana, muusikkona, nuorisotyöntekijänä, työelämävalmentajana ja nyt vielä teatteri-ilmaisun ohjaajana. Olen hakenut hyvin monenlaisia töitä, ja minulla on kokemusta useasta työtilanteesta: työttömänä, kuukausipalkkaisena ja freelancerina. Esiintymistä vaativien töiden avulla itsetuntoni on kasvanut, ja toki siihen on vaikuttanut myös koko historiani. Nyt haluaisin jakaa kokemustani nuorille, erityisesti draamaa ja taidetta käyttäen. Haluan tutkia, voiko draamatyöskentelyllä kehittää vuorovaikutustaitoja, kykyä ajatella positiivisesti sekä toimia omatoimisesti. Lähdin tutkimaan draaman ja teatteri-ilmaisun soveltamista nuorten työnhakuvalmennukseen kysyen, voisivatko ne edistää vuorovaikutustaitoja, itsetuntoa ja esiintymisrohkeutta – joita mielestäni työnhauksussa ja työssä pärjäämisessä tarvitaan. Opinnäytetyön aineiston keruun menetelmänä ovat olleet havainnointi, työpäiväkirjanpito sekä kyselyn teettäminen pilottityöpajojen osanottajille.

Opinnäytetyöni keskeisinä lähteinä käytän erityisesti psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvisen kirjaa *Sosiaalisuus ja Sosiaaliset taidot ja Hyvä itsetunto* sekä Marjo-Riitta Ventolan ja Micke Renlundin kirjaa *Draamaa ja teatteria yhteisöissä*. Draamakasvatuksen ja draamapedagogiikan puolelta käytän Pekka Korhosen ja Anna-Lena Osterinin kirjaa *Katarsis – Draama, teatteri ja kasvatust* sekä Hannu Heikkisen *Draamakasvatust – opetusta, taidetta, tutkimista* -kirjaa.

## 2 Kokemuksiani nuorten työllistymispalveluista

### 2.1 Oma tarinani – näkökulma itsetunnon kehittymiseen

Syksyllä vuonna 2003 näin lukioni seinässä hieman erikoisen oloisen ilmoituksen, jossa kerrottiin mahdollisuudesta suorittaa kursseja tuottamalla jokin oma projekti. Olin yläasteelta asti ollut melko aktiivisesti mukana erilaisissa oppilaskunnissa ja tapahtumissa. Lukiossa pärjäsin ihan hyvin, mutta oikeasti olisin halunnut lukea ja kuunnella vähemmän ja tehdä enemmän käytännössä. Menin kaverini kanssa tähän infotilaisuuteen, jossa pari innostavaa nuorta tyyppiä kertoi meille Kajaanin uudesta projektitoimintakeskuksesta nimeltä Intotalo. Intotalolla oli mahdollisuus suorittaa muutama lukiokurssi osallistuen projektinhallintataitoja kehittävään valmennuksen. Nuorista kootun tiimin kanssa oli tarkoitus järjestää sitten joitakin tapahtumia. Meininki vaikutti rennolta ja innostavalta - lähdin mukaan!

Siitä lähtien tieni on kulkenut tapahtuman tuottamisen, esiintymisen, valmennusten ja valmentamisen kautta kohti sitä jotain, missä olen hyvä ja mitä oikeasti haluan tehdä. Vuonna 2006 lukion jälkeen siirryin (lukioaika oli minulle merkityksellisemmin ”intotaloaikaa”) Intotalolta Jyväskylän ammattikorkeakouluun opiskelemaan Tiimiakatemiaan, liiketalouden koulutusohjelmaan. Tiimiakatemiassa perehdyin tapahtumatuottamisen, johtamisen ja markkinoinnin lisäksi silloin vielä vallankumoukselliseen oppimismetodiin eli tiimioppimiseen. Tiimiakatemiassa oppiminen perustuu tekemällä oppimiseen: 3,5 vuoden opintojen ajan opiskelijat toimivat oikeissa tiimiyrityksissä, vaihtaen vastuualueitaan ja toteuttaen omien kiinnostuskohteiden mukaisia projekteja yhdessä yritysten kanssa. Samalla perehdytään muun muassa erilaisiin oppimistyyliin, oppimaan oppimiseen, minä-johtamiseen sekä tietysti erilaisiin ryhmäprosesseihin.

Valmistuttuani Tiimiakatemiasta olin ollut Suomen suurimman hip hop -festivaalin johdossa, valmentanut lukiolaisten projektihallintakursseja sekä ollut mukana useassa erilaisessa tapahtumassa, usassa eri roolissa. Viimeisen vuoden jälkeen tajusinkin antaneeni työlle itsestäni niin paljon, että olin selkeästi hieman uupunut. Tapahtuman tuottaminen on kilpailullista ja raskasta työtä, enkä enää halunnut lähteä mukaan uusiin projekteihin. Olin edelleen kiinnostunut valmennustöistä nuorten kanssa, mutta koko yritys-

maailma välttämättömine rahoineen ja neuvotteluineen tuntuivat jotenkin vastenmielisiltä. Muistan, että se hetki elämässä tuntui tosi pelottavalta, kun ymmärsin, etten enää pysty tekemään niitä töitä, joihin olin panostanut koko nuoruuteni ja aikuistumiseni ajan.

Jotain yllättävää tapahtui kuitenkin vielä ennen valmistumistani, kun Tiimiakatemiassa käynnistettiin luovuuden koulutusohjelma LÄN (= luova älykkyys ja notkeus). Jälkikäteen ajateltuani uskon, että sillä on ollut suuri merkitys oman tulevaisuuden uskoni säilyttämiseen ratkaisevalla hetkellä. Ensinnäkin siksi, että sain nopeasti jotain uutta ja innostavaa luovaa tekemistä, mutta myös siksi, että ylitimme itsemme tavalla, jonka onnistumisen kokemus jotenkin paransi sisältäpäin. LÄNissä opiskelimme luovuutta ja toteutimme loppujen lopuksi menestyksekkään teatteria ja työpajaa yhdistävän Learning Show -tapahtuman, jonka ohjauksesta vastasin yhdessä ystäväni kanssa. Emme tienneet juuri mitään teatterista, mutta olimme molemmat tanssinopettajia ja yhdessä koko tiiminä uskoimme kaiken olevan mahdollista. Ei kuulunut Tiimiakatemian tapoihin kyseenalaistaa osaamista, ja se on tietysti yksi tärkeä oppi liittyen omiin mahdollisuuksiin. Jälkikäteen olen ymmärtänyt, että teimme tietämättämme soveltavaa teatteria.

Tiimiakatemian jälkeen olin aika uupunut, ja sitä aikaa muistelen usein, kun kohtaan uupuneita nuoria. Muistan hyvin, kuinka ikävältä tuntuivat ne ajatukset, kun usko omaan itseensä katoaa. Jostain syystä ryhdyin kuitenkin toimeen. Halusin päästä jotenkin nuorisosalalle. Keinoksi muodostui TE-toimiston myöntämä harjoitteluraha, jonka avulla menin hetkeksi töihin Jyväskylän Kaupungin Nuorten Taidetyöpajaan. Nuorten Taidetyöpaja on Jyväskylän kaupungin rahoittama palvelu, jossa 18–30-vuotiaan työttömät nuoret pääsevät osallistumaan erilaisiin taidelähtöisiin työpajoihin. Nuoria aktivoidaan taiteen keinoin samalla ohjaten heitä yksilöllisesti kohti omia tavoitteita. Tavoitteena on saattaa nuoret osaksi yhteiskuntaa, opiskelua ja työpaikkoja.

Taidetyöpajassakin tein ensin tapahtumia ja markkinointiin liittyviä asioita, mutta sain olla myös mukana muussa toiminnassa ja jokin meissä kolahti yhteen. Taidetyöpajalla oli kaikkea sitä samaa tekemällä oppimista, ryhmätoimintaa, luovuutta ja rohkeutta, mutta ilman yritysmaailman paineita ja menestymisen arvottamista. Sen sijaan tuntui, että kaikki toiminta on jotenkin merkityksellistä sekä aitoa ja se tuntui itselle oikealta. Harjoitteluni jälkeen minut palkattiin töihin Taidetyöpajaan. Seuraavan kahden vuoden aikana tein monipuolisesti töitä: vastasin maahanmuuttajien pajamuotoisen kotoutumiskoulutuksen kehittämisestä, tein markkinointia ja ohjasin nuoria.



## 2.2 ”Minä haluan aktivoida nuoria taiteen keinoin”

Syksyllä 2015 toteutimme Taidetyöpajassa kaksi 2,5 kuukauden mittaista teatterityöpajaa, joissa minä toimin pajaohjaajana ja teatteriohjaamisesta vastasivat teatteri-ilmaisun ohjaaja Juho Liira sekä teatteriohjaaja Juha Hurme. Pajaohjaajaksi pääsin, koska ohjaaja valittaessa päätin kysymättä tehdä suunnitelman pajasta ja esitellä sen johtajalle. Lupasin aloittaa samalla Avoimessa yliopistossa draamakasvatuksen opinnot. Pajaohjaajana vastasin nuorten haastatteluista, yksilöohjaamisesta, pajan käytännönjärjestelyistä sekä kokonaisuuden hallitsemisesta. Sain samalla seurata teatteri-ohjaajien työtä ja innostuin siitä tietysti paljon.

Taidetyöpajassa kiinnostuin erityisesti siitä, kuinka taiteen ja tietynlaisen yhteisöllisyyden avulla nuoriin saatiin kontakti, jonka avauduttua he alkoivat kuin säteillä uutta energiaa ja mahdollisuuksia. Osa näistä nuorista oli todella haastavassa elämäntilanteessa, ja osa vain tarvitsi pientä ohjausta sekä hetken aikaa ajatella. Työttömyys jo itsessään aiheuttaa ahdistusta, häpeää, turvattomuutta ja masennusta. Joillakin oli tietysti päihderiippuvuuksia, traumoja ja sairauksia, joihin tarvitaan hoitoa. Silloin tärkeintä on löytää - ja saada ihminen vastaanottamaan - apua elämään.

Suhtaudun intohimoisesti taiteeseen; musiikki ja tanssi ovat minulle kaikki kaikessa. Olen alkanut kokea suorastaan fyysisiä ja henkisiä vieroitusoireita, jos olen joutunut olemaan ilman noita kahta pidempiä ajanjaksoja. Kaikenlaiset esiintymiset ovat olleet minulle aina luontevia, juontokeikoista musiikkiin ja tanssiin. Tällä hetkellä toimin tanssinopettajana ja teen omaa musiikkia, jonka puitteissa olen esiintynyt nyt viiden vuoden ajan aktiivisesti. Ensimmäinen musiikkikeikka minulla on ollut vuonna 2004 ja jo ennen sitä olen aloittanut tanssinharrastamisen. Teatterin tekeminen taidemerkityksessä ei missään vaiheessa ollut minulle tärkein intohimo, vaan enemmän kiinnostuin sen kasvatuksellisista mahdollisuuksista. Mielelläni puhunkin koulutuksestani esittävän taiteen ammattilaisena (Esittävän taiteen koulutusohjelma onkin virallinen katonimike) sekä soveltavan teatterin tekemisestä – tämä mahdollistaa taiteen monipuolisen hyödyntämisen teatterin taikaa unohtamatta.

Metropoliassa teatteri-ilmaisun ohjaajan opinnoissa olen päässyt tutustumaan erilaisiin draamametteihin ja syventymään soveltavan teatterin ytimeen. Neljä vuotta kestävä koulutuksen aikana olemme opiskelleet teatteria monipuolisesti. Olemme opiskelleet sekä ohjaajan että näyttelijän ja esiintyjän työtä, kehollista ilmaisua ja sen ohjaamista,

tehneet yhteisöteatteria, vetäneet useita työpajoja ja ylipäänsä tutkineet itseämme taiteilijoina. Olen hyvin tyytyväinen siihen, että koulutuksen sisällöissä on koko ajan kulkenut rinnakkain oman ohjaajuuden ja oman taiteilijuuden tasot. Koulutus on kehittänyt pedagogisia taitojani sekä teorian että käytännön tasolla. Käytän sekä pilottityöpajoissa että pidemmässä valmennuksessa paljon tässä koulutuksessa oppimiani harjoitteita ja metodeja.

Kolmantena vuonna lähdin vaihto-opiskelijaksi ja opiskelin puoli vuotta Bulgariassa, Sofiassa, *New Bulgarian Universityn* tanssiteatteri-linjalla. Tämä ainutlaatuinen kokemus syvensi osaamistani tanssiteatterista ja innosti omalla tavallaan myös esiintyjyyteen, vaikka ohjaajuus säilyikin koko ajan ajatuksissani. Bulgariassa asuminen ja opiskeleminen lisäsivät tietysti tietouttani kulttuureista sekä itsestäni (suurin osa vaihto-opiskelijoista oli italiasta, ranskasta ja espanjasta – olin yleensä vuorovaikutustilanteissa ainoa suomalainen), ja erilaisista tavoista opiskella ja opettaa teatteria ja tanssia. Kävin tanssiteatterin lisäksi muutamalla teatteripuolen kursseilla (fyysinen teatteri, soveltava teatteri) sekä yhdellä musiikin kurssilla. Koulun ulkopuolella treenasin lyrical hip hop – tanssia eräässä tanssikoulussa, jonka opetus ja ihmiset inspiroivat minua todella paljon jatkamaan omaa tanssimista.

Unelmista puhuttaessa Metropoliassa tajusin kiteyttävän omani lauseeseen: minä haluan aktivoida nuoria taiteen keinoin. Ja niinhän se tällä hetkellä kiteytettynä on. Haluan käyttää omia taiteellisia lahjojani (musiikki, tanssi, teatteri) jonkun hyvän asian vuoksi. Haluan toimia innostavassa ja kehittyvässä ympäristössä, jossa arvostetaan pieniä asioita ja toisaalta tehdään jotain suurta. Vaikka teenkin musiikkia nyt artistilähtöisesti, en ole missään vaiheessa ajatellut, että tekisin sitä joskus vain pelkästään artistilähtöisesti. Teen sitä myös siksi, että voin olla esimerkkinä nuorille ja saavuttaa sen kautta myös muita asioita. Musiikki on minulle kuitenkin myös henkilökohtainen ”rohkeustesti”, jonka kanssa painiskelen koko ajan (sillä sen kanssa voi haastaa itseään oikeastaan juuri niin paljon kuin haluaa), ja siksi se on myös omalle itsetuntemukselle ja itseilmaisulle erityisen tärkeä kanava.

### 2.3 Esimerkkinä Ensi-ilta-paja, Nuorten Taidetyöpaja

Draama ja ilmaisu ovat olleet Jyväskylän Nuorten Taidetyöpajassa alusta asti oleellisia keinoja vahvistaa nuorten itsetuntoa, sosiaalisia taitoja sekä innostaa ja puhdistaa

mieltä. Taidetyöpajan kasvaessa ja pajojen monipuolistuessa puhtaasti teatterin tekemiseen keskittyviä pajoja on ollut vaihtelevasti välillä enemmän ja välillä vähemmän. Vuonna 2011 Taidetyöpajassa käynnistyi ESR-rahoitteinen Voimalaitos-hanke, jonka sisällä yhtenä osa-alueena haluttiin toteuttaa kaksi teatteripajaa.

Järjestetyt teatteripajat kulkivat nimellä ”Ensi-ilta”. Jo nimestä voi päätellä, että pajan tarkoituksena toteuttaa esitys, mutta pajan tavoitteena oli myös draamatyöskentelyä käyttäen tukea nuorten elämäntilanteita ja ohjata heitä yksilöllisesti eteenpäin. Nuorten tilanteet ovat aina yksilöllisiä, joten myös tässä pajassa henkilökohtaisen tuen tarve ja työskentelyn vaikuttavuus olivat siten myös yksilöllistä.

Pajapäiviä oli normaalin työn tavoin viisi päivää viikossa, kello yhdeksästä kello kolmeen. Teatteripajat toimivat Tanssisali Lutakon tiloissa, joista löytyi pieni kahviotila sekä tanssisali. Tilat olivat työskentelyyn erittäin hyvät. Kaupunki tarjosi nuorille ruoan ja työmarkkinatuen. Minulla oli työparina taidetyöpajassa oppisopimuksella nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajaksi opiskeleva työntekijä sekä teatteri-ilmaisun ohjaaja Juho Liira. Ohjaaja Juha Hurme oli enemmän läsnä ensimmäisessä pajassa; toisessa pajassa hän toimi lähinnä vierailijana ja Liiran mentorina.

Osallistujat olivat 18–29-vuotiaita työttömiä jyvaskyläläisiä nuoria. Molemmissa pajoissa oli sekä tyttöjä että poikia. Teatteripajoihin haimme ihmisiä, jotka olivat kiinnostuneita teatteriharrastuksesta. Osallistujien harrastuneisuus oli eritasoista, mutta pääsääntöisesti kaikki olivat aloittelijoita. Pajan tarkoituksena oli antaa mahdollisuus tutustua teatteriin ja ensisijaisesti näyttelijäntyöhön. Mukana oli myös nuoria, jotka osallistuivat enemmän kirjoittamiseen tai tekniikan toteutukseen kuin näyttelemiseen, mutta myös nuoria, jotka eivät aluksi halunneet näytellä, mutta lopuksi päätyivät omasta halustaan lavalle. Nuorten työttömyystilanne on valitettavan iso Jyväskylässä, joten pajassa olleilla nuorilla saattoi hyvinkin olla jo ammatti muttei vielä töitä. Osalla nuorista oli erilaisia haasteita omassa arjessa, jotka estivät töiden tai opiskelupaikan saamista sillä hetkellä.

Tutkivan kirjoittamisen kurssilla kirjoitin pienen tutkimuksen draamatyöskentelyn vaikuttavuudesta Ensi-ilta-teatteripajalla, joka toteutettiin Jyväskylän Nuorten taidetyöpajassa vuoden 2012 aikana. Teetin osallistujille kyselyn, jossa tutkin teatteripajan vaikutuksia nuorten maailmankuvan muuttumiseen sekä heidän näkemyksiään pajan annista. Tulokset olivat todella positiiviset. Nuoret kertoivat pajan vaikuttaneen heidän itsetuntonsa kasvamiseen – vaikka suoraan tällaista kysymystä en ollut edes asettanut. He kertoivat

myös pajan vaikuttaneen paljon sosiaalsiin taitoihin. Merkittävän ryhmätyöskentelyn ansiosta he olivat oppineet enemmän ymmärtämään toisenlaisia ihmisiä sekä rohkeammin kohtaamaan uusia ihmisiä ja tilanteita. Myös usko maailmaan ja omaan elämään vaikuttamiseen oli kasvanut. Tarvitsisimme ehdottomasti tutkimuksia tästä aiheesta enemmän, jotta teatterityöskentelyn vaikuttavuus olisi paremmin nähtävissä. Tämän kyselyn toteutin nuorille neljän vuoden kuluttua pajajaksosta.

### 3 Itsetunto ja sosiaaliset taidot

Omaa taustani ja kokemukseni ovat saaneet minut pohtimaan, miksi jotkut ihmiset selviytyvät vastoinkäymisistä paremmin kuin toiset. Mitkä asiat minun tarinassani ovat olleet merkityksellisimmät liittyen itseluottamukseen ja haluun heittäytyä uusiin haasteisiin? Onko periksiantamattomuuteni geeneissä, vai onko ympäristö muovannut minua? Mitkä asiat määräävät itsetuntonne kehitystä?

Liisa Keltikangas-Järvinen kirjoittaa kirjassaan *Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot* itsetunnon rakentumisesta. Hänen mukaansa ihmisen käytös on jollain tavalla yhteydessä geeneihin ja biologiaan. Se ei silti tarkoita sitä, että biologia määräisi ihmiset tietynlaisiksi. Biologia määrää yksilöllisiä eroja siinä, millaisiin asioihin ihminen ympäristössään voimakkaimmin reagoi, mihin hän kiinnittää huomiota ja mitkä asiat edesauttavat ja mitkä heikentävät hänen oppimistaan. (Keltikangas-Järvinen 2010, 76–77.)

Itsetunto tarkoittaa sitä, millaisena ihminen itsensä näkee. Itsetunto on hyvä silloin, kuin ihminen näkee itsessään enemmän positiivisia ominaisuuksia kuin negatiivisia. Huono itsetunto muodostuu silloin, kun negatiivisten ominaisuuksien määrä ihmisen minäkäsityksessä on suurempi kuin positiivisten. Hyvän itsetunnon omaava ihminen on tietoinen heikkouksistaan ja osaa käsitellä niitä. Hän kykenee kertomaan itsestään korostaen hyviä ominaisuuksiaan, mutta myös puhumaan heikkouksistaan ilman, että ne vievät hänen itsekunnioitustaan. (Keltikangas-Järvinen 2010, 17.)

Itsetunto rakentuu jo varhaisina vuosina lapsen peilattaessa omaa käyttäytymistään aikuisten reaktioihin ja saamaansa palautteeseen. Psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvinen kirjoittaa kirjassaan *Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot* sosiaalisuuden ja sosiaalisten taitojen erosta. Hän kertoo, kuinka sekoitamme monesti sen, että sosiaalisuus on synnynnäistä ja sosiaaliset taidot tulevat oppimalla. Sosiaalisuus on temperamentti-piirteemme mukaan joko korkea tai matala, ja se vaikuttaa edellytyksiimme oppia vuorovaikutustaitoja sekä kasvattaa itsetuntoa. (Keltikangas-Järvinen 2010, 13.)

Korkean sosiaalisen temperamentin omaavat ihmiset eivät kuitenkaan aina automaattisesti ole sosiaalisesti taitavia, vaan ympäristö muovaa vuorovaikutustaitojamme, tilanetajua ja käsitystä hyväksytystä sosiaalisesta käyttäytymisestä. Lapsen ensimmäisen ikävuoden lopussa ja toisen alussa on merkityksellinen vaihe itsetunnon kehittymiselle,

ja silloin lapsi tarvitsisi mahdollisimman paljon positiivista kannustusta ja mahdollisimman vähän arvostelua. (Keltikangas-Järvinen 2010, 129.)

Korkean temperamentin omaavat ihmiset ovat kuitenkin lähtökohtaisesti uteliaita, kiinnostuneita toisista ihmisistä ja näiden hyväksynnästä. He pyrkivät osaksi ryhmää ja yhteisöjä ja laittavat ryhmän aina yksinolon edelle. Näin ollen voidaan ajatella heidän harjoittavan vuorovaikutustaitojaan suhteessa enemmän kuin matalan sosiaalisuustaipumuksen omaavat henkilöt. He kiinnittävät huomioita tapoihin, joilla saavat hyväksyntää ja kiitosta, ja palautteen ansiosta oppivat erilaisia vuorovaikutuksen tapoja enemmän. Matalan sosiaalisuustemperamentin omaavat yksilöt viihtyvät enemmän yksin. He eivät ole niin kiinnostuneita muista ihmisistä tai heidän hyväksynnästään. Keltikangas-Järvinen kirjoittaaakin, että matalaan sosiaalisuuteen taipuvien ihmisten ajatellaan usein olevan sosiaalisesti taitamattomia. Oikeasti heidän taitonsa voivat olla myös erinomaisia, mutta he eivät vain välttämättä välitä käyttäytyä sosiaalisesti toivotulla tavalla. Tällainen käyttäytyminen voi kuitenkin pidemmällä aika välillä muuttua huonoksi itsetunnoksi, jos ihminen alkaa kokea kyvyttömyyttä sosiaalisissa tilanteissa. (Keltikangas-Järvinen 2010, 50–53.)

Matala sosiaalisuus ja ujous voivat siis olla syitä huonoon itsetuntoon. Aikuisen ujous ilmenee jännityksenä ja epämiellyttävänä tunteena, kun pitäisi kohdata uusia ihmisiä ja uusia tilanteita. Aikuinen kuitenkin lapsen verrattuna löytää keinoja selviytyä tilanteista ja olla näyttämättä sitä välttämättä päällepäin. Huono itsetunto ja ujous voi kuitenkin olla syy työttömyyteen, jos keinoja ei ole löydetty. Keltikangas mainitsee kirjassaan muutamman erilaisen keinon. Esimerkiksi työhaastatteluun ujo ihminen voisi mennä reilusti etujassa niin, että ehtii koota itsensä käytävässä ennen haastattelua. Hän voi miettiä, millainen pukeutuminen tuo hänelle eniten varmuutta ja hahmotella vaikka paperille valmiiksi, mitä pitää sanoa. (Keltikangas-Järvinen 2010, 63.)

Kirjassaan Keltikangas-Järvinen (2010, 65) käsittelee myös narsismia ja aggressiota oikeina sosiaalisten taitojen puuttumisesta. Aggressio käyttäytymismallina vahvistuu esimerkiksi lapsella, kun hän huomaa saavuttavansa aggression avulla haluamansa nopeammin. Aikuinen ottaa aggression avukseen, jos hän on tottunut pääsemään sen avulla tavoitteeseensa eikä kukaan ole pysäyttänyt häntä. Meidän pitäisi siis erottaa hyvä itsetunto ja aggressiivinen käyttäytyminen – hyvä itsetunto ei ole aggressiivisuutta. Aggressiivisuus kertoo enemmän huonoista sosiaalisista taidoista.

## 4 Pilottityöpajojen suunnittelu, menetelmät ja toteutus

Työelämävalmennuskurssien kehittämiseksi toteutin neljä pilottiprojektia. Pilottien järjestämiseksi otin ensimmäiseksi yhteyttä verkostooni, johon kuuluu nuorisotyön parissa työskenteleviä ammattilaisia. Esittelin heille ideani ja tarpeen testata muutamia harjoitekokonaisuuksia. Olin myös kiinnostunut Helsingin nuorten työpajoista, joten otin yhteyttä sähköpostilla heidän ohjaajiinsa. Vamos-työpajat Helsingissä olivat ainoat yhteystyötohot, jotka eivät olleet minulle ennestään tuttuja.

### 4.1 Tavoitteet

Alun perin halusin kokeilla pilottityöpajoissa neljää erilaista kokonaisuutta, jotka olivat ryhmäroolit ja itsetuntemus draamatyöskentelyn avulla, sanaton vuorovaikutus ja esiintymisjännitys draamatyöskentelyn avulla, työhaastattelutilanne forum-teatterimetodia hyödyntäen ja unelmien käsittely prosessidraaman keinoin. Olin jakanut nämä sisällöt neljän päivän pilottivalmennukseen, joka eteni Tiimiakatemiassa oppimaani oppimissopimus-mallin mukaan. Tiimiakatemian on Jyväskylän ammattikorkeakoulun liiketalouden erikoisyksikkö, jossa opiskelu perustuu käytännössä oppimiseen. Tiimiakatemialla oppimissopimusta käytetään henkilökohtaisen oppimisen ja kehittymisen apuna kartoittamaan omaa osaamista ja tavoitteita. Siihen sisältyy viisi kysymystä: 1. Missä olen ollut? 2. Missä olen nyt? 3. Minne olen menossa? 4. Miten pääsen tavoitteeseeni? 5. Mistä tiedän olevani perillä? Olin tehnyt alustavan suunnitelman niin, että neljän päivän ajan pilottivalmennus olisi edennyt neljän ensimmäisen kysymyksen teeman mukaan. Jätin viimeisen kysymyksen pois tästä lyhyestä pilotista. Yritin tarjota tätä kokonaisuutta useaan paikkaan, mutta koska aikatauluni oli kiireinen, emme saaneet neljää kokonaista päivää sopimaan minkään tahon aikatauluihin. Minun olisi siis pitänyt olla aiemmin liikkeellä tämänkaltaisen kokonaisuuden toteuttamiseksi. Tämän vuoksi jouduin pilkkomaan sisällöstä tärkeimmät kohdat ja rakentamaan niiden ympärille uudet päivän mittaiset työpajakokonaisuudet. Valitsin käsiteltäviksi teemoiksi esiintymistaidot, vuorovaikutustaidot, ryhmätyöroolit sekä oman toimijuuden.

Kaikkien pajojen tavoitteena oli havainnoida sisältöjen ja metodien toimivuutta itsetunnon vahvistamisen, vuorovaikutustaitojen ja esiintymisrohkeuden kehittymisen kannalta sekä tutkia osallistujien ajatuksia ja kokemuksia tästä. Halusin tietää, onko kohderyhmä

sitä mieltä, että tällaista valmennusta tarvittaisiin. Halusin myös kuulla osallistujien ajatuksiaan erityisesti esiintymistaitojen ja vuorovaikutustaitojen merkityksestä. Koska en pystynyt pilotoimaan kokonaista pitkää prosessia, yritin sisällyttää päiviin sellaisia kokonaisuuksia ja harjoitteita, joiden toimivuutta erityisesti pohdin. Osittain sisällöt lähtivät myös järjestävien tahojen pyynnöstä käsitellä jotain tiettyä asiaa tai tiettyä näkökulmaa. Esimerkiksi Kajaanissa käsitelin esiintymistaitoa yrittäjän ammattiin liittyen, ja Vamos-työpajalla työskentelimme enemmän sosiaalisissa tilanteiden, ryhmätyöskentelyn sekä työhaastattelu- ja pääsykoetilanteiden näkökulmasta.

#### 4.2 Pilotoinnin toteuttaminen

Loppujen lopuksi toteutettuja työpajapäiviä oli yhteensä viisi päivää. Ensimmäinen työpaja järjestettiin Kajaanissa ja se oli osana Työ- ja elinkeinotoimiston järjestämää työttömien yrittäjäyyskurssia. Ystävälläni on yritys nimeltä Zestmark, ja se toteuttaa monenlaisia nuorten valmennuksia, tapahtumia ja yrittäjäyyskoulutuksia. Zestmark toteutti tämän työttömien yrittäjäyyskurssin Hiomo-nimisenä valmennuskonseptina, johon sitten pääsin mukaan tällä pilottityöpajallani. Olen aiemminkin työskennellyt Zestmarkille valmentajana, ja ystäväni kanssa minulla on pitkä työhistoria tapahtumatuotannon parissa. Hiomossa päivän aiheena oli esiintymistaito, ja pajaan osallistui 8 työtöntä nuorta aikuista, jotka olivat olleen ryhmänä jo parin viikon ajan. Heidän kanssaan halusin testata erityisesti esiintymistaitoihin ja vuorovaikutukseen liittyviä sisältöjä ja niiden yhteyttä työnhakuun ja työn sisältämiin esiintymis- ja esittelytilanteisiin.

Toinen paja järjestettiin Jyväskylän Taidetyöpajassa ja siinä käsiteltiin omaa toimijuutta suomalaisten kansalaisaktivistien kautta. Olin suunnitellut aktivistitarinoiden ympärille toiminnallista draamatyöskentelyä, jonka kautta menimme kohti omia unelmia, nykyajan esimerkkejä rohkeasta toiminnasta ja tulevaisuuden työmahdollisuuksia ja ajatuksia siitä. Pajassa oli 6 nuorta, jotka olivat jo ryhmäytyneet melko hyvin edellisellä viikolla.

Kolmas paja oli Helsingissä Vamos-työpajalla. Vamos-nuorten kanssa olin kaksi päivää. Ensimmäisen päivänä käsitelimme esiintymis- ja vuorovaikutustaitoja sekä työhaastattelutilannetta. Toisena päivänä käsitelimme ryhmärooleja sekä roolien merkitystä pääsykoetilanteissa sekä yleisesti ryhmätyötilanteissa. Ryhmässä oli 10 nuorta, ja he tunsivat toisensa osittain hyvin.



Neljännessä pajassa oli tarkoitus koota ryhmä työttömiä jyvaskyläläisiä nuoria pajan Jyväskyläläisen Zestmark-valmennusyrityksen kautta kolmipäiväiseen Unelmia ja vuorovaikutustaidetta -nimiseen valmennukseen. Loppujen lopuksi emme saaneet ryhmää kaasaan kaikille kolmelle päivälle, mutta järjestimme yhden päivän, jossa sitten käsitelin nuorten kanssa vuorovaikutusta, esiintymisjännitystä ja työhaastattelutilannetta. Ryhmässä oli 10 nuorta, jotka eivät tunteneet toisiaan kovin hyvin ennestään.

Menetelminä pilottipajojen arviointiin käytin omaa havainnointiani, työpäiväkirjaa sekä kyselyä, johon osallistujat vastasivat jokaisen pajan jälkeen. Pajoja vetäessäni yritin miettiä, mitkä asiat näistä päivän harjoituksista ja kokonaisuuksista sopisivat pidempään valmennuskokonaisuuteen ja missä vaiheessa valmennusta mitäkin teemaa olisi hyvä käsitellä.

#### 4.3 Vaikuttavuuden mittaaminen

Draamatyöskentelyn ja teatteri-ilmaisun vaikutuksia on vaikeaa mitata. Draaman käytön vaikuttavuutta on yritetty määritellä ja tutkia aiemminkin, ja sitä samaa teen nyt osittain itse tässä opinnäytetyössä. On siis vaikeaa mitata vaikuttavuutta tai määritellä sitä, millaisiin asioihin tällaisella työskentelyllä voimme oikeasti vaikuttaa tai miten pitkäkestoisia nuo vaikutukset ovat.

Monet kulttuuriset vaikutukset ovat suhteellisia, sillä kyseessä ovat ihmisten kokemukset, elämykset ja merkityksenannot. Tämän on koettu heikentävän mahdollisuutta vaikutusten tunnistamiseen ja vertailuun. (Opetusministeriö 2009, 57,10.)

Toivon, että omat kokemukseni ja havaintoni pilottityöpajoista sekä suorittamani kyselyt osallistujille sekä tämän opinnäytetyön kirjoittaminen, auttavat löytämään joitakin osoitettavissa olevia hyötyjä osallistujille. Taiteen ja kulttuurin vaikutuksista on viime aikoina kirjoitettu paljon, ja ymmärrystä taiteen ennalta ehkäisevään ja voimauttavaan hyötyyn sosiaali- ja hyvinvointityössä tuntuu olevan enemmän kuin aiemmin.

Kaikki draamatyöskentely ei aina välttämättä ole erinomaista tai tuloksellista, niin kuin ei mikään muukaan työskentely, jossa ihmiset osallistuvat vahvasti tekemiseen. Tärkeää on aina määritellä tavoitteet tarkkaan, mutta kuitenkin antaa tilaa soveltamiseen. Joskus tuloksellisuus näkyy muualla kuin ennalta määritellyissä tavoitteissa.

## 5 Havainnot

### 5.1 Pilottipaja 1: Hiomo, TE-toimiston yrittäjyyskurssi, Kajaani

Hiomo-ryhmän kanssa aloitimme päivän tutustumalla toisiimme, ja esitellessäni itseni kerroin, että minuakin jännittää. Halusin testata, millaisia reaktioita se aiheuttaisi. Lopussa kysyin, miltä se oli tuntunut. Yhden mielestä se oli tuntunut oudolta, koska kukaan valmentaja ei ole koskaan aiemmin sanonut niin itse. Muiden mielestä se tuntui yllättävältä mutta hyvältä, koska se rentoutti heti alussa ajattelemaan, että muutkin jännittävät. Hiomo-ryhmän kanssa lämmittelimme erilaisilla ilmaisuleikeillä, joissa sekä keho että ääni pääsivät vähän liikkeelle. Leikkien tavoitteena oli myös yhteinen keskittyminen, toisiin tutustuminen sekä mokaamisesta innostuminen. Alussa kävimme myös läpi yhteisen draamasopimuksen. Draamasopimuksella tarkoitetaan yhteistä sopimusta draamatyöskentelyn ajankäytöstä, työtavoista, muodoista ja rakenteista. Siinä sovitaan yhdessä, kuinka kommunikoidaan ja miten draamassa on sopivaa heittäytyä. Draamasopimuksen avulla luodaan turvallisuutta rajaamalla ja suuntaamalla toimintaa. (Heikkinen 2005, 186-187.) Kaikkien pilottipajojen kanssa draamasopimus käytiin lyhyen ajan takia läpi niin, että minä ohjaajana kerroin, miten tänään työskennellään ja millaisia yhteisiä sopimuksia se vaatii. Kävimme läpi muun muassa vakavan leikkisyyden sopimuksen, vapaaehtoisuuden ja sitoutumisen tärkeyttä, toisten arvostamista ja mokaamisen vapautta.

Päivän aikana teimme statusharjoituksia, kävimme läpi sanatonta viestintää, ensivaikutelman tärkeyttä sekä puheharjoituksia. Statusharjoituksilla voidaan tutkia vuorovaikutusta ja valta-asetelmia ihmisten välillä. Statusharjoitteiden kautta opimme tulkitsemaan toisia ihmisiä. Ylästatus tarkoittaa, että henkilö ilmentää olevansa toisen henkilön yläpuolella ns. johtaen tilannetta. Alastatus tarkoittaa henkilön alisteista tilaa suhteessa ylästatushenkilöön. (Heikkinen 2005, 209.) Statuksia kokeilimme omien kehojemme kautta liikkuen tilassa sekä kohtaamalla toisia. Englantilainen teatteriohjaaja ja kirjailija Keith Johnstone on kehittäessään improvisaatiotekniikoita tutkinut statuksia näyttelijöidensä kanssa ja kehittänyt valtavan määrän erilaisia statusharjoituksia luomaan näyttämölle vaikutelmaa elävästä elämästä. Status-harjoittelun kautta hän oivalsi, kuinka luoda aidon tuntuista vuorovaikutusta näyttelijöiden ilmaisuun. Hänen mukaansa aidossa vuorovaikutuksessa jokainen intonaatio ja liike ilmaisevat statusta. Niinpä hän ohjeisti näyttelijöitään muuttamaan statuksiaan vain minimalistisesti, jolloin he todella myös

näkökulmasta vastanäyttelijän. Johnstonen mukaan statuksien kautta ihmiset pystyvät vaikuttamaan valta-asemiin ja statuksen nosto tai lasku ovat hyvin pienistä asioista kiinni. Esimerkiksi yhdessä hänen harjoituksessaan tutkitaan pelkästään pään liikkumattomuuden tuottamaa statusilmaisua. Liikkumattoman pään vaikutelma on välittömästi korkean statuksen vaikutelma. Pelkästään päätä liikkumatta pitäen keho alkaa tuottaa muitakin korkean statuksen asioita lähes automaattisesti. (Johnstone 1996, 40–43.)

Statukset ovat siis fyysinen keino tutkia itsetuntoa. Statusharjoitusten tarkoituksena myös pilottityöpajoissa oli tunnistaa oman kehon viestejä, joita mieleemme välittää. Statuksiin tutustumalla opimme myös mahdollisuuksista käyttää eri statuksia eri vuorovaikutustilanteissa. Tarpeen tullen opimme ottamaan tilaa ja myös antamaan sitä. Kävimme läpi asentoja ja eleitä ja kaikkea, mikä liittyy sanattomaan viestintään. Puhuimme ensivaikutelman tärkeydestä ja kokeilimme katsekontaktin voimakkuutta. Statusten kokeilu kiinnosti kaikkia ja saimme myös paljon hyvää keskustelua ensivaikutelmasta ja sanattomasta viestinnästä. Alussa tietysti harjoitukset tuntuivat haastavilta, mutta ne lähtivät kuitenkin hyvin liikkeelle ja kaikki ryhmästä heittäytyivät lopulta hyvin mukaan.

Osalle esiintymisjännitykseen sekä työhaastattelutilanteisiin liittyvät asiat olivat selvästi tutumpia kuin toisille. Ryhmässä oli muutama yli 30-vuotias osallistuja, mikä tietysti lisäsi ryhmän kokemusta työelämästä. Esimerkkien kautta käsitelimme myös jännittämistä ja teimme patsaita työhaastattelutilanteista. Jännittäminen tuntui olevan kaikille tärkeä – ja vaikeakin – aihe. Osalle esiintyminen oli helpompaa, mutta siitä huolimatta kaikki kertoivat jännittävänsä esimerkiksi tilanteita, joissa pitäisi puhua pienenkin yleisön edessä. Esimerkkejä tällaisista tilanteista kerrottiin olevan muun muassa työpaikalla. Myös kaikenlaiset haastattelutilanteet olivat osan mielestä ahdistavia.

Lopuksi osallistujat saivat tehtävän kehitellä pienryhmissä pienen myyntipuheen kuvitelulle esineelle ja sen kuvitteelliselle käyttötarkoitukselle. Kaikille ryhmille otettiin tilasta jokin esine, kuten muovivaarukka, muki tai muu tavallinen käyttöesine. Ensin heidän tehtävänä oli keksiä esineelle mahdollisimman monta uutta käyttötarkoitusta. Sitten pyysin keksimään esineelle uuden nimen, sloganin ja esityksellisen mainoksen, jossa parhaimmat käyttötavat tulisivat esille. Kaikki olivat keksineet sloganin ja esittivät mainoksen esineelle yhdessä muiden edessä. Esityksistä kuitenkin huokui jännityksen määrä, ja mainokset yritettiin suorittaa mahdollisimman nopeasti lähinnä puhuen tekstiä paperista. Kaikilla tuntui kuitenkin olevan ihan hauskaa, jännityksestä huolimatta. Jälkikäteen ajateltuna tehtävälle olisi voinut antaa lisää ohjeita, kuten missä ja miten myyntipuhe pitää

esittää. Ohjeet olisivat voineet ruokkia luovuutta myyntipuheen esittämistavassa. Toisaalta aikaa oli hyvin rajallisesti ja jo yleisön eteen meneminen oli selkeästi tarpeellinen haaste. Jos aikaa olisi ollut enemmän, olisin ensin teettänyt harjoituksen, jossa jokainen vain olisi mennyt yksin hetkeksi seisomaan muiden katseen alle.

Ryhmällä oli edessään tilanne, jossa heidän tuli esitellä omia oikeita yritysideoitaan pienelle ”raadille”. Raati koostui TE-toimiston väestä sekä paikallisista yrittäjistä. Päätin siis lopussa, että jokainen harjoittelisi sitä oman idean esittelyä myös päivän lopuksi. Otin tuoliringistämme yhden tuolin ja merkitsin sen ringissä esiintymistuoliksi. En siis laittanut sitä keskelle tai eteen. Kerroin vain, että tässä tuolissa jokainen kertoo hieman omasta yritysideastaan. Jokainen kävi siinä vuorotellen. Puheen jälkeen purimme tilanteen sekä yritin antaa jokaiselle pientä positiivista palautetta. Kaikkia jännitti, mutta kaikki selviytyivät, ja uskon että siitä jäi kaikille positiivinen itsensä ylittämisen kokemus.

Kyselylomakkeen vastauksissa selvisi (kyselylomakkeesta ks. tarkemmin luku 6), kaikkien tämän ryhmän jäsenien olevan sitä mieltä, että näistä tiedoista ja taidoista on apua työhaussa. Se myös näkyi heidän toiminnassaan, keskittymisessä ja heittäytymisessä. Kokonaisuudessaan päivä oli erittäin onnistunut.

## 5.2 Pilottipaja 2: Taitotiimi, Nuorten Taidetyöpaja, Jyväskylä

Nuorten taidetyöpajalla on Taitotiimi-niminen ryhmä, johon otetaan pajassa jo aiemmin olleita nuoria kouluttautumaan pajan vertaisohjaajiksi. Uusi Taitotiimi oli juuri käynnistynyt, ja ennen minun vetämäni työpajaa he olivat olleet viikon metsäleirillä ryhmäytymässä. Olimme sopineet Taitotiimin ohjaajien kanssa, että minä käsittelisin heidän kanssaan omaa toimijuutta, rohkeutta tarttua asioihin sekä positiivista suhtautumista omiin mahdollisuuksiin. Nämä ovat myös niitä teemoja, jotka sisältyvät suunnittelemaani valmennuskokonaisuuteen. Yhden päivän aikana niitä tietysti voi käsitellä melko suppeasti, mutta päätin kuitenkin kokeilla draamatyöskentelyä näiden teemojen ympärillä saadakseni ymmärryksen teemojen mahdollisesta yhteydestä työnhakuun. Olin kiinnostunut suomalaisten kansallisaktivistien tarinoista jo koulussa, kun olimme käsitelleet niitä ”Teatteri-ilmaisun ohjaaja yhteiskunnallisena toimijana” -kurssilla. Päätin kokeilla näiden teemojen käsittelyä saman tyyppisesti aktivistien tarinoiden kautta.

Aamulla paikalla oli vain neljä nuorta kuudesta ja he vaikuttivat melko jännittyneiltä. Aloitimme päivän esittäytymällä, draamasopimuksella ja tietysti lämmittelemällä. Liikkumisen ja leikkimisen lisäksi teimme ”suurmies/-nainen”-patsaita, eli pyysin nuoria keksimään pareittain tulevaisuuden supersankarihahmot ja muodostamaan sankaripatsaat kehoillaan. Tämä harjoite viritti meidät jo päivän aiheeseen. Lämmittely alkoi selkeästi rentouttaa ryhmää, ja vaikka meitä olikin vähän, kaikki toimivat aktiivisesti aina pyynnöstä. Päivä jatkui niin, että he saivat valita muutamasta vaihtoehdosta kiinnostavan aktivistin, jonka tarinaan heidän piti pareittain perehtyä lehtisen avulla. He piirsivät tarinan päähenkilön ja tutkivat sen ominaisuuksia. Aktivistiliikkeiden toimintaa kuvattiin esittäen liikkeen synty, keskikohta ja loppu still-kuva -tekniikalla sekä kohtauksella osallistujia kiinnostavasta hetkestä tarinassa. Väleissä aina purettiin tarinan kiinnostavia kohtia keskustelulla. Harjoitteet toimivat minusta hyvin, sillä ne saivat osallistujat liikkeelle ja tekemään huomioita aktivistien toiminnasta ja aktivisteista henkilöinä. Still-kuvissa jokainen toimi kehollisesti oman mukavuusrajan ulkopuolella – ja melkein kaikkia se selvästi innoitti, sillä heidän energiansa nousi nähtävästi aina lavalle mennessä. Keskusteluissa nousi esille oleellisia osia aktivistien toiminnasta: miten toinen valituista aktivisteista oli noussut merkittäväksi toimijaksi alkoholismista huolimatta ja kuinka toisen maailmanlaajuinen avustustyöidea oli syntynyt alun perin vain pelkästä vitsistä.

Parityöskentely oli jonkin verran hidastempoisempaa, mutta aina kaikilla oli kuitenkin jotain esitettävää. Suunnittelu tuntui heille välillä vaikealta asialta, mutta sitten taas improvisaatio esittäessä toimi paremmin. Suunnittelussa vaikeaa näytti olevan omien ideoiden ääneen sanominen ja ideointi ylipäänsä. Tässä olemmekin siis oikeastaan oman toimijuuden ytimessä. Omien ideoiden esittäminen vaatii hyvää itsetuntoa sekä luottamista toisiin. Se, että osalle ryhmätyö tuntui vaikealta, voi kertoa siitä, että nämä ominaisuudet ovat puutteellisia tai jännittäminen esti toimimista ryhmässä ja parin kanssa. Epäonnistumisen pelko voi olla niin suuri, että mieli ryhtyy sensuroimaan ideoita. Epäonnistumisen pelkoa vastaan voi kuitenkin taistella harjoittelemalla improvisaatiota! Keith Johnstone kirjoittaa improvisaatiota tehdessä näyttelijöiden ongelmaksi sen, että he yrittävät aina tuottaa jotain omaperäistä ja fiksumaa. Hänen mielestään se johtuu muun muassa siitä, että koulusta asti oppilaita kielletään tuottamasta mitään poikkeavaa, sanomasta mitään säädystä – sellaista mikä vain spontaanisti tulisi mieleen. Improvisaatiossa ei hänen mukaansa tarvitse yrittää mitään, vaan kiinnostavampaa on olla luonnollinen ja ”itsestään selvä”. (Johnstone 1996, 87.)

Kokemukseni mukaan tämänkaltaisissa lyhyissä työpajoissa kannattaisi enemmän tuottaa nopeampia siirtymisiä, jotta liikkeellä oleminen ja kehollinen toiminta aktivoisi ja tuottaisi uutta energiaa ja sitä kautta mieli vapautuisi paremmin. Suunnittelu voi luoda enemmän painetta suoritukseen, kun taas nopeat ”improt” tuottaisivat enemmän spontaaniutta ja vapautta. Tässä kohtaa kuitenkin halusin testata näitä aktivistiharjoitteita ja pitäydyin suunnitelmassani. Mietin myös jo alussa, että mitenhän kokonaisuus toimii näin pienellä ryhmällä – koska se tarkoitti sitä, että käsittelisimme aktivisteista vain kaksi. Oikeasti tällaisessa työskentelyssä olisi minusta tärkeää, että esimerkkejä olisi useampia, jotta aktivisteista kumpuava viesti vahvistuisi ja että jokaiselle löytyisi oma kiinnostava esimerkki.

Lounaan jälkeen yksi osallistujista joutui lähtemään ja kaksi uutta tuli tilalle. Tämän takia tein vielä lisää muutaman lämmittelyharjoituksen ja improvisaatiopelin. Yritin niiden avulla saada uuden osallistujan mukaan samaan ilmapiiriin. Sitten jaoin uudet tulijat mukaan jo syntyneisiin ryhmiin, ja jatkoimme työskentelyä suunnaten ajatukset tähän päivään. Tehtävänä oli miettiä, millaisia aktivistitekoja heidän valitsemansa aktivisti tekisi tänä päivänä. Yritin antaa heille monta erilaista mahdollisuutta toteuttaa tämän tehtävän, kuitenkin niin, että se piti esittää muille. Tässä kohtaa tekeminen alkoi tuntua toisen ryhmän osalta vaikealta, varmasti muun muassa siksi, että nämä kaksi osallistujaa tulivat kesken prosessin. Toinen heistä oli nukkunut huonosti ja käyttäytyi myös sen mukaisesti. Käyttäytyminen näkyi sulkeutumisena ja haluttomuutena tuottaa yhteistä materiaalia ja työskennellä yhdessä. Myös oma ohjeistamiseni oli todennäköisesti vähän sekavaa. Annoin liian monta vaihtoehtoa ja asettelin kysymyksen liian monella tavalla, jolloin tehtävä oli ehkä hankala käsittää. Puhuin myös käsitteistä kuten *manifesti* ja vaikka yritin selittää sen tarkoitusta yksinkertaisesti, niin se tuntui ahdistavan osaa osallistujista, sillä he eivät ihan tienneet, mitä se tarkoitti. Uskon, että mukana oli liikaa heille tuntemattomia käsitteitä, joita pitäisi ehkä nuorten kanssa käyttää vähemmän. Toinen ryhmä kuitenkin työskenteli yhdessä ja tuotti materiaalia jokaisen osallistuessa tasaisesti. Loppujen lopuksi myös toinen ryhmä sai tehtyä esityksen niin, että yksi heistä kirjoitti pienen pätkän tekstiä ja kaksi heistä näytteli sen.

Aktivistitarinoista siirryin heidän omaan elämäänsä. Tein janaharjoituksen, joka toimi niin, että lausuin väittämiä ja väittämien vastauksen ollessa omalla kohdalla ”kyllä”, tuli astua yksi askel eteenpäin. Harjoituksen tavoitteena oli herätellä osallistujien ajatuksia kohdistuen omasta toimijuudesta sekä antaa minulle ohjaajana kuvaa heidän ajatuksistaan. Väittämissä käsitteelin uskoa omaan tulevaisuuteen ja mahdollisuuksiin vaikuttaa

omaan elämään ja ympäristöön. Tämä harjoite toimi todella hyvin ja antoi minulle kuvaa ryhmän ajatuksista. Harjoite toimi myös heille itselleen metodina pohtia omia ajatuksiaan ja uskomuksiaan sekä nähdä osittain muiden ajatuksia. Harjoituksen perusteella noin puolet nuorista uskoi omiin mahdollisuuksiinsa ja puolet ei uskonut. Harjoitteen väittämissä kysyin muun muassa, haluaisivatko he olla rohkeampia kuin ovat nyt. Lähes kaikki heistä haluaisivat olla rohkeampia ja haluaisivat vaikuttaa omaan elämäänsä enemmän. Kuitenkin noin puolet ryhmästä oli sitä mieltä, että heillä ei ole samanlaisia mahdollisuuksia elämässä kuin muilla, ja ainakin kaksi nuorista vastasi kysymykseen ”Onko sinulla jokin unelma?” kielteisesti. Toki nämä vastaukset olivat siinä hetkessä harjoituksesta syntyviä impulsseja, joihin saattoi vaikuttaa monet asiat, kuten sen päivän olotila, ympärillä olevat ihmiset ja minun läsnäoloni. Vaikka minusta tuntui, että jokainen vastasi rehellisesti ja muista piittaamatta, niin tietysti silti joku on voinut kokea jonkinlaista painetta. Harjoituksen jälkeen jokainen kirjoitti omalle paperilleen ajatuksia harjoitteesta. Nyt ajattelen, että tuota janaharjoitetta olisi ollut hyvä purkaa myös puhuen, mutta jälleen kerran olin aikatauluttanut päivän liian täyteen, joten menimme eteenpäin.

Jatkoimme kirjoittamalla paperille sekä keskustellen parin kanssa seuraavista teemoista: Millaisia aktivistitekoja olisit valmis tekemään itse? Minkä vuoksi haluaisin taistella? Mikä estää minua toteuttamasta sitä? Millaista tietoa ja taitoa tarvitsisin? Millaisia unelmia minulla on? Keskustelun jälkeen purimme aiheita yhteisesti ja osa jakoi unelmiaan toisille.

Tämän jälkeen pidin pienen luentomaisen esittelytuokion osallistujille minua inspiroivista tämän päivän aktivisteista. Esittelin muutaman rohkean toimijan tai taiteilijan ja aktivistin, sekä katsoimme pienen videopätkän tulevaisuudentukijan ajatuksista tulevaisuuden töistä. Yritin välittää osallistujille ajatusta siitä, että tulevaisuudessa työtä tehdään entistä vähemmän yhdessä ammatissa tai yhdessä työpaikassa. Työelämä muuttuu, ja sen voi ajatella myös mahdollisuutena vaikkapa keksiä itselle oma työpaikka ja tapa tehdä töitä. Koska monet Taidetyöpajan nuorista ovat myös taidesuuntautuneita, niin halusin myös esitellä heille mallin, kuinka taiteentekijät voivat työllistää itse itsensä vaikuttaen omaan ympäristöönsä positiivisilla muutoksilla. Mallina käytin itseni lisäksi muutamaa yhteisötaiteilijaa. Saimme aikaan hyvää keskustelua ja uskon että se avasi monen ajattelua tulevaisuuden työmarkkinoista. Ihan viimeiseksi esittelin taiteilija Meiju Niskalan (valmistunut myös teatteri-ilmaisun ohjaajaksi), joka tekee inspiroivia ympäristötekoja. Metropoliassa olemme kehittäneet konseptin nimeltä *Hyvinpitelyjoukot*, jonka ideana on myös toteuttaa omaan ympäristöön ilmaisutaiteen keinoin positiivisia tekoja. Pyysinkin heitä

lopuksi ideoimaan Taidetyöpajalle jonkin tempauksen, joka toteuttaisi tämä samaa ideologiaa. Ideoita tuli muutama ja nuoret lupasivat toteuttaa jonkun niistä kevään aikana. Näin pääsimme siis lopuksi aktivismi haaveilusta jo käytännön toimintaan.

Hannu Heikkinen kirjoittaa draamassa oppimisesta kirjassaan *Draamakasvatus*. Hänen mukaansa draamatyöskentelyssä voimme kohdata tilanteita ja maailmoja joita emme ole tottuneet. Roolien ja erilaisten ratkaisumallien kautta voimme tutkia omaa suhtautumistamme tilanteisiin ja käyttäytymiseemme. Hänen mielestään draaman vahvuus onkin siinä, että draamassa voimme toimia tavalla, jolla emme normaalisti toimisi. Näin voimme opiskella vaihtoehtoisia toimintatapoja, ja ne voivat herättää meissä kokemuksia, jotka ikään kuin pakottavat arvioimaan omaa toimintaamme. Draamassa siis opitaan itsetuntemusta. (Heikkinen 2005, 39.)

Minusta päivä oli kokonaisuutena hyvä, ehkä vähän liian lyhyt aika tällaiseen käsittelyyn, ja siksi sen sisällä oli liikaa tavaraa. Loppuhavaintona päivästä kuitenkin se, että aktivistitarinat ovat hyvä linkki oman toimijuuden käsittelyyn ja sitä kautta yhteys työnhakemiseen ja työelämässä pärjäämiseen on mielestäni selkeä. Aktivistiteemaista draamaosiota pitäisi kuitenkin vielä selkeyttää. Voisi olla kiinnostavaa kokeilla sitä vielä enemmän prosessidraaman omaisena, jossa ryhmä hyppäisi selkeämmin draaman sisälle toimien rooleissa. Draamatarina voisi edetä vaikka vain yhden aktivistin tarinan mukaan kerrallaan. Tämä vaatisi enemmän aikaa. Tekemisestä ja esittämisestä tämä ryhmä selkeästi piti jännityksestä huolimatta. Osaa ei edes juuri jännittänyt, vaan enemmänkin he syttyivät lavalle päästyään. Oma toimijuus oli oikeastaan läsnä kahdella tasolla: toimijuuden käsittely aiheisältönä sekä fyysinen toimijuus käytännössä. Minusta tuntuu, että olisi voinut olla hyvinkin hedelmällistä jatkaa tämän ryhmän kanssa työskentelyä.

### 5.3 Pilottipaja 3: Vamos, nuorten työpaja Helsinki

Vamoksella vierailin Startti-nimisessä ryhmässä, joka toimii kolme kertaa viikossa, neljä tuntia päivässä. Päädyin Vamokseen ottamalla yhteyttä pajan ohjaajiin ja tarjoamalla opinnäytetyöhöni liittyvää pilottityöpajakokonaisuutta. Heillä ei ollut mahdollista antaa minulle neljää päivää, mutta kaksi saimme sovittua. Kävin haastattelussa, ja ohjaajat innostuivat kovasti suunnitelmistani. Puhuimme vähän ryhmästä etukäteen ja sovimme, että harjoitusten pitää olla mahdollisimman matalan kynnyksen harjoituksia. Teemaksi



sovimme esiintymistaidot ja työhaastattelutilanne. Kuulin, että ryhmässä on heittäytymiskyvyltään ja sosiaalisesti hyvin eritasoisia osallistujia. Halusin testata ryhmän kanssa matalan kynnyksen vuorovaikutustaito-harjoituksia, ja tutkia, löydämmekö lyhyessä ajassa tunnistettavia yhteyksiä harjoitteiden ja oikean elämän välillä. Halusin nähdä, kuinka suunnittelemani harjoitteet toimivat tällaisen ryhmän kanssa.

Vamos-työpaja alkoi aamupalalla, jonka aikana sain jo vähän tutustua nuoriin ja he minuun. Aamupalan jälkeen jälleen kerroin, kuka olen ja miksi olin siellä. Sovimme draamasopimuksen mukaisesti, kuinka päivän aikana työskennellään. Lupasin myös, ettei harjoituksia tarvitse jännittää, ja jos jännittää niin se on ihan ok. Ensimmäisen tunnin ajan tutustuimme leikkien ja pelien avulla, liikuimme myös tilassa saaden vähän kehoon lämpöä. Käsittelimme oikeastaan koko lopun ajan (2 t) statuksia käyttäen eri harjoituksia ja purkuja. Ensin kävelimme tilassa ja kehollistimme statuksia matalimmasta korkeimpaan. Tässä harjoituksessa tapahtuu juuri niin paljon kuin kukin osallistuja pystyy ja osaa kehollaan tehdä. Parin osallistujan mielestä harjoitus oli liian pitkä ja vaikea, koska statussten eroja oli kehollisesti heidän mielestään kovin vaikea ilmentää. Minusta se voi kertoa kahdesta asiasta: 1) ehkä harjoitus olisi kannattanut tehdä tämäntyyppisen ryhmän kanssa lyhyempänä ja käydä statuksia läpi tiivistetymin tai erilaisella harjoitteella ja 2) harjoituksen ahdistavuus saattoi kertoa myös kehollisen kokemuksen voimakkuudesta. Ehkä nuorten kehollinen kokemus todella tuntui kehossa ahdistavalta (esimerkiksi tosi matalassa statuksessa oleminen), ja siksi he olisivat halunneet päästä siitä nopeammin pois. Tai sitten ahdistavalta tuntui se, että yhteys omaan kehoon on niin kaukainen tai että kehollinen itseilmaisu yhdistyy häpeän tunteeseen ja aiheuttaa siten tukalan tunteen. Harjoituksen jälkeen puhuimme pitkään statussten merkityksestä yleisesti elämässä ja liittyen työhaastatteluun tai tilanteisiin, joissa ihmisen pitäisi olla eduksi. Koska ryhmällä oli tarve puhua ryhmässä olemisesta sekä naisten ja miesten eroista, niin puhuimme myös niistä. Tutkimme myös naisten ja miesten tyypillisiä matalan ja korkean statuksen istuma-asentoja ja kuinka ne vaikuttavat vastaosapuoleen.

Lopuksi teimme harjoituksen, jossa osallistujat toimivat pareittain työhaastattelukohtauksessa. Puhuin harjoitteesta nimellä dialogiharjoitus, jossa kokeillaan eri statuksia. Olin kirjoittanut lähes valmiin dialogin, joita he saivat käyttää ja täydentää osittain. Kokeilimme sekä työnantajan että työnhakijan rooleja eri statuksilla ristiin ja rastiin usean kerran. Dialogiharjoitus tuntui toimivan hyvin, puheensorina täytti huoneen, ja tilanne kannusti

yksilöitä heittäytymään rooleihin. Yksi pari halusi myös lopussa esittää kohtauksen muiden edessä. Purimme harjoituksen keskustelemalla työhaastattelutilanteesta ja siellä tarvittavista ja kohdatuista statuksista.

Keskustelusta siirryimme jännittämisen käsittelyyn. Pidin aiheesta pienen esityksen ja keskustelimme yhdessä muun muassa nuorten kokemuksista jännittämisestä ja kuinka jännittäviin tilanteisiin voisi valmistautua. Nuoret jakoivat ajatuksiaan ja keinoja jännityksen hallitsemiseen. Esille nousi myös huomio siitä, että voi olla todella tärkeää hyväksyä oma jännitys. Näin voi huomata, että oikeasti sillä ei välttämättä olekaan mitään merkitystä, vaikka vuorovaikutustilanteessa olisikin hetken hiljaa tai sekoilisi sanoissa.

Keltinkangas kirjoittaa jännittämisen hallinnasta:

Keinoja on lukemattomia. Tärkeintä on, että jokainen löytää omansa. Vielä tärkeämpää voi olla huomata, että lopultakin ihminen saa olla oma itsensä. Mitään ei tapahdu, vaikka hän joskus istuisikin hiljaa saamatta sanaa suustaan. Muut saattavat sanoa, että siinäpä miellyttävä, rauhallinen ihminen. (Keltinkangas-Järvinen 2010, 63.)

Yksi nuori mainitsi kirjoittavansa paperille joitakin asioita ennen haastattelutilannetta, jotta muistaisi kertoa niistä. Jo kirjoittaminen saattaa auttaa, vaikka paperia ei enää vilkuilisikaan itse tilanteessa. Toinen kertoi käyttävänsä hengitysharjoituksia, ja joku mainitsi poskien punottamisen vähentyneen sen jälkeen, kun oli yrittänyt vain hyväksyä sen itsessään. Minä kehotin muun muassa ottamaan itselleen aikaa ja tilaa kehon ja mielen virittämiseen aina ennen esiintymistä ja rohkaisin kokeilemaan useita keinoja, jotta jokainen löytäisi itselleen parhaiten toimivan keinon jännityksen helpottamiseen. Kerroin myös esimerkkejä sisäisen jännityksen muuttumisesta ulkoiseksi intensiivisyydeksi, siitä että jännitystä oppii ajan myötä käyttämään hyväksi ja myös kokemuksistani esiintyessä, kun itse on jännittänyt valtavasti mutta yleisölle esiintyminen on näyttäytynyt rohkeammalta ja vahvemmalta kuin koskaan.

Ennen pilotteja minulla oli ajatus forum-teatteri muodon käyttämisestä työhaastattelutilanteen harjoitteluun. Yritin pohtia sitä monesta kulmasta ja löytää tapaa käyttää metodia, mutta se tuntui aina tilanteessa vähän haastavalta lähestymistavalta. Ajattelen kuitenkin, että se toimisi tässä samassa kontekstissa, mutta forum-teatteri muodon käyttö vaatisi minusta vähän enemmän aikaa ryhmän kanssa. forum-teatteri on ratkaisukeskeinen, tutkiva teatterimetodi, jossa näyttelijät esittävät ensin suunnitellun tilanteen, jota sitten yleisön kanssa ratkaistaan keksimällä kohtaukseen parempia malleja toimia. Forum-

teatterin keksijä on latinalaisamerikkalaisen teatterin legendaksikin kutsuttu Augusto Boal. Hän kehitti forum-teatterin osana *sorrettujen teatteriaan*, jonka keskiössä oli yksilön ja yhteisön voimaantuminen. Forum-teatterissa käytetyt käsitteet *sorto*, *sortaja* ja *sorrettu* viittaavat poliittisuuteen, ja Boalin tavoite olikin auttaa köyhiä käsittelemään asemaansa ja mahdollisuuksiaan teatterin avulla. (Ventola & Renlund 2005, 65.) Itse haluaisin löytää forumiin pohjautuvan käyttötavan, jossa osallistujat itse myös näyttelevät ensitilanteen. Tämä vaatisi kuitenkin ryhmän tuntemusta ja pohjatyöskentelyä.

Kiinnostava huomio tämän ryhmän kanssa oli minusta se, että vaikka heidän ohjaajansa olivat alussa hieman varoittaneet minua ryhmäläisten ujoudesta, niin kaikesta huolimatta ryhmän kanssa toimivat parhaiten ne harjoitukset, joissa tehtiin jotain esittävää. Seitsemän kahdeksasta nuoresta oli vastannut lopun kyselyssä (ks. luku 6) hyvin menneiksi asioiksi joko sen, että kaikki oli mennyt hyvin tai sitten maininneet dialogiharjoituksen. Yksi kahdeksasta nuoresta sanoi lopussa, että päivä oli tuntunut aika ahdistavalta, koska inhoaa niin paljon kaikkea missä pitää näytellä ja esiintyä. Kiitin häntä erityisesti siitä, että hän oli kuitenkin koko ajan pysynyt mukana ja ylittänyt itsensä hienosti.

Kokemus tästä ryhmästä vahvisti käsitystäni siitä, että ”syrjäytyneiden” ja erityistä tukea tarvitsevien nuorten kanssa työskentely saattaa helposti ajautua siihen, että vähän vältetään esiintymishaasteita pienissäkin muodoissa. Esiintyminen ja ilmaisu saatetaan kokea haastavaksi koska sen tekeminen voi aiheuttaa stressiä jollekin osallistujista. Siksi heidän kanssaan tehdään mieluummin helpolta tuntuvia ja tuttuja asioita. Samanlainen kokemus minulle on syntynyt useamman työpajan toiminnasta. Ymmärrän kyllä sen, että monella nuorella on niin haastava tilanne, että on jo tarpeeksi rohkeaa tulla osaksi porukkaa. Kuitenkin olen myös sitä mieltä, että ei ole turvallisempaa paikkaa kuin tuollaiset pajat, jonne nämä nuoret lopulta päättävät tulla syömään aamupalaa ja viettämään aikaansa turvallisten ohjaajien kanssa. Silloin on oikea hetki kokeilla sellaisiakin ”ahdistavia” tilanteita, jotka tuntuvat vaikealta. Vain näin on mahdollista, että nuori saa onnistumisen kokemuksia itsensä ylittämisestä ja osaa käyttää taitoja myös pajan ulkopuolella.

Esiintymisen haasteita voisi lähestyä hyvin pienillä askelilla. Oleellista on myös se, että ohjaajat eivät itse anna viestiä tilanteen jännittävydestä. Jos kaikki on kaikille ihan normaalia toimintaa, ei sen silloin pitäisi jännittää ketään. Oma kokemuksieni on se, että loppujen lopuksi nämä nuoret kaipaavat sitä, että se saisivat itsevarmuutta toimia avoimesti uusissa tilanteissa, jopa esiintymismielessä. Esiintymisharjoitukset ovat kuin halpaa kauppaa hyvästä itsetunnosta.

Kuusi kahdeksasta osallistujasta oli sitä mieltä, että työpajassa saaduista tiedoista ja taidoista on hyötyä työnhaussa. Kaksi oli vastannut ”en tiedä”. Myös kuusi kahdeksasta (eri henkilöt) oli sitä mieltä, että draaman käyttö työnhakuvalmennuksessa on tärkeää ja sopivaa. Tässä kohdassa oli kaksi tyhjää vastausta. Sama määrä oli kirjoittanut, että esiintymistaidoilla on heidän mielestään merkitystä työnhaun kannalta. Tässäkin kohdassa oli myös kaksi tyhjää vastausta. Esittelen seuraavassa luvussa tarkemmin kysymysten vastauksia.

#### 5.4 Pilottipaja 4: Vamos, nuorten työpaja Helsinki

Vamos-työpajassa olin vielä toisenkin päivän seuraavalla viikolla. Tämän päivän aikana käsitelimme ryhmätyörooleja ja niihin suhtautumista. Mukana oli muutama uusi osallistuja, joiden kanssa tietysti meni hetki, ennen kuin sain heidän luottamuksensa ja he vapautuivat jännityksestä. Roolien ja harjoitteiden kautta puhuimme paljon ryhmätyöskentelystä ja opiskeluihin liittyvien pääsykokeiden ryhmätyötilanteista. Teimme lyhyen ryhmä-improvisaation, joissa kaikilla oli erilaiset roolit (ryhmän työskentelyä edistävät, helpottavat ja häiritsevät) ja kuviteltu fiktiivinen ryhmätyötilanne. Toiset seurasivat improvisaatio-kohtausta ”akvaariokeskustelun” kaltaisesta (puhuin siis akvaariokeskustelusta tarkoituksella käyttämättä sanoja esiintyjät ja yleisö). Improt tietysti purettiin, ja keskustelua olisi varmasti riittänyt useammalle päivälle, samoin harjoitteita.

Draamatyöskentelyssä ja teatterissa koemme tilanteita, joita emme kohtaava tavallisessa elämässä tarpeeksi usein. Näiden tilanteiden kautta voimme kokeilla erilaisia sosiaalisia taitoja ja kokea tunteita samaistumisen kautta. Samaistuminen taas riippuu kyvystä tuntea myötätuntoa. (Wilson 1994, 53.) Draamatyöskentely harjoittaa empatiataitoa ja saattaa meidät monesti myös arvokysymysten äärelle. Herkkyys ymmärtää toisia ihmisiä ja erilaisia tilanteita kasvaa yhdessä toimiessa jatkuvan vuorovaikutuksen avulla.

Näiden ryhmätyörooliharjoitusten kautta käsitelimme keskustellen sekä omia että toisten tapoja toimia ryhmässä. Pystyimme keskustelemaan objektiivisesti siitä, miksi joku on aina enemmän äänessä ja miksi joku toinen ei puhu juuri mitään. Kävimme läpi erilaisia tilanteita, milloin näistä ominaisuuksista on mahdollisesti hyötyä ja milloin haittaa. Nuoret myös jakoivat omia tuntemuksiaan tilanteista, joissa muut tai joku henkilö käyttäytyy vastakkaisella tavalla kuin itse. Pohdimme yhdessä keinoja, kuinka päästä ryh-

mätyötilanteessa samalle tasolle (statukseen) toisen kanssa ilman loukkaamista tai riita-tilannetta. Lisäksi mietimme, pitääkö hiljaisia ihmisiä pyytää mukaan vai ei. Kenellä on vuorovaikutusvastuu? Nuoret olivat loppujen lopuksi sitä mieltä, että hiljaisiakin ihmisiä pitää pyytää mukaan ja toisen roolia pitää ymmärtää, mutta vastuu vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä on myös molemminpuolinen.

Keltikangas-Järvinen puhuu empatiasta, sensitiivisyydestä ja ujoudesta temperamentti-piirteinä, jotka voivat oikeassa suhteessa olla arvokkaampia kuin sosiaalisuus. Ihmisellä on useampia temperamenttipiirteitä, jotka vaikuttavat itsetuntoon ja vuorovaikutustaitoihin. Empatiaa on pidetty sosiaalisten taitojen lähtökohtana. Empaattinen lapsi todennäköisemmin ei lähde mukaan kiusaamistilanteeseen. Korkea sensitiivisyys tarkoittaa kykyä aistia tilanteita ja herkkyyys tulkita toisten tunteita. (Keltikangas-Järvinen 2010, 60.) Sosiaalisia taitoja voi siis oppia, ja sosiaalisesti taitava ihminen asettuu helpommin toisen asemaan eli kykenee toimimaan empaattisesti. Hän kokee tervettä myötätuntoa toisia kohtaan ja tekee päätöksiä sensitiivisen tunnejaottelun kautta. Esimerkiksi ryhmätö-rooliharjoituksilla voidaan opetella sosiaalisia taitoja sekä tulla tietoisiksi omista sosiaalisista taidoista. Empatiakyky nousi selvästi myös ryhmän keskusteluissa osallistujien mielestä oleelliseksi ryhmätyöskentelytaidoksi.

Lopuksi pidin ryhmän kanssa avoimen keskustelupurun, jossa kyselin tavastani käsitellä näitä aiheita ja myös yleisesti heidän suhtautumisestaan esiintymiseen ja jännittämiseen. En enää antanut heille samaa kyselylomaketta, koska minusta tuntui, että se ei olisi enää antanut mitään uutta infoa.

Keskustelun aikana puhuimme muun muassa epämukavuusalueella olemisesta ja siitä, miltä se tuntuu. Osallistujien mielestä epämukavuusalueella oleminen tuntuu muun muassa nololta ja vaivaannuttavalta. Silloin yleensä aliarvioi omia kykyjään, ja siksi tuntuu, että on epämukavuusalueella. Jos ei ole mitään puhuttavaa, niin alkaa pelottamaan se, että vaikuttaa tyhmältä. Nuoret olivat sitä mieltä, että epämukavuusalueella ollessaan alkaa miettimään liikaa sitä, mitä muut ehkä ajattelevat sinusta. Jännitys ottaa vallan ja oma analyysi menee ”liian pitkälle”, vaikka todennäköisesti muut eivät ajattele sinusta mitään.

Tällaisia tilanteita ovat nuorten mukaan muun muassa sellaiset, joissa joutuu kilpailemaan toisten kanssa, tai tilanteet joissa ei voi mitenkään aavistaa etukäteen, mitä muut ihmiset ajattelevat sinusta, esimerkiksi sivistyneet juhlat, joissa pitäisi olla ”hienosti ja

pingottaa”. Tuntuu epämukavalta, jos pitää keksiä jotain sivistynyttä puhetta ja olla jotain muuta kuin mitä oikeasti on. Asiakaspalvelutyö saattaa joskus tuntua sellaiselta. Sellaiset paikat tuntuvat epämukavilta, joissa muut tietävät enemmän kuin itse, esimerkiksi uusi työpaikka.

Nuorten mielestä vuorovaikutustaitoja voi harjoitella, ja niiden harjoittelu vaatii itsetutkiskelua ja erilaisten roolien kokeilemistä. Havainnoimalla sekä omaa että muiden reaktioita omaan käytökseen voi oppia itsestään. Tilanteisiin voi myös vaikuttaa käymällä tulevan vuorovaikutustilanteen läpi ennakkoon mielessään. Tämä helpottaa sekä jännittämistä mutta myös roolin ottamista ja vuorovaikutustilanteessa pärjäämistä haluamallaan tavalla.

### 5.5 Pilottipaja 5: Zestmark, Jyväskylä

Zestmark-yrityksen kautta halusimme järjestää kolmipäiväisen Unelmia ja vuorovaikutustaidetta -nimisen valmennuksen ilmaiseksi työttömille nuorille. Markkinoimme valmennusta netissä muuan muassa tekemälläni videotervehdyksellä. Voi olla, että jätimme markkinoinnin vähän viime tinkaun, koska mukaan ei ilmoittautunut kuin kaksi osallistujaa. Olen myös analysoinut videon välittämän viestin lähestyttävyyttä. Tarkoituksella käyimme tässä yhteydessä niin sanotusti oikeita sanoja emmekä pukeneet esimerkiksi draamatyöskentelyä toiminnallisuudeksi vaan puhuimme suoraan esiintymisjännittämisestä, sosiaalisten tilanteiden pelosta ja niihin tarvittavien taitojen harjoittelumisesta. On myös mahdollista, että sellainen mainonta rajaa pois ne muutamat, jotka eivät uskalla osallistua esiintymispaineen takia. Toisaalta halusimme testata, millaisia nuoria tämä mainonta tavoittaisi. Ne, jotka mainoksen perusteella saapuivat paikalle, olivat kyllä juuri odotettua ja ”oikeanlaista” kohderyhmää. Heillä oli tarve kasvattaa omia sosiaalisten tilanteiden valmiuksia ja päästä eroon esiintymisjännityksestä, mutta he olivat sen verran rohkeita, että oma-aloitteisesti uskaltuivat ilmoittautumaan mukaan tällaiseen valmennukseen. Zestmarkin nuorten valmennukset ovat myöskin olleet pääosin muilla paikkakunnilla kuin Jyväskylässä, minkä vuoksi heillä ei ollut vielä kunnollista nuorten yhteystietolistaa käytössään siellä. Käydessäni Taidetyöpajassa, sain kuitenkin myytyä ajatuksen yhdelle nuorisopalveluiden pajoista ja sen jäsenet osallistuivat ensimmäiseen päivään kokonaisuena pajana (8 hlö).

Tämä työpaja osoittautui kaikista haasteellisimmaksi monestakin syystä. Ensinnäkin osallistujat olivat loppujen lopuksi hyvin eri-ikäisiä ja aika lailla eri lähtökohdista tulleita. He eivät myöskään tunteneet toisiaan, ja erityisesti pajalta tulleet nuoret olivat erittäin

varauksellisia ja jännittyneitä jo tilaan saapuessaan. Huomasin heti siinä hetkessä, että työskentely tulisi olemaan vaikeaa, kun koko kolmen tunnin ajan olisi voinut käyttää vain tutustumiseen. Siinä minun täytyi tietysti punnita, kumpi on tärkeämpää, se, että minä saan materiaalia valmennussuunnitelmaani, vai se, että nuorille jää käynnistä hyvä kokemus. Sitten oli myös ne kaksi osallistujaa, jotka olivat oikeasti tulleet luvatus sisällön takia paikalle. Päädyin siihen, että melko pitkään lämmiteltiin, tutustuttiin ja tehtiin esimerkiksi samoja statusharjoituksia kuin aiempienkin ryhmien kanssa. Status-harjoitteiden kanssa kokeiltiin myös samaa dialogiharjoitusta, josta kirjoitin aiemmin luvussa 5.3. Dialogiharjoitus alkoi jo toimia ihan hyvin, ja sen jälkeen vielä teimme still-kuvat aiheesta ”mikä on pahinta mitä voisi tapahtua työhaastattelussa”. Still-kuvista tuli hyvät, ja niiden kautta puhuimme jonkin verran jännittämisestä ja kuinka sitä voisi ehkäistä tai hallita.

Osallistujien tekemistä ja kyselyn (ks. luku 6) vastauksia katsomalla voin todeta, että he pitivät käsittelemiäni aiheita tärkeinä työhaun kannalta. Heille esiintymisjännitys sekä sosiaalisten tilanteiden aiheuttama jännitys ja ahdistus saattoivat olla todella elämää rajoittava tekijä. Yhdessä still-kuvassa nuori oksensi työhaastattelijan pöydälle kovan jännittämisen takia. Kysyin, olisiko tällainen tilanne realistinen, ja lähes kaikki totesivat, että kyllä voisi olla. Nuorista näki, että he halusivat olla osana työpajaa, mutta aina tilanteen mahdollistaessa he vetivät hupun päähän ja piiloutuivat sen taakse kuin suojamuurin, jonka läpi heitä ei pitäisi nähdä. Tässä ryhmässä oli monta alaikäistä ja se näkyi myös ryhmäkäyttäytymisessä. Nuoret tukeutuivat helpommin toisiinsa ja toimivat mielellään samoin kuin muutkin.

Loppujen lopuksi vaikka itsestäni tuntui että työskentely oli todella haastavaa, sain kuitenkin osallistujat liikkeelle, olemaan vähän esillä ja pohtimaan vuorovaikutusta ja jännittämistä – se taitaa olla jo paljon suhteessa ryhmään ja kolmen tunnin aikarajaan. Uskon että kaikki lähtivät tilasta hyvillä mielin, osa jopa jäi juttelemaan ja toivoi, että voisi osallistua tällaiseen valmennukseen myöhemmin uudestaan.

Pajojen aikana minulle kirkastui ajatus, että esiintymistaidot tai oikeastaan ”esiintymisrohkeus” on avainasemassa työnhaussa sekä työssä pärjäämisessä. Vuorovaikutustaidot ja itsensä ilmaisu nousivat myös vahvasti sanoina esille sekä keskusteluissa että kyselyissä. Ajattelenkin että ne kuuluvat oleellisesti toisiinsa. Esiintymisrohkeus pitää sisällään useita ominaisuuksia. Minusta siihen liittyy erityisesti itsetunto, psyykkiset ja fyy-

siset valmiudet sekä sosiaaliset taidot. Itsetunto taas koostuu edelleen useista kokemuksista ja ominaisuuksista kuten aiemmin kirjoitin. Erilaisia sosiaalisia taitoja ja valmiuksia voi harjoitella, mutta tärkeimpänä pidän itsetuntemuksen ja itsetunnon kasvattamista.

Palatakseni näkemääni norjalaiseen dokumenttiin nuorten työelämävalmennuksesta, on tärkeintä osata kertoa itsestään positiivisesti muille. Toki sellaisen puheen voi opetella, mutta oleellista on myös oikeasti uskoa siihen itse. Taide ja draama toimivat niillä tuntealueilla joille kielellinen kyvykkyytemme ei yllä. Nonkommunikaation ilmiöt, kuten viattomuus, usko, spontaanisuus, kauneus, pelko ja tietoisuus, voivat sisältää kokemuksia ja ajatuksia, joita ei ole helppo käsitellä sanallisesti. Draamatyöskentely antaa monimuotoisempia keinoja ja suojaa yksityisyyttämme, niin että saamme kuitenkin yhteyden itseemme, toisiin ja maailmaan. Siinä mielessä draamatyöskentely on aina osittain terapeutista, kokijaansa muuttavaa tai vahvistavaa. (Ventola & Renlund 2005, 153.)

## 6 Kyselyt

Lopuksi kaikki osallistujat täyttivät kyselylomakkeen jossa he sekä arvioivat työpajaa sekä vastasivat kysymyksiin liittyen työelämätaitoihin. Näitä vastauksia käsittelen tässä luvussa. Kolmessa ensimmäisessä pajalla kysyin seuraavat kysymykset:

1. Mikä meni hyvin tässä työpajassa?
2. Mikä meni huonosti?
3. Millaisia muutoksia havaitsin itsessäni tämän työpajan aikana?
4. mikä oli uutta?
5. mikä oli vanhaa ja tuttua?
6. Onko sinusta näistä tiedoista ja taitoista apua työnhaussa?
7. Miten?
8. Mitä mieltä olet draaman käytöstä työnhakuvalmennuksessa?
9. Onko sinusta esiintymistaidoilla merkitystä työnhaun kannalta? Miksi?

Ensimmäiseen kysymykseen ”Mikä meni hyvin tässä työpajassa?” vastattiin hyvin positiivisesti korostaen pajan aikana saavutettua rentoa oloa, itsen ylittämistä ja ilmapiirin turvallisuutta.



”Positiivinen, rento, ja rohkaiseva yleisfiilis”

Osa kirjoitti tähän oman suhtautumisensa muuttuneen vielä päivän aikana positiivisemmaksi, ehkäpä alkujännityksen purkauduttua. Tässä kohdassa myös mainittiin useimmin ne harjoitukset, jotka vaativat eniten fyysisyyttä ja joissa osallistujat pääsivät toimimaan eniten käytännössä.

”Dialogin tekeminen, lähinnä kaikki tällainen on mielekästä”

”Heittäytyminen, itselle nauraminen”

”Ryhmätyö”

”Loppujen lopuksi harjoituksista oli hyötyä, vaikka tuntuikin välillä vähän lapsellisilta”

Toisen kysymyksen ”Mikä meni huonosti?” vastaukset olivat lähes poikkeuksetta tyhjiä tai vaihtoehtoisesti siihen oli kirjoitettu ”Ei mikään”. Joissakin vastauksissa pohdittiin oman väsymyksen tai motivaation vaikutuksia osallistumisaktiivisuuteen sekä jonkun ulkopuolisen tekijän kuten tilan kylmyyden vaikuttamista keskittymiseen. Joku mainitsi myös oman jännittyneisyyden huonosti menneeksi tekijäksi. Yhden ryhmän kanssa teimme statusharjoitetta niin, että kävin hitaasti läpi statukset 1–10, niin että osallistujien piti kävellä tilassa ja samalla muuttaa omaa olemustaan statuksen numeron mukaan pienestä isompaan päin. Tämä tehtävä oli noussut huonosti menneiden joukkoon tylsyytensä vuoksi.

”käveleminen oli tylsää”

”Mielestäni käveleminen oli haastavaa, koska oli ne eri statukset ja eri askeikit, niin se oli hyvin hankalaa”

Kolmannessa kysymyksessä pyysin osallistujia miettimään itsessä päivän aikana tapahtuneita muutoksia. Muutoksissa mainittiin erityisesti rentoutuminen, heittäytyminen ja energian nousu. Halusin kysyä tämän kysymyksen, jotta se kertoisi välittömän vastauksen, miten osallistujien olo mahdollisesti muuttui siinä hetkessä lyhyellä aikavälillä, ja miten he sitä sanoittaisivat. Halusin tietää, miltä tekeminen heistä tuntui. Osa vastanneista oli myös arvioinut tässä kohdassa omaa suoriutumistaan. Vastauksista tulee sellainen tunne, kuin he olisivat hieman positiivisesti yllättyneitä omasta toimimisestaan:

”Osasin toimia ahdistavissa ja noloissa tilanteissa”

”Heittäydyin mukaan”

Osa pohti tässä kohdassa myös enemmän yleisemmin opittuja asioita sekä muutoksia itsessään.

”sain erilaista näkemystä esiintymistilanteeseen”

”ei olis niin kriittinen itselle”

”itsevarmuus kasvaa”

”kynnys tehdä draamaharjoituksia pieneni ainakin kaksi millimetriä”

Kirjoitinkin aiemmin, että Taitotiimi-ryhmän kanssa toimintaa haastoi pieni ryhmäkoko sekä osallistujien yleinen väsymys. Tämän ryhmän vastauksissa väsymyksestä on kirjoitettu tähän kohtaan. Heidän kanssaan myös tehtiin enemmän pidempiä ryhmätehtäviä ja myös suhteessa enemmän yhteiskunnallista ajattelua vaativaa työskentelyä, joten energiaa ei saatu nostettua samalla tavalla kuin muiden ryhmien kanssa. Tästä johtopäätöksenä voi tietysti vetää sen, että syvällisempää työskentelyä on hankala tehdä ensimmäisellä tapaamisella. Tämä on tietysti minulle ihan selvä asia, mutta koska mahdollisuutta useampaan päivään ei ollut ja tavoitteenani oli testata aktivistidraamatyöskentelyä, niin päätin silti kokeilla sitä muotoa tämän ryhmän kanssa. Tässä ryhmässä korostui myös alkulämmittelyn merkitys – ja siitä pois jäämisen vaikutus osallistujan heittäytymiskykyyn. Väsymyksestä, jännityksestä ja ihmisten vaihtumisesta huolimatta pääsimme sisälle aktivismiajatuksen sekä oman toimijuuden äärelle.

Neljännän ”Mikä oli uutta?” ja viidennen ”Mikä oli vanhaa ja tuttua?” kysymyksen avulla yritin saada tietoa nuorille tutuista ja tuntemattomista työtavoista sekä sisällöistä. Yleisesti vastauksista erottuu se, että esiintymisestä ja esiintymisjännityksestä puhuminen on monelle tuttua, mutta sen käytännössä harjoittaminen on uutta tai sitä on tullut harvoin tehtyä. Toiminnalliset tavat oppia ja harjoitella olivat uusia, vaikkakin liikunnalliset harjoitukset, draamaleikit ja -pelit olivat osalle tuttuja asioita. Vastauksissa on myös paljon eroja. Yhden ryhmän sisällä saattaa olla selkeästi kirjoitettuna kahdenlaisia vastauksia, niin että toinen vastaa kaiken olleen uutta ja toinen kaiken olleen tuttua.

Mikä oli uutta? -kohdassa mainittuja asioita olivat seuraavat:

”Dialogiharjoitus ja tuolileikki. esiintyminen muuttuvissa rooleissa.”

”Yhteinen hauskanpito (erilaiset tavat rentoutua hieman tuntemattomampien ihmisten kanssa).”

”Esiintymisasentojen vaikutukset.”

”Lähes kaikki. En ole koskaan ollut missään esiintymisvalmennuksessa. Puhetta on usein ollut asiasta mutta konkreettisesti en ole päässyt itseäni toteuttamaan.”

”Aika paljon uutta. en ollut tehnyt pajan kaltaisia harjoituksia.”

”Muistutus kaikki jännittää.”

”Tarina ja pieni esitys.”

”Syvällisemmät ajatukset aktivismista ja aktivisteista.”

Kuudennen kysymyksen kohdalla kysyin, mitä mieltä he olivat päivän aikana saatujen tietojen ja taitojen avusta työnhakuun. Vastaukset olivat pääosin täysin positiivisia. Apua työnhakuun he määrittivät (kysymys seitsemän) seuraavilla tavoilla:

”kehittää sosiaalisuutta, tilannetajua. Ihmisten kohtaamista.”

”Jännityksen tunnistaminen ja hallinta auttavat kaikissa vuorovaikutustilanteissa”

”Auttaa omassa suhtautumisessa haastatteluihin”

”Valmistautuu hyvin, eikä pelkää että mokaa jotain”

”On, sillä nyt tietää että muutkin jännittää ja että miten paljon ensivaikutelmalla on väliä”

”Osaan olla itsevarmempi”

Ainoastaan Taitotiimi-ryhmän osallistujat ovat epäröineen ajatelleessaan, olisiko päivän tiedoista ja taidoista apua työnhaussa. Tämä on minusta loogista, sillä muiden pajojen sisältö liittyi suuremmin työnhakutilanteisiin. Taitotiimin pajan sisältö linkittyi maailmankuvan muuttumiseen ja oman aktiivisuuden tutkimiseen, joten suoraa yhteyttä työnhakuun voi olla vaikeampi ymmärtää heti.

”yleissivistys kasvoi joten mahdollisesti apua.”

Kahdeksannessa kysymyksessä pyysin osallistujia arvioimaan draaman käyttöä työnhaquvalmennuksessa. Useat vastanneista olivat sitä mieltä, että draamankäyttö lisää itsevarmuutta, joka tekisi hyvää työnhakua ajatellen.

”Sopii hyvin ja antaa tietoa omasta olemisesta”

”Se on tärkeää, ei tarvitse olla tosikko. Pystyy heittäytymään mutta asiallisella tavalla”

”kiusallista mutta hyödyllistä. Ulos omasta kuplasta”

”kyllä siitä loppujen lopuksi on hyötyä oman itsevarmuuden lisäämiseksi”

Viimeiseksi kysyin vielä tarkemmin, onko esiintymistaidoilla merkitystä työnhaun kannalta ja miksi. Vastauksista selkeä enemmistö oli sitä mieltä, että on. He perustelivat asiaa muun muassa sillä, että haastattelutilanteessa pitää voittaa pelkonsa ja on kyettävä toimimaan jännittävässäkin tilanteessa edukseen.

”On, oppii kannattelemaan erilaisia tilanteita, tunteita ja toimimaan kaikesta huolimatta”

”kyllä on. Taito näyttää, että seisoo asiansa takana.”

On, koska itsevarmasti esiintyvä ihminen antaa vakuuttavan ja luotettavan vaikutelman

”On. Esim työhaastattelussa ei varmasti ole niin ahdistavaa jos uskaltaa olla ihmisten edessä.”

”on merkitystä ja valitettavasti voi olla liikaakin”

Viimeiselle ryhmän (Zestmark, Unelmia ja vuorovaikutustaidetta) kohdalla päätin muuttaa kyselylomaketta, sillä koin, että en olisi saanut enää uutta tietoa saman kyselyn toteuttamisesta. Halusin kohdentaa kysymyksiä jännittämiseen, koska se oli noussut niin vahvasti esille edellisissä ryhmissä.

Tältä ryhmältä kysyin seuraavat kysymykset:

1. Voiko vuorovaikutustaitojen mielestäsi harjoitella?
2. Olitko tänään epämukavuusalueellasi?
3. Jännititkö?
4. Miten mielestäsi suoriuduit?
5. Jos tekisimme nämä harjoitukset uudestaan huomenna, luuletko että se olisi helpompaa?
6. Millaisia tilanteita yleensä jännität?
7. Millainen esiintyjä olet?

8. Onko draamasta/toiminnallisuudesta mielestäsi hyötyä työnhakuvalmennuksessa? Miksi?
9. Onko esiintymistaidoilla merkitystä työnhaussa ja työssä pärjäämisessä?

Vastausten avulla sain tietää enemmän nuorten jännittämisestä ja siihen liittyvistä haasteista. Ensimmäiseen kysymykseen kaikki vastasivat ”kyllä”, eli olivat sitä mieltä, että vuorovaikutustaitoja voi harjoitella. Erityistä tässä on minusta se, että juuri tämä ryhmä oli se kaikista vaikein ryhmä, joka ei juuri tuntenut toisiaan ja joista noin 2/3:lle vuorovaikutustaidot tuntuivat ulkopuolisen silmissä olevan suuri mysteeri ja ahdistuksen paikka.

Kaikki nuorista olivat myös sitä mieltä, että jos olisimme toistaneet harjoitukset seuraavana päivänä uudestaan, ne olisivat alkaneet tuntua helpommilta. Moni perusteli tätä muun muassa sillä, että ryhmä olisi tuntenut toisensa jo paremmin. Myös sisältö oli antanut joillekin tietynlaisen vapautuksen jännittämisestä.

”Kyllä, koska huomasin että suurin osa jännityksestäni on turhaa ja huomasin että kun menee mukavuusalueensa ulkopuolelle se voi tuoda hyvän fiiliksen”

Yleisesti jännittäviä tilanteita nuorten kertoivat olevan erityisesti sellaiset tilanteet joissa pitäisi olla esillä ja huomio on keskittynyt vain itseen. Tilanteet joissa pitäisi sanoa jotain fiksumaa ja tilanteet jotka vaikuttavat omaan elämään erityisen paljon. Myös uusien ihmisten tapaamisen pelko mainittiin sekä keskustelun ylläpito.

”olen aika kova jännittäjä erilaisissa tilanteissa”

Tämänkin ryhmän suhtautuminen draaman/toiminnallisuuden käyttöön työnhakuvalmennuksessa oli positiivinen. Kaikki olivat sitä mieltä, että draamaa ja toiminnallisuutta kannattaisi käyttää ja siitä voisi olla hyötyä osallistujille. Myös kaikki, yhtä lukuun ottamatta, olivat sitä varmoja, että esiintymistaidoilla on merkitystä työnhaun ja työssä pärjäämisen kannalta.

”Mielestäni draamasta/toiminnallisuudesta on ilman muuta apua työnhakuvalmennuksessa. Saa varmasti valmiuksia enemmän esimerkiksi haastattelutilanteisiin.”

”on koska ei saa olla liian ujo”

Yleisesti kyselyn pohjalta voin todeta, että vastaukset tukevat ajatustani itsetunnon ja esiintymisrohkeuden merkityksestä työnhaussa ja työssä pärjäämisessä. Pilotit toivat myös vahvasti esille jännittämisen esteenä työnhaulle ja opiskelupaikan saannille. Kysymyksiin vastaamiselle olisi pitänyt olla enemmän aikaa, mutta kaikki nämä kysymykset asetin antamaan minulle todellista kuvaa omista havainnoistani. Halusin kerätä infoa heidän ajatuksistaan ja katsoa vastasivatko ne omiin ajatuksiini päivän kulusta ja harjoitusten tärkeydestä.

## 7 Työnhakuvalmennuksen suunnittelua pilotoinnin pohjalta

Miten siis taidetta hyödyntäen ja toimien voin tukea nuorten itsetunnon kehittymistä niin, että siitä seuraisi positiivinen usko itseen ja maailmaan sekä rohkeutta esiintyä, vuorovaikuttaa, olla osana ja pärjätä työelämässä?

Olen suunnittelemassa valmennuskokonaisuutta, jossa yhdistelen kokemuksiani nuorten valmennuksista ja työpajoista sekä toiminnallisen draamaelementin soveltamisesta. Aiemman kokemukseni sekä pilottityöpajojen annin perusteella ajattelen, että nuorten työllistymisen esteinä voivat olla itsetuntemuksen puute ja matala itsetunto, joita ovat luoneet mahdollisesti huonot ryhmäkokemukset, puutteelliset tai vääristyneet ihmissuhteet tai tukiverkostot. Toisaalta yhteiskunnan, perheen ja kaveripiirinkin luomat paineet saattavat muodostua liian isoksi johtaen päättämättömyyteen, paikoille jäämiseen tai jopa masentumiseen – tai ylipäänsä elämän kulkeutumiseen hankalille poluille.

Vuorovaikutustaidot ja esiintymisrohkeus ovat oleellinen osa työnsaantia. Jo työn hakeminen vaatii rohkeutta heittäytyä uuteen sosiaaliseen tilanteeseen, hyvää itseluottamusta ja uskoa omiin mahdollisuuksiin. Tämä varmasti koskee ihan meitä kaikkia. Valmennuksen keskiössä onkin itsetunto, esiintymisrohkeus ja sosiaaliset taidot. Työelämään liittyen käytännössä valmennus kasvattaa sekä työn saamisen mahdollisuuksia että työkykyä. Suunnittelemani valmennus kulkee nyt työnimellä ”Vahvuusvalmennus”, ja esittelen tässä luvussa muutamia tärkeitä sen toteutukseen liittyviä näkökulmia.

Suunnittelemani valmennuskokonaisuus noudattaa jo luvussa 4.1 mainitsemaani viiden kysymyksen rakennetta: 1. Missä olen ollut? 2. Missä olen nyt? 3. Minne olen menossa? 4. Miten pääsen tavoitteeseeni? 5. Mistä tiedän olevani perillä? Näiden kysymysten sisällä käsitellään taiteen keinoin jokaisen nuoren menneisyyttä, nykyisyyttä ja tulevaisuutta. Valmennuksessa keskitytään tietysti suhteessa enemmän tulevaisuuteen.

### 7.1 Prosessi

Valmennuksessa haluan painottaa prosessin näkökulmaa. Pilotti työpajoissakin huomasin, että yksi päivän yhden teeman käsittelyyn on todella lyhyt aika, jossa ehtii lähinnä raapaista pintaa teemasta. Muutokseen pyrkiessä on mahdollistettava prosessi, jonka aikana muutos ehtii tapahtua. Ihminen ei ole kone, jonka voi ohjelmoiden muuttaa, vaan

ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus, jonka muutosprosessi tapahtuu pienistä toistuvista kokemuksista ja kokonaisuuden saamista ärsykkeistä. Kirjassaan *Draamakasvatustieteen* Hannu Heikkinen kertoo kasvatustieteiden maisteri Anita Malisen syväoppimiseen liittyvästä tutkimuksesta. Malisen mukaan oppijalle kehittyy kokemusten kautta tietoydin, jota ihminen suojelee ja välttää muuttamasta. Kovan ytimen ympärillä on ikään kuin vyö, jossa olevia tietoja oppija voi muokata hiljalleen uutta tietoa omaksuessaan. Heikkinen on sitä mieltä, että juuri draamassa on mahdollista tavoittaa sitä kokemuksellista syväoppimista. (Malinen 2000, Heikkisen 2005, 53 mukaan.) Draamatyöskentely perustuu siis samalle kokemusten ravistelulle, josta myös Malinen puhuu uudelleen oppimisen edellytyksenä. Kokemuksia ei ravistella päivässä, vaan tietoytimen muuttuminen on jokaiselle henkilökohtainen prosessi, jonka pituus vaihtelee yksilöittäin.

Käytännössä monet kuntien tarjoamat työllistymiskurssit ja kuntoutuspalvelut ovat alle kuuden kuukauden mittaisia jaksoja (kunnasta riippuen). Esimerkiksi Taidetyöpajassa nuorilla oli oikeus työharjoittelutukeen (jonka avulla nuoret työpajoihin yleensä osallistuvat) yhtäjaksoisesti maksimissaan sen kuuden kuukauden ajan. Monet pajat olivat vain kahden kuukauden mittaisia. Osa nuorista jatkoi lyhyen pajan jälkeen vielä neljä kuukautta kestäväälle pajalle, mutta kaikki eivät päässeet. Toki monen jaksaminen ei riittänyt kukaan pitkälle pajalle. Silti suunnittelemani valmennusprosessin kesto tulisi ehdottomasti olla useamman kuukauden mittainen, minimissään kuusi kuukautta. Oleellista ei mielestäni ole se, onko aktiivista toimintaa joka päivä, vaan se, että yksilö on mukana prosessissa pidemmän ajan. Kuinka moni meistä aikuisista muuttaisi elämän tapojaan, maailmankatsomustaan, suhtautumista itseensä, ja samalla loisi uusia verkostoja ja hakisi uusia työpaikkoja puolen vuoden aikana? Puhumattakaan siitä, että mahdollisesti mieli tai keho voisi samaan aikaan huonosti. Tuntuu minusta aika haastavalta tehtävältä.

Suunnittelemani valmennusprosessissa kulkee rinnakkain neljä tasoa (ks. kuvio luvun lopussa). Yksilötasolla henkilön tavoitteena on keskittyä itseensä, tutkien omaa menneisyyttä, nykyisyyttä ja tulevaisuutta. On tärkeää, että henkilö reflektoi oppimaansa ja tutkii myös oman ajattelun voimaa. Prosessin aikana henkilö käsittelee omaa vuorovaikutustaan, omia oppimistyylyjään, vahvuuksiaan ja heikkouksiaan sekä luo henkilökohtaisia tavoitteita.

Ryhmätasolla opitaan käytännössä ryhmän kehitysvaiheet, ja opitaan niiden kautta erilaisista ihmisistä ja vuorovaikutussuhteista pysyvässä (työ)yhteisössä. Ryhmän kautta



opitaan käsittelemään kriisejä ja käymään aitoa dialogia. Ryhmä voi myös haastaa ajattelemaan uudella tavalla sekä kannustaa kohti henkilökohtaisia tavoitteita (lisää ryhmän merkityksestä seuraavassa luvussa 7.2).

Työnhaku ja työelämän asiat pysyvät alusta asti osana valmennusta. Valmennuksessa pyritään siihen, että työnhaku muodostuisi kiinnostavaksi ja siitä puhuminen olisi luonteva osa ryhmän toimintaa. Työnhakuun tarvittavia toimenpiteitä edistetään koko valmennuksen ajan yhdessä, tutustuen myös inspiroiviin työelämätarinoihin. Jokaisen unelmia kuunnellaan, ja pyritään luomaan yhteyksiä työelämään, esimerkiksi työharjoittelu- tai työkokeilupaiikkojen löytämiseksi.

Taiteellinen teos syntyy ryhmän tarpeista ja muodostuu sellaiseksi kuin kunkin ryhmän kanssa sovitaan. Taiteellisen teoksen tavoitteena on laittaa osallistujat liikkeelle, toimimaan aktiivisesti yhteisen haasteen eteen. Teos voi käsitellä osallistujille tärkeitä aiheita, ja se pyritään toteuttamaan devising-menetelmää käyttäen. Teatterin muotoa, jonka dramaturgia rakentuu ryhmäprosessina, kutsutaan Suomessa *devising-teatteri*ksi (Ventola & Renlund 2005,81). Devising-menetelmää käyttäessä tarkoitetaan siis ryhmälähtöistä työskentelyä, jossa osallistujat tuottavat materiaalia ja myös dramaturgiaa kehitetään demokraattisesti yhdessä. Taiteellisen teoksen tavoitteena on myös luoda onnistumisen kokemuksia ja harjoitella esiintymistaitoja.

Kuvio 1. Valmennusprosessin rinnakkaistasot

YKSILÖ → Yksilön oppiminen, itsetunto ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen, unelmat

RYHMÄ → Vuorovaikutustaidot, roolit, tiimioppiminen ja -työskentely

TYÖNHAKU → Työelämän hahmottaminen, työnhakeminen prosessina tutuksi, tarvittavat toimenpiteet, harjoittelu, innostuminen

TAITEELLINEN TEOS → Esiintymisrohkeus, itseilmaisuus, onnistuminen, toimijuus ja osallisuus

## 7.2 Yhteiset tavoitteet ja ryhmä

Alussa jokainen nuori haastatellaan ja jokaisen kanssa sovitaan yhteiset tavoitteet. Karoitetaan myös mahdolliset esteet työnhaulle. Ideaali tilanne olisi se, että tällaisessa ryhmässä olisi moniammatillinen ohjaus. Kannatan työpariajatusta, jossa taidepedagogiikan ja sosiaalialan ammattilaiset yhdistävät osaamistaan. Myös yhteyksien virallisiin nuorten tukiverkostoihin on oltava kunnossa jo ryhmän alkaessa. Pidän tärkeänä sitä, että valmennuksen aikana nuorten saisivat suoria linkkejä oikeaan työelämään mahdollisesti erilaisten vierailujen, työkokeilujen tai yhteistyöprojektien avulla. Norjalaisten työnhakuvalmennuksessa oli myös lopputavoitteena saada kaikille nuorille harjoittelupaikka – se myös toteutui ja kaikki pääsivät harjoitteluun haluamalleen alalle.

Draamatyöskentelyssä oleellista on luottamus ja turvallisen ryhmän rakentaminen. Joillekin hyvän ryhmäkokemuksen saaminen tällaisessa ympäristössä saattaa olla ensimmäinen kerta. Itse ajattelen, että ryhmä toimii myös tehokkaana oppimisen työkaluna. Ryhmän kautta voimme peilata itseämme, ajatuksiamme ja oppimaamme. Ryhmä auttaa jäsentämään ajatuksia ja asettaa myös vuorovaikutuksellisia haasteita, mikä kehittää sosiaalisia taitoja. Ryhmän avulla voimme oppia ymmärtämään toisia kunnioittaen mutta tuoden oman näkemykselle esille. Positiivinen ryhmään kuuluvuuden tunne tukee hyvää ja tervettä itsetuntoa.

## 7.3 Teatteri, taide ja draamatyöskentely

Teatterin ja draamatyöskentelyn keinoin voimme lähestyä oikeastaan aihetta kuin aihetta. Esimerkiksi prosessidraama on mielestäni hyvä tekniikka käsitellä draaman sisällä jotain ryhmälle tärkeää aihetta. Prosessidraama on työskentelytapa, jossa valmiiksi suunnitellun rakenteen kautta luodaan fiktio, jossa osallistujat pääsevät yleensä vaikuttamaan lopputulokseen tai ainakin kokemaan erilaisia tunteita prosessin kautta. Siinä yhdistyy sekä taiteen tekeminen, että kasvatuksellinen näkökulma. Kaikki ohjaajat tietysti toteuttavat prosessidraamaa omalla tavallaan (Korhonen & Ostern 2001, 114.)

Taide, sen kokeminen ja tekeminen, tuottavat aidosti jatkuvaa itsetuntemuksen herättelyä. Moniaistillisina ihmisinä itsetuntemuksemme ei rajoitu pelkästään pään sisälle vaan se on osa koko kehomme toimintaa ja aina suhteessamme muuhun maailmaan. Taideilmaisua käyttäessämme olemme aina aktiivisia toimijoita. Toiminnallisesti työskennellen

voimme tutkia omaa itseä ryhmärooleissa, muutoskyvykkyydessä ja suhteessa omakuvaamme. Itsetutkimuksen lisäksi kohtausharjoituksilla ja erilaisten tekniikoiden avulla on mahdollista harjoitella työnhakutilanteita käytännössä, kuten jo pilottipajoissakin tehtiin. Kaikki tämä tukee esiintymisrohkeuden kehittymistä. Ilmaisuharjoitusten avulla voimme kohdata pelkoja mokaamisesta ja muista esiintymisjännityksen aiheuttamista esteistä. Esiintymistaito kehittyy vain tekemällä, ei kirjoja lukemalla tai luentoja kuuntelemalla.

Draamakasvatuksessa tarinoiden kertominen tapahtuu joustavasti: luokkahuone voi muuttua sopimuksella miksi tahansa tilaksi; näyttämö voidaan rakentaa minne vaan; tarina voi tapahtua missä ajassa tahansa. Sopimuksella voimme päättää, kenen näkökulmasta liikumme yhdessä luodussa fiktiivisessä maailmassa. (Heikkinen 2005, 11.)

Teatteri-ilmaisun ohjaajina olemme perehtyneet ihmisen ohjaamiseen kohti ihmisestä kumpuavaa ilmaisua. Teatteri-ilmaisun ohjaajina meillä on ymmärrys kehon ja mielen yhteydestä sekä taitoa tuottaa monimerkityksellistä taidetta. Meillä on taito kohdata yhteisöjä, ryhmiä ja ihmisiä. Meillä on valtava paletti, jossa jokaisella meistä on myös oma persoonallinen henkilökohtaisten taideosaamisen väriosio.

Metropolian teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutusohjelman koulutuspäällikkö Päivi Rahmel toteaa Marja Louhijan kirjan *Paluu TIO-tulevaisuuteen* loppupuheenvuorossa teatteri-ilmaisun ohjaajien ammattitaidosta:

Vuorovaikutuksen, ryhmätyöskentelyn, osallistamisen ja pedagogiikan taidot teatterityössä ovat niitä erityistaitoja, joita TIOt pystyvät taiteen, kasvatuksen, kehittämisen ja hyvinvoinnin kentille tarjoamaan. Heidän mahdollisuutensa taipua tai erikoistua niin yhteisö-, teema- kuin taidelähtöiseen tehtävään antaa hyvät valmiudet työelämän moninlaisiin tarpeisiin. (Louhija 2015, 147.)

Rahmel kiteyttää hyvin luotsaamansa koulutuksen tuottamasta osaamisesta soveltavan teatterin kentälle. Hän kertoo syyn TIO-koulutuksen syntyyn kummunneen muun muassa pyrkimyksestä löytää vaihtoehtoja perinteiselle teatterille sekä uskomuksena, että työelämä tulee tarvitsemaan rajapinnoilla työskenteleviä eri alueiden yhdistäjiä. (Louhija 2015, 147.) Juuri tähän soveltavan teatterin ihanuuteen itsekkin olen syttynyt jo ennen koulutusta. Nyt koulutuksen käyneenä minusta tuntuu, että vain taivas on rajana ideoideni toteuttamiseksi. Toivon, että pääsenkin käyttämään monipuolista TIO-osaamista mahdollisimman erilaisissa työtehtävissä.

Taiteen alakulttuureista, osana omaa väripalettiani, hip hop -kulttuuri on minulle erityisen tärkeä ilmaisukanava, ja haluankin käyttää sitä valmennuksessa yhtenä itseilmaisun välineenä ja itsetunnon kasvattajana. Hip hop -kulttuurissa omaehtoisuus ja oman tyylin löytäminen on tärkeää ja siihen kannustetaan. Sen sisällä on neljä elementtiä: *rap*, *DJing*, *graffiti* ja *breakdance*. Olen käyttänyt nuorten kanssa erityisesti rap-musiikkia; biisien kirjoittamista ja räppäämistä sekä katutanssia keinona kertoa ajatuksia itsestä ja ympäristöstä. Rappiin kuuluu tietysti oleellisena osana räpin esittäminen eli esiintyminen. Esiintyessä monilla räppäreillä on lavalla myös tuplaaja eli ”*hype man*”, joka vahvistaa riimejä sekä avustaa tunnelman nostatuksesta lavalla. Tuplaaja on minusta hyvä käsite, jonka kautta räppäämisestäkin voi tehdä enemmän ”parityöskentelyä” ja yhdessä tuottamista. Katutanssin kautta olen löytänyt omaa identiteettiäni. Katutanssissa tyttökin saa olla voimakas ja irrottautua perinteisestä tytön roolista. Hip hop antaa mahdollisuuden ilmaista itseään leikkisällä olemuksella ja uudella energialla ja myös pukeutumalla. Katutanssiessa on täysin soveliasta rikkoa ”tavallisen olemisen” rajoja, ”hienon tytön” ryhtiä ja lopettaa anteeksipyytely. Siksi se voi olla myös henkisesti voimauttavaa ja itsetuntoa korjaavaa. Hip hop kulttuurina edustaa myös yhteisöllisyyden, rauhan ja rakkauden arvoja.

#### 7.4 Prokkis vai projekti?

Aiemmin valmentamissani projektinhallintavalmennuksissa oleellinen osa on ollut nuorten toteuttama tapahtuma. Yleisimmin se tapahtuma on ollut jokin musiikkitapahtuma. Suunnittelemassani valmennuksessa on myös käytännön projekti -osuus. Tässä valmennuksessa se ei kuitenkaan tarkoita kaupallisen tapahtuman tekemistä, vaan vaihtoehtoisesti nuorten toteuttavat jonkinlaisen, lyhyen ja omista itsestään kumpuavan, esittävän taiteen teoksen. Teatterin tekemisen kautta on mahdollista oppia samoja asioita kuin projektivalmennuksessa. Teatterikielen ”prokkis” on oikeastaan aika sama asia kuin yritysmailman ”projekti”. Sen lisäksi dialogi sanan eri merkityksessä voi mielestäni toimia samankaltaisesti – luoda uutta tietoa sekä antaa oppia itsestä ja toisista. Teatteria tekemällä opimme yhtä lailla tiimityöskentelystä, johtamisesta ja myös markkinoinnista – pitäähän yleisöä saada paikalle, ehkä jopa osallistaa. Samalla tavalla kuin tapahtumatuotannossa, teatterin tekemisessä eteen tulee aina yllättäviä haasteita. Sen ytimessä ylitetään itseä, mennään epämukavuusalueelle ja onnistutaan tiiminä. Kaikki liiketaloutta opiskelleet ymmärtävät nämä käsitteet. Haasteiden ylittäminen tiiminä kehittää positiivista minäkuvaa sekä jättää muistijäljen onnistuneesta ryhmäkokemuksesta, ja näin olen kehittänyt sosiaalisia taitoja. Teatterin tekemisen upeus on tietysti erityisesti siinä, että

sen avulla ollaan yleensä jonkun tekijöille erityisen aiheen lähellä, avoimena ja valmiina vaikuttamaan sekä vaikuttamaan. Sen kautta voimme siis käsitellä meille tärkeitä aiheita samalla lisäten uskoa itseen ja omiin mahdollisuuksiin.

## 7.5 Positiivinen ajattelu

Ajatuksemme vaikuttavat itsetuntoomme, kokemuksiimme sekä toimintaamme. Norjan malliin verraten myös Taidetyöpajalla myönteinen ajattelu oli yksi arvoista – Taidetyöpajassa ei esimerkiksi puhuttu syrjäytyneistä nuorista vaan aktiivisista nuorista, jotka tarvitsevat tekemistä. Positiivisten ominaisuuksien löytyminen voi muuttaa jonkun maailman, ja toisaalta jokainen meistä tarvitsee muistutusta omista hyvistä piirteistään.

Positiivisuuden levittäminen on myös hyvä tapa tuottaa hyvää sekä muille että itselleen. Metropoliassa kehitelimme yhdellä kurssilla konseptin nimeltä *Hyvinpitelyjoukot*. Hyvinpitelyjoukkojen idea on tuottaa kaupunkiin pieniä hyviä arjentekoja, jotka ilahduttavat, inspiroivat tai auttavat näkemään jonkin tavallisen asia uudessa valossa. Tällaisia tekoja olivat esimerkiksi toteuttamamme *High Five -jono* Helsingin keskustassa. Avasimme Makkaratalossa ovia ihmisille, ”heitimme femmat” ja toivotimme hyvää huomenta. Tämän lisäksi teimme *flashmob*-tyylisiä lauluesityksiä ratikoissa ja muutimme citykäytävän hetkeksi ratalomakohteeksi, jossa joukko ihmisiä otti aurinkoa. Tällaisia tempauksiahan voisi hyvin suunnitella myös yritysten ja toimijoiden kanssa yhteistyössä – ei kuitenkaan markkinointimielessä, vaan oikeasti positiivisia tekoja lisäten.

Mielestäni tällaisissa valmennuksissa pitäisi myös käyttää enemmän tarinoita. Mitä enemmän kuulisimme hyviä uutisia ja onnistuneita henkilötarinoita, sitä helpompi meidän olisi uskoa sellaisiin mahdollisuuksiin. On myös tärkeää kuulla sellaisia tarinoita, jotka eivät ole menneet koko ajan niin hyvin. Kaikilla meillä on omat kamppailumme, mutta harvemmin ilmoitamme niistä Facebookissa tai muualla mediassa. Siispä valmennuksessani käyttäisin inspiroivia selviytyjiä, sankareita, aktivisteja, taistelijoita ja ihan tavallisia tallaajia kertomaan oman tarinansa. Ulkopuolisten vierailijoiden kautta voisimme kasvattaa uskoa tulevaisuuteen, ja hyvinvointijoukkoina tehdä pieniä käytännön tekoja tukien oman toimijuuden rakentumista sekä tuottaen positiivista kaupunkitaidetta ympäristöön.

## 8 Yhteenvetoa piloteista pidempää valmennusta kohti

Pilottityöpajojen toteuttaminen oli erityisen tärkeää oman valmistumisprosessini kannalta. Pilottityöpajoja vetäessä ja niitä jälkikäteen analysoidessa minulle on kirkastunut oman ammattitaitoni kärki sekä ammatillinen motivaatio. Työpajoissa oli jo paljon valmista materiaalia kokonaisen valmennuksen sisällöksi, mutta opin työskentelyn kautta myös paljon uutta. Pilottityöpajojen vetäminen muistutti nuorten kanssa työskentelystä – sen mahdollisuuksista ja haasteista.

Pilottityöpajojen merkityksellisin havainto oli esiintymis- ja vuorovaikutustilanteiden jännittämisen vaikuttaminen nuorten työhaastattelutilanteisiin sekä työssä pärjäämiseen. Vahvuutta valmennussuunnitelmaani sain siitä, että työpajoissa nuoret osoittivat kiinnostustaan teemoihin ja pitivät niitä tärkeinä. Pajojen kautta tapasin monia nuoria, joiden itsetunto oli hyvin matalalla. Kaikki heistä pitivät toiminnallisesta työskentelystä ja halusivat kasvattaa itsetuntoaan. Lähes kaikkien mielestään esiintymis- ja vuorovaikutustaitoja olisi hyvä harjoitella.

Pilottityöpajoista olisin ainoastaan toivonut lisäksi yhden pidemmän prosessin, jossa osallistujille olisi ehtinyt syntyä pieni itsetutkiskelun kaari, eikä asioihin olisi tarvinnut mennä niin suoraan. Kaaren aikana olisin mahdollisesti päässyt vielä syvemmälle draamatyöskentelyn vaikutuksiin ja nuorten prosessiin. Minulla on kuitenkin paljon kokemusta nuorten kasvatuksellisista ryhmäprosesseista, joten koen, että pystyn käyttämään tätä aiemmin hankittua tietoa toteuttaessani kokonaista valmennusta. Nyt toivon, että pääsen mahdollisimman pian toteuttamaan kokonaisen *Vahvuusvalmennuksen*.

## Lähteet

Heikkinen, Hannu 2005. Draamakasvatus - opetusta, taidetta, tutkimista. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

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

Keltikangas-Järvinen, Liisa 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: WSOY.

Keltikangas-Järvinen, Liisa 2010. Hyvä itsetunto. Helsinki: WSOY.

Korhonen, Pekka, Ostern, Anna-Lena, Katarsis - Draama, teatteri ja kasvatus. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Louhija, Marja 2015. Paluu TIO-tulevaisuuteen – soveltavan teatterin synnyt. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus tammikuu 2017. Tilastokeskus (luettu 25.2.2017).

Vaikuttavuusindikaattorit kulttuuripolitiikan tietopohjan vahvistajina. Opetusministeriön julkaisuja 2009:57.

Ventola, Marjo-Riitta & Renlund, Micke 2005. Draamaa ja Teatteria yhteisöissä. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus.

Wilson, Glenn 1994. Esittävän Taiteen Psykologia. Suomennos: Toppi, Anne. Helsinki: Unipress.





