

Valpuri Tauriainen

Taiteesta työhyvinvointia?

Improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutukset työyhteisöissä

Pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Taiteiden ja kulttuurin tutkimuksen laitos
Taidekasvatus
Syksy 2011

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty	Laitos – Department
Tekijä – Author	
Työn nimi – Title	
Oppiaine – Subject	Työn laji – Level
Aika – Month and year	Sivumäärä – Number of pages
Tiivistelmä – Abstract	
Asiasanat – Keywords	
Säilytyspaikka – Depository	
Muita tietoja – Additional information	

Sisällys

1. Johdanto	4
1.1 Improvisaatioteatteri ja sen metodiin pohjautuvat koulutukset Suomessa	5
1.2 Keskeisimmät improvisaatioteatteriin liittyvät käsitteet	8
1.3 Sosiaaliset taidot ja tiimityö.....	13
1.4 Työhyvinvointi – ja pahoinvointi	15
2. Teoreettinen viitekehys.....	18
2.1 Taide yhteisöllisenä, jaettuna kokemuksena	19
2.2 Taide erityisenä kokemuksena.....	21
2.3 Leikki, nauru ja mielikuvitus	23
3. Tutkimuksen toteuttaminen	27
3.1 Aiheeseen liittyvä tutkimus	28
3.2 Tutkimustehtävä	33
3.3 Aineiston valinta	35
3.4 Tutkimusmetodit: teemahaastattelu ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi	37
4. Aineiston analyysi: improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutukset	42
4.1 Koulutusprosessi ja koulutuksen markkinointi	43
4.2 Koulutusprosessin lähtökohtana työyhteisön tarpeet	45
4.3 Koulutusprosessiin liittyvät haasteet rakenteiden, asenteiden ja käytänteiden sekä toiminnan tasolla.....	48
4.4 Koulutuksesta saatu palaute: seuranta, arviointi, vaikutukset	50
5. Aineiston analyysi: koulutuksen tavoitteena ryhmähengen kohottaminen.....	53
5.1 Työajalla leikin ja naurun maailmassa	54
5.2 Valta-asetelmien havaitseminen ja niissä joustaminen.....	57
5.3 Turvallisuuden tunne improvisoinnin edellytyksenä ja esteenä	59
6. Yhteenveto	61

Lähteet

Liite

1. Johdanto

Tutkielmani käsittelee työyhteisöille suunnattuja improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutuksia, niiden luonnetta ja merkitystä. Improvisaatioteatterin harrastaminen on hauskaa ja sen katsominen viihdyttävää, joten minua kiinnostaa selvittää, miten improvisaation positiivisuudesta kumpuavaa asennetta saadaan tartutettua työyhteisöihin. Onko suomalainen työelämä niin ilotonta ja ovatko työntekijät niin yhteistyökyvyttömiä, että niitä pitää kehittää improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutuksilla? Vapauttaako taide tai auttaako se työntekijöitä voimaan työyhteisöissään paremmin? Haluaako työnantaja saada koulutusten avulla työntekijöistä vain enemmän tehoja irti? Tutkimusaineistoni koostuu kolmen improvisaatioteatterin ammattilaisen teemahaastattelusta. Tarkastelen aihetta taiteen ja työhyvinvoinnin näkökulmista, joten tutkielmani sivuaa jossain määrin kulttuuripolitiikassa käytävää ajankohtaista keskustelua taiteen ja kulttuurin vaikutuksista hyvinvointiin ja työhyvinvointiin. Tutkielmaani olen tehnyt vuosina 2010–2011 päivätyön ohessa siten, että viime vuoden käytin aineiston keräämiseen ja kuluva vuosi on painottunut raportin kirjoittamiseen. Idea tutkielmani aiheesta syntyi taidekasvatuksen maisteriopintoja aloittaessani syksyllä 2006.

Viime keväänä muun muassa Helsingin Sanomat¹ uutisoi Koenraad Cuypersin johtamasta norjalaistutkimuksesta, joka vahvistaa käsitystä kulttuurin positiivisesta vaikutuksesta hyvinvointiin. Tutkimus osoittaa, että passiivinen kulttuurin harrastaminen, kuten museoissa tai konserteissa käyminen, lisää miesten tyytyväisyyttä, kun taas naiset ovat onnellisempia tehdessään taidetta aktiivisesti itse. Tutkimusta varten oli haastateltu 50 000:tta henkilöä. Tutkimuksessa oli huomioitu vastaajien sosioekonominen asema ja koulutustausta, eikä niillä nähty olevan vaikutusta onnellisuuteen.

Johdannossa esittelen tutkimusaiheeseeni liittyvää taustaa ja käsitteitä sekä hahmottelen niitä työelämän vaatimuksia, joihin muun muassa improvisaatio- ja

¹ Tutkimus: Museoissa käyvät miehet ovat terveempiä. Julkaistu 24.5.2011
[www.hs.fi/ulkomaat/artikkeli/Tutkimus+Museoissa+k%C3%A4yv%C3%A4t+miehet+ovat+terveempi%C3%A4/1135266394511]

vuorovaikutuskoulutuksilla pyritään vastaamaan. Toinen luku rakentuu teoreettisesta viitekehystä ja tärkeimmissä rooleissa ovat taide kokemuksena, nauru ja leikki. Kolmannen luvun muodostaa tutkimuksen toteuttaminen. Aluksi esittelen muutamia taiteen ja hyvinvoinnin yhteyksistä tehtyjä tutkimuksia ja sen jälkeen määrittelen tutkielmani kysymyksenasettelua ja esittelen käyttämäni tutkimusaineiston sekä metodit. Neljäs ja viides luku rakentuvat aineiston analyysistä ja kuudennessa luvussa kokoan yhteen tekemiäni huomioita.

1.1 Improvisaatioteatteri ja sen metodiin pohjautuvat koulutukset Suomessa

Sami Siltala² on käsitellyt improvisaatioteatteria pro gradu -tutkielmassaan kulttuurihistoriallisessa valossa, joten lähestyn aiheitani pelkästään koulutusten aspektista. Hyvin karkeasti määriteltynä Suomessa 1990-luvulta lähtien tunnetuksi tullut improvisaatioteatterin muoto perustuu pitkälti kanadalaisen professorin ja teatteriohjaajan Keith Johnstonen kehittämään metodiin³, jonka tavoitteena on vapauttaa jokaisessa piilevää luovuutta ja spontaaniutta. Koponen (Koponen 2004, 29) muistuttaa, että Viola Spolin alkoi kehittää improvisaation metodia luovan ilmaisun työvälineeksi kouluissa ennen Johnstonea. Koponen⁴ uskoo, että metodin suurin ansio on kielessä, helposti tunnistettavissa ja omaksuttavissa käsitteissä ja vaarattomassa asenteessa. Johnstone on kiertänyt kouluttamassa ympäri maailmaa ja Suomessa hän vieraili viimeksi vuonna 2000 Helsingissä järjestetyissä Improvisaation Maailmankisoissa⁵. Tytti Oittisen (Johnstone 1996, 214) mukaan Johnstonen ensimmäinen vierailu Suomessa 1980-luvun alussa epäonnistui tulkkausongelmien vuoksi. Oittisen järjestämä Johnstonen toinen koulutusmatka Suomeen kesällä 1990 antoi alkusysäyksen improvisaatioteatteri Stella Polariksen syntymiselle. Stella Polaris on Suomen tämänhetkisistä improvisaatioteatteriyrityksistä sekä tunnetuin että toiminnaltaan pitkäikäisin, ja sen jäsenet ovat esiintyneet ja kouluttaneet kotimaan lisäksi ulkomailla.

² Siltala, Sami (2001) Narrin maailma: improvisaatioteatteri kulttuurisena ilmiönä

³ ks. Johnstone (2007) Johnstone esittelee improvisaation keskeisimmiksi tekijöiksi mielikuvituksen vapauttamisen, vuorovaikutussuhteiden valtahierarkiat eli statukset, spontaaniuden sekä tarinankerronnan taidot.

⁴ Pia Koposen haastattelu 25.8.2010

⁵ Improvisaatioteatteri Stella Polaris. Stella Polariksen tarina. [www.stella-polaris.fi/stellan_tarina_2.php]

Kielitoimiston sanakirjan mukaan improvisaatiolla tarkoitetaan muun muassa ”improvisoitua puhetta tai sävellystä” ja verbi improvisoida merkitsee samaa kuin ”sepittää, esittää valmistelematta ja ratkaista jotakin tilanteen mukaan mielikuvituksen ja tarjolla olevien keinojen avulla.” (Kielitoimiston sanakirja, 2007). Koponen (Koponen 2004, 21) täydentää improvisaatiota intuition, spontaaniuden ja läsnäolon käsitteillä. Intuition eli aistien, viettien ja vaistojen varassa ollessaan ihminen ei arvota tai sensuroi itseään. Intuition ja impulssien ohjaamana toimiminen on spontaaniutta, ensimmäisen ajatuksen hyväksymistä.

Improvisaatioteatteriryhmä Stella Polaris⁶ määrittelee improvisaatioteatterin teatteriksi, jota tehdään ilman käsikirjoitusta. Ero laitosteatterin ja improvisaatioteatterin välillä tulee näkyviin tavassa harjoitella eli valmiiden näytelmätekstien opetteluun sijaan improvisaatioteatterissa keskitytään toisen kuunteluun, hyväksymiseen ja hyväksytyyn idean jatkamiseen, jolloin syntyy vuorovaikutusta ja tarina. Improvisaatioteatteriinkin liittyvä jännitys, lumo ja odotus tarttuvat niin katsojiin kuin esiintyjiin, sillä kukaan ei tiedä, mitä tulee tapahtumaan. Koposen (Koponen 2004, 87) mukaan improvisaatioteatterin erityisyys ja ero muihin teatterin muotoihin piilee tässä tietämättömyydessä, epävarmuudessa. Suomessa laajempaa näkyvyyttä näyttelijöiden esittämä improvisointi on saavuttanut televisiossa ja viihdeteollisuudessa⁷. Lukuisat ryhmät esittävät improvisaatioteatteria teattereissa, ravintoloissa ja festivaaleilla, ja sitä voi harrastaa useilla paikkakunnilla erilaisissa ryhmissä, lyhytkursseilla sekä kansalais- ja työväenopistoissa. Improvisaatioteatteri on periaatteessa kenen tahansa kiinnostuneen saatavilla. Verkostoitumista tapahtuu niin kansallisesti kuin kansainvälisesti.

⁶ Improvisaatio ja improvisoidut näytelmät [www.stella-polaris.fi/improvisoidut_naytelmat.php]

⁷ Esimerkiksi vuonna 1991 TV2-kanavalla esitettiin Neil Hardwickin juontamaa Nyhjää tyhjistä -viihdesarjaa, jossa Ryhmäteatterin jäsenet näyttelivät improvisoiden. Sarjaa on esitetty uusintana 2000-luvulla. [fi.wikipedia.org/wiki/Nyhj%C3%A4%C3%A4_tyhj%C3%A4st%C3%A4]
Keväällä 2002 esitettiin MTV3-kanavalla Stella Polariksen näyttelijöiden improvisaatiometodilla tuottamiin tarinoin perustuva sarja Vapaa pudotus ja Stella Polariksen näyttelijät olivat käsikirjoittajina ja näyttelijöinä Kukkia ja sidontaa -elokuvassa, joka valmistui vuonna 2004. Elokuvesta tehtiin myös TV-sarja. [www.stella-polaris.fi/stellan_tarina_3.php]
MTV3-kanava on esittänyt vuodesta 2010 lähtien sketsiviihdesarjaa Putous, jossa näyttelijät improvisoivat suorassa lähetyksessä. [fi.wikipedia.org/wiki/Putous]

Draamakasvatuksen oppiaineessa Hannu Heikkinen (Heikkinen 2004, 33) asettaa improvisaatioteatterin omaksi genrekseen soveltavan draaman alle. Draamakasvatuksen genreihin kuuluu soveltava draaman lisäksi katsojien ja osallistujien draama. Improvisaatiota käytetään työtapana kaikissa genreissä. Yleisö tai ryhmä voi määritellä improvisoitavan kohtauksen paikan, hahmot, teeman ja/tai muodon, mutta kaikki muu – kuten repliikit ja tarina – improvisoidaan. Draamakasvatusta (ilmaisutaitoa) voi suomalaisessa koulussa opiskella vapaavalintaisena aineena. Viime vuosina on esiintynyt pyrkimyksiä saada draama yhdeksi oppiaineeksi koulujen perusopetukseen, mutta pääministeri Mari Kiviniemen hallitus epäonnistui uudistuksen toteuttamisessa joulukuussa 2010. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitus ottaa tuntijakouudistuksen uudestaan käsittelyyn ja opetusministeri Jukka Gustafsson on luvannut viedä sen läpi kuluvalla hallituskaudella. Tuntijakouudistuksen myötä taide- ja taitoaineiden asema perusopetuksessa paranisi⁸.

Suomessa on 1990-luvulta lähtien perustettu useita improvisaatioteatterin ammattilaisista ja harrastelijoista koostuvia ryhmiä, jotka tarjoavat esitysten ohella koulutuksia erilaisille työyhteisöille ja yrityksille. Ryhmien lisäksi koulutuksia tekevät yrittäjiksi ryhtyneet yksittäiset näyttelijät ja improvisaatioteatterin ammattilaiset. Esiintymistaidon ja sosiaalisten taitojen harjoittelua on toki pidetty tarpeellisenä suomalaisen harrastajateatterin syntyajoista 1800-luvun loppupuolelta lähtien⁹. Soveltavan taiteen alalla toimivien keskuudessa vallitsee tällä hetkellä käsitys, että taidelähtöisten menetelmien tarve on kasvussa¹⁰.

Helsinkiläisen, virallisesti vuonna 1993 perustetun, improvisaatioteatteriryhmä Stella Polariksen tarjoamiin koulutustuotteisiin¹¹ kuuluvat muun muassa vuorovaikutustaidot, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys, jossa opetellaan rakentavaa ilmaisua, sekä toiminnalliset luennot ja näyttelijöiden avulla toteutettava case-työskentely.

⁸ Opetusministeri: Lisää taideaineita perusopetukseen. Julkaistu 11.8.2011.

[yle.fi/alueet/turku/2011/08/opetusministeri_lisaa_taideaineita_perusopetukseen_2783933.html]

⁹ Mikko-Olavi Seppälän (Seppälä 2010, 89) mukaan nuorisoseurojen ja työväenyhdistysten ylläpitämille harrastajateattereille teatterin merkitys oli ennen kaikkea välineellinen: se aktivoi yhteiskunnallisesti, kannusti lukemaan ja opetti julkista esiintymistä.

¹⁰ Taiteen soveltavien menetelmien haasteet ja mahdollisuudet hyvinvointialalla -kansainvälinen seminaari 3.–4.10.2011 (luentomuistiinpano)

¹¹ Improvisaatioteatteri Stella Polaris. Stella Polaris – Koulutus. [www.stella-polaris.fi/stella_polaris_koulutukset.php]

Koulutusesittelyssään Stella Polaris mainitsee, että koulutus suunnitellaan yhteistyössä asiakkaan kanssa tämän tarpeita ja toiveita kuunnellen. Koulutuksiin osallistuvilta ei vaadita minkäänlaista erityisosaamista. Harjoitteita kuvataan helpoiksi ja hauskoiksi, ja improvisoinnin avulla luvataan vapautumista jännityksestä ja peloista. Tamperelaisen, vuonna 1999 perustetun improvisaatioteatteri Snorkkelin vuorovaikutus- ja improvisaatiokursseilla¹² harjoitellaan ideointikykyä, ryhmätyötaitoja ja esiintymistä. Snorkkelin koulutusesittelyissä luvataan mielikuvituksen vapautumista, luottamuksen rakentamista ja ylläpitämistä sekä keinoja esiintymisjännityksen poistamiseen. Lisäksi mainitaan, että kenen tahansa on mahdollista oppia yhteistyön iloa. Kurssien ilmapiiriä kuvaillaan innostavaksi, iloiseksi ja hauskaksi.

Tässä tutkielmassani käytän näistä eri osa-alueita painottuvista koulutuksista nimitystä improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutus, enkä esimerkiksi improvisaatioteatterikoulutus, sillä sana teatteri johtaisi mielestäni harhaan. Työyhteisöille suunnattujen koulutusten tavoitteena ei ole valmistaa ulkopuolisille esitettävää esitystä eikä näytelmää, vaikka koulutuksen painopiste voi olla esiintymistaidoissa. Pelkkä improvisaatiokoulutus olisi myös harhaanjohtava, sillä koulutukset usein painottuvat vuorovaikutukseen. Jatkossa käytän vain ilmaisua koulutus.

1.2 Keskeisimmät improvisaatioteatteriin liittyvät käsitteet

Tässä kappaleessa esittelen improvisaatioteatterissa ja -koulutuksissa käytetyt keskeisimmät käsitteet: *hyväksymisen*, *tyrmäämisen*, epäonnistumisen eli *mokaamisen ilon* ja *statukset*. Koponen (Koponen 2004, 24) huomauttaa, että Johnstonen kehittämästä metodista huolimatta improvisaation harjoitteluun ei ole olemassa yleistä ohjeistusta vaan paremminkin erilaisia harjoituksia ja tekniikoita, joita voi soveltaa erilaisiin tarkoituksiin kuten esityksiin tai mielikuvituksen vapauttamiseen.

¹² Tampereen improvisaatioteatteri Snorkkeli. Vuorovaikutus- ja improvisaatiokurssit. [www.snorkkeli.fi/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=7&Itemid=40]

Hyväksyminen ja tyrmääminen

Improvisoinnin perusidea kiteytyy *joo, ja...* -asenteeseen eli *tarjouksen hyväksymiseen* ja idean jatkamiseen uudella *tarjouksella*. *Tarjouksilla* tarkoitetaan kaikkea sitä mitä toinen sanoo tai tekee, ja tehtävänä on yksinkertaisesti reagoida tekemiinsä havaintoihin. *Hyväksyminen* vaatii rohkeutta, sillä siinä asettaa itsensä alttiiksi. *Hyväksyminen* on vaikuttamista, muuttamista vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa. Improvisoidessa saattaa herätä epäily onko ensimmäisenä mieleen tuleva, tavanomaiselta tuntuva ajatus riittävän hyvä. Tarinankertomisen kannalta juuri se tavanomaisin osoittautuu usein kaikkein toimivimmaksi. Koposen mukaan (Koponen 2004, 42) ympäristön hyväksyntä tukee itseluottamusta ja vahvistaa onnistumisen tunnetta ja auttaa siten positiivisen vuorovaikutuksen kehittymistä. *Joo, ja...* -sääntö vie yhteistyötä eteenpäin, sillä ryhmätyöskentelyssä joka ikinen ryhmän jäsen on osaltaan vastuussa toiminnan jatkumisesta.

Koposen (Koponen 2004, 43–44) mukaan *tyrmääminen* tarjoaa turvallisuutta, sillä se on keino pitää asiat omassa hallinnassa. Epäonnistumista ja riskinottoa välttämällä välttyy samalla vuorovaikutukselta. Vuorovaikutustilanteessa vallitsevat pelot, epäonnistumisen tai turvallisuuden tunteen menettämisen pelko, heikentävät vuorovaikutusta toisen kanssa. *Tyrmäämisen* eri muotoja ovat muun muassa negatiivisuus, vetkuttelu, koominen liioittelu tai omalaatuisuuteen pyrkiminen. Jokaiselle lienee tuttua, että *tyrmäämistä*, toisen toiminnan ja impulssien tukahduttamista tapahtuu arkielämässä jatkuvasti – erityisesti lasta kasvattaessa. Kiellot ja kieltäminen ovat välttämättömiä, kun ajatellaan ihmisen perusturvallisuutta, mutta improvisaatioteatterin ja leikin maailmassa arjen lainalaisuudet eivät päde. Näyttämöllä roolihenkilö voi kuolla, mutta todellisuudessa niin ei tapahdu.

Epäonnistumisen eli mokaamisen ilo

Improvisaatioon kiinteästi liittyvissä peleissä ja leikeissä opetellaan suhtautumaan epäonnistumisiin¹³ suopeasti turvallisessa ilmapiirissä. Tästä käytetään ilmaisua *iloinen*

¹³ Markku Niemivirta (Niemivirta 2004) uskoo, että koulujärjestelmämme ruokkii epäonnistumisen ja virheiden tekemisen pelkoa, sillä koulumaailmassa niihin liittyvät pelot ovat hyvin yleisiä. Syitä Niemivirta etsii koulumme suoritushakuisuudesta, sillä epäonnistumisen pelkoa ruokkivat oppilaiden jatkuva mittaaminen ja suhteuttaminen toisiinsa. Jos paineet ja ahdistuneisuus jatkuvat pitkään, kyky

mokaaminen. Jos improvisoija tekee virheen eli *mokan*, se on yhtä hyvä *tarjous* vastaanäyttelijöille kuin mikä tahansa muukin. Improvisoijien keskuudessa elää positiivinen iskulause: ”*Moka on lahja!*”. *Mokasta* tulee ongelmallinen, jos se ohitetaan ja käyttäydytään kuin mitään ei olisi tapahtunutkaan. Perusajatuksena on, että ei ole oikeaa tai väärää tapaa tehdä. Routarinteen¹⁴ käsityksen mukaan *iloinen mokaaminen* on epäonnistumisen pelon tai onnistumisen pakon vastakohta. Ihmisiä on mahdollista opettaa *mokaamaan iloisesti* leikkimällä yhdessä. Johnstonen opit kannustavat välttämään täydellisen suorituksen vaatimusta, sillä virheiden tekeminen lisääntyy, jos yrittää liikaa. Kun itseään ei pakota onnistumaan, rentous voi johtaa onnistumiseen

Johnstone (Johnstone 2007) vaikutti opettajastaan, joka pyrki työssään siihen, että oppilaan ei tarvitsisi tuntea epäonnistuvansa. Opettajan taidot näkyivät hänen tavassaan tarjota oppilailleen onnistumisen kokemuksia, sellaisia tehtäviä joissa oppilas onnistuu varmasti. Johnsonen mallin mukaisesti improvisaatio-ohjaajat käyttävät toisinaan epäonnistumisen pelon lieventämiseen ja ilmapiirin rentouttamiseen kehotusta syyttää ohjaajaansa siitä, että oppilas epäonnistuu. Vain hyvin itsevarmalla ja kokeneella henkilöllä on varaa syyttää itseään muiden epäonnistumisesta, sillä ohjaajan *status* laskee, kun tämä pyytää syyttämään itseään oppilaidensa epäonnistuessa. Ryhmä voi joko musertaa tai kannustaa jäseniään, ja ohjaaja on siinä ratkaisevassa asemassa.

Statukset

Routarinne on kirjoittanut statuksista ja statusilmaisusta kertovan kirjan *Valta ja vuorovaikutus – Statusilmaisun perusteet*, jonka sisältöön tämä kappale pääasiassa rakentuu. Routarinne näkee arkisen vuorovaikutustilanteen hienovaraisena vallankäyttönä. Sosiaalisessa tilanteessa eri osapuolet sekä käyttävät että asettuvat alttiiksi toisen vaikutusvallalle eli vaikuttavat ja vaikuttuvat. Routarinteen kirja ei kuitenkaan pohdi statuspeleihin suostumattoman henkilön asemaa. Millaisia ryhmädynaamisia ilmiöitä seuraa tilanteessa, jossa itsensä tasaveroiseksi kokeva ei suostu asettumaan kumpaankaan kategoriaan? Jääkö hän ryhmän ulkopuolelle?

oppia heikkenee. Niemivirta ehdottaa, että kouluissa ja työpaikoilla tehtävää vertailua vähennettäisiin. Aivotutkimusten mukaan virhe- ja konfliktitilanteita huonosti sietävien aivoissa syntyy hälytystilan lisäksi ahdistusta. Virheisiin suhtautuminen on yksilöllistä, joku ottaa epäonnistumisensa rennosti ja toinen haluaisi kadota maan alle.

¹⁴ Sähköpostiviesti 27.9.2010

Sosiaalinen status ilmaisee yksilön nauttimaan vaikutusvallan määrää: korkealla statuksella sitä on paljon ja matalalla statuksella vähän. Kun toiminnan tavoitteena on yhteistyö, valtaa (tilaa) on osattava sekä käyttää että antaa. Vallankäytön välineenä vuorovaikutustilanteessa on *statusilmaisu* – persoonallinen vaikutusvalta, – jonka muodostumiseen ei vaikuta yhteiskunnallinen asema tai ammatti. Statusilmaisu syntyy kehon ja äänen käytöstä eri tilanteissa. Sanaton viestintä on usein tiedostamatonta ja se ohittaa voimakkuudessaan sanallisen. Vuorovaikutuksen sujuvuuteen voi vaikuttaa merkittävästi tiedostamalla oma ilmaisu ja muuttamalla sitä näkyvästi reaktiona toisen ilmaisuun.

Statusilmaisun ääripäitä ovat *korkea* ja *matala status* ja niiden välinen ilmaisullinen ero voidaan nähdä suhteessa tilaan: *korkea status* vie tilaa paljon ja *matala* vähän. Kummallakin ilmaisutavalla on vahvat ja heikot puolensa. (Routarinne 2007, 5–16, 24–25) Koponen esittää statukset positiivisen ja negatiivisen arvostuksen kautta. Positiivinen ylästatus arvostaa itsensä lisäksi muita ja positiivinen alastatus arvostaa muita, mutta ei itseään. Aggressiivinen ylästatus arvostaa vain itseään ja negatiivinen alastatus ei arvosta muita eikä itseään. (Koponen 2004, 46)

Johnstonen (Johnstone 2007) mukaan ihmiset vakiintuvat käyttämään sellaista *statusta*, jossa tuntevat itsensä varmoiksi. *Ylä-* tai *alastatukset* ovat sosiaalista vallankäyttöä ja johonkin mieltyminen toimii eräänlaisena puolustusmekanismina, turvallisuutta tuovana naamiona. Ihminen kokee suojattomuutta tai epävarmuutta liukuessaan itselleen vieraammalle alueelle. Routarinne (Routarinne 2007, 64–66) muistuttaa, että arkielämässä voi opetella vieraampia tapoja ilmaista statustaan aivan kuten näyttelijä, joka kehittää ammattitaitoaan uusiin rooleihin hakeutumalla. Mukavuudenhalu saattaa kaventaa ilmaisun *mukavuusalueelle*, jolta poikkeaminen voi herättää epävarmuutta, häpeää tai pelkoa. Vasta turvallinen ilmapiiri rohkaisee oman mukavuusalueen reunojen tutkimiseen. Väärinkäsityksiä saattaa ilmetä tilanteessa, jossa oma aikomus on ristiriidassa ilmaisun kanssa, joten oman ilmaisun tunnistamisen opettelu voisi olla hyödyllistä.

Sosiaalisessa tilanteessa pyritään käyttäytymään statusroolin mukaisesti samalla kun ympäristön reaktiot ohjaavat tiettyyn rooliin. Luonnollisesti jokainen haluaa esiintyä edukseen, mutta yleistykseen perustuva statusrooli rajaa osan ilmaisusta ja tunteista näkymättömiin. Ahtaat statusroolit voivat aiheuttaa vuorovaikutustilanteeseen ongelmia, koska ne tekevät tilanteesta joustamattoman. Roolista poikkeamista Routarinne nimittää joustavuudeksi, sillä statusroolinkaan rajoja ei tule nähdä ehdottomina. Muun muassa komediat käyttävät hyväkseen stereotyyppisten statusroolien vastaista ilmaisua. (Routarinne 2007, 84–86)

Statusilmaisun vapaaehtoinen lasku ja rento asenne herättävät ympäristössä helpotuksen tunteita – toinen ei yritä olla toista parempi. Kun vuorovaikutus tapahtuu turvallisessa ympäristössä ilman häpeän ja pelon tunteita, statusrooleja ei ole tarvetta pitää yllä vaan niistä voi luopua vapaaehtoisesti. Pelko, stressi, epävarmuus ja huoli ympäristön reaktioista saattavat ohjata pitäytymään totutussa statusroolissa, vaikka tilanne olisi fiktiivinenkin. (Routarinne 2007, 87, 90) Statushaaste aiheuttaa stressiä, sillä se vaatii nopeaa reagointia. Haasteeseen saatetaan reagoida vastahyökkäyksellä, joka voi olla aggressiota tai aktiivista puolustautumista. Kahden henkilön välinen statuskampailu estää rakentavan vuorovaikutuksen syntymisen koko ryhmän tasolla. Vapaaehtoisella oman statuksen laskemisella, statusilmaisun joustolla, voi laukaista konfliktin tai estää sitä syntymästä. Toimivan vuorovaikutuksen ja sujuvan yhteistyön kannalta vapaaehtoinen joustaminen on oleellista. Se ei kuitenkaan tarkoita vallasta luopumista vaan vastuun kantamista. (Routarinne 2007, 161–174)

Tietyt ammatit ja esimiesasema herättävät odotuksia roolin suhteen. Odotusten lisäksi asiantuntemus nostaa statusilmaisun tasoa. Korkean statuksen ammattilaisten, kuten poliitikon tai lääkärin, statusilmaisun tason vaihtelu toisi kohtaamiseen inhimillisyyttä. Tiukka hierarkia ja autoritäärinen johtamistyyli jättävät puolestaan johtajan yksin ja ryhmän toimivuus heikkenee. Johtajan kokema uhka ja stressi saattavat purkautua negatiivisena ilmaisuna, joka puolestaan voi vaikuttaa alaisten haluun sitoutua. Käytetyn statusilmaisun tarkkailu voi edesauttaa esimerkiksi piilojohtajuuden havaitsemisessa. (Routarinne 2007, 108–110, 116, 125–126)

1.3 Sosiaaliset taidot ja tiimityö

Sosiaalisia taitoja, kuten kykyä ryhmätyöskentelyyn ja yhteistyöhön, pidetään yhä tärkeämpinä työelämään liittyvinä taitoina, joita improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutuksissa voidaan harjoitella. Arkipuheessa sosiaalisten taitojen ja sosiaalisuuden määritelmät ovat saattaneet hämärtyä ja sosiaalisuuden arvostamisessa on saatettu Liisa Keltikangas–Järvisen mukaan mennä jopa liian pitkälle. Keltikangas–Järvinen (Keltikangas–Järvinen 2010, 16–18) väittää, että sosiaalisuudesta on tullut positiivisesti virittynyt hokema, jolla jokainen tarkoittaa hieman eri asiaa. Yleensä sosiaalisuudella tarkoitetaan kykyä toimia rakentavasti työyhteisössä ja ratkaista sosiaalisia ongelmia. Keltikangas–Järvinen tarkentaa, että tuolloin on kyse eri asiasta, sosiaalisista taidoista. Sosiaalisuus on synnynnäinen, temperamenttiin liittyvä piirre, joka ilmenee haluna olla ihmisten kanssa. Sosiaaliset taidot ovat kykyä olla toisten kanssa, ja ne rakentuvat oppimisen, kokemuksen ja kasvatuksen myötä.

Sosiaalisten taitojen käsite on riippuvainen kulttuurista ja aikakaudesta. Keltikangas–Järvisen (Keltikangas–Järvinen 2010, 20–23) mukaan sosiaalisia taitoja käytetään nykyään verkostoitumiseen, uusien suhteiden luomiseen ja seurusteluun. Verkostoitumisen taustalla on persoonallisuuden ominaisuuksien sijaan ammatillinen asema ja vaikutusmahdollisuudet, joten tämänytyypisistä ihmissuhteista ulkopuolelle jätetään lojaalius ja auttaminen. Verkostoitumista käytetään asioiden hoitamisessa, joten näitä ihmissuhteita lähestytään hyödyn näkökulmasta. Sosiaalisten taitojen käsite on aikaan sidottu, sillä viitisenkymmentä vuotta sitten ihmissuhteista hyötymistä pidettiin narsismina. Vastaavasti sen ajan määritelmä sosiaalisesta käytöksestä vaikuttaa tällä hetkellä kyvyttömyydeltä pitää puoliaan. Sosiaalisesti kyvykäs henkilö hallitsee laajan joukon erilaisia toimintamalleja, joita pystyy käyttämään joustavasti, tilanteen mukaan sopivimmalla tavalla. Tärkeintä on, että valittu malli toimii tehokkaasti juuri kyseisessä tilanteessa, joten tarvetta aggressiiviseen käytökseen on harvoin. Improvisointiharjoitusten osa-alueella statuksissa pyritään juuri monipuolistamaan näitä toimintamalleja, harjoittelemaan ilmaisun joustoa.

Keltikangas–Järvisen (Keltikangas–Järvinen 2010, 53, 57) mukaan sosiaalisuudesta on apua sosiaalisten taitojen kehittämisessä, vaikka se ei suoranaisesti niihin johdakaan. Aktiivinen hakeutuminen kontaktiin ihmisten kanssa auttaa harjoittelussa ja palautteen avulla taitojaan voi kehittää edelleen. Koska sosiaaliselle ihmiselle on tärkeää, että toiset pitävät hänestä, hän pyrkii käyttäytymään aina sen mukaisesti. Vähemmän sosiaalisemmalla varustautuneelle henkilölle toisten hyväksynnällä ei ole merkitystä ja tämän tyyppistä käytöstä ympäristö saattaa tulkita sosiaalisten taitojen puutteena. Vaikka ihmisen sosiaaliset taidot olisivatkin loistavat, häntä ei välttämättä kiinnosta käyttäytyä jossain ympäristössä sosiaalisesti toivotulla tavalla. Eri ympäristöt vaikuttavat käyttäytymiseen, jolloin sosiaalinen käytös nähdään reaktiona ympäristön ominaisuuksiin.

Richard Sennett (Sennett 2002) kritisoi voimakkaasti työelämässä yleistyvää tiimityön¹⁵ mallia. Sennettin (Sennett 2002, 115–122, 150) mielestä ryhmäkoheesio voima tekee työnteosta vain pinnallista. Pinnallisuus ja sitoutumattomuus pitävät ryhmän tiiviinä, sillä erimielisyyksiä nostavia kysymyksiä ei käsitellä. Tässä ajassa organisaatiot rakennetaan hierarkian sijaan verkostomaisiksi, jolloin ne voidaan aiempaa helpommin purkaa ja järjestää uusiksi. Tiiminvetäjä – eli johtaja, joka vastaa tiimin vetämisestä – on ikään kuin työntekijöiden puolella. Tiimin jäsenet eivät – ainakaan näennäisesti – kilpaile keskenään, ja työntekijöiden oma keskinäinen painostus hoitaa johtajan työn. Autoritäärisyyden puute tarkoittaa sitä, ettei vastuuta kannata kukaan. Auktoriteetin puuttuessa valtaa pitävät voivat muuttaa ja järjestää asioita ilman perusteluja.

Nykypäivän työtä ja työuraa kuvaillaan pirstaloituneeksi ja katkonaiseksi. Aikaisemmin ihminen saattoi työskennellä saman työnantajan palveluksessa koko työikänsä, mutta nyt ura voi muodostua eripituisista toisiinsa liittymättömistä jaksoista monella paikkakunnalla, monen eri työnantajan palveluksessa sekä ammatillista osaamista pätevoittävistä koulutuksista. Toisaalta liikkuvuus voi tarjota ihmiselle myös mahdollisuuden tarkastella elämäänsä eri näkökulmista ja auttaa tekemään tietoisia

¹⁵ Tilastokeskuksen verkkosivuilla tiimityö määritellään työskentelyksi ryhmässä tai tiimissä, jota yhdistää yhteinen tehtävä ja tavoite ja joka voi suunnitella työnsä itse. Ryhmä muodostuu kahdesta tai useammasta ihmisestä, jotka ovat tiiviisti vuorovaikutuksessa keskenään. Ryhmiä ja tiimejä voidaan muodostaa sekä rajatun että jatkuvan tehtävän ympärille. Tiimityössä kyse on siitä, että normaalia työtä tehdään yhdessä tai useammassa ryhmässä. [www.tilastokeskus.fi/meta/kas/tiimityo.html]

valintoja työuran suhteen. Sennettin (Sennett 2002) näkemyksen mukaan pirstaloituminen heikentää sosiaalisia siteitä, koska sitoutumattomuudesta ja pinnallisuudesta uskotaan nopeatempoisessa työelämässä olevan enemmän hyötyä kuin jatkuvuudesta ja pitkäjännitteisyydestä. Tiivistä sitoutumista työyhteisöön tai työtovereihin saatetaan määrääkaikaisissa työsuhteissa pitää ylipäänsä turhana. Sosiaalisia taitoja tarvitaan, mutta työyhteisöön sitoutuminen on erilaista kuin pitkien, saman työnantajan palveluksessa rakentuvien työurien aikaan. Työelämää leimaa usein epävarmuus, sillä organisaatiomuutoksissa työpaikka ja työyhteisö saattavat yksinkertaisesti kadota. Miten epävarmuus vaikuttaa työidentiteettiin, luottamukseen ja sitoutumiseen? Miksi nähdä vaivaa, jos työsuhde voi päättyä milloin tahansa. Tälläkin hetkellä sanomalehdistä¹⁶ saa lukea työttömäksi jääneiden kokemuksia irtisanomisprosesseista, joissa henkilöstövähennyksiä on perusteltu kilpailukyvyyn turvaamisella ja tuotantostrategian joustavuuden lisäämisellä. Jokainen irtisanomiskierros murentaa luottamusta työnantajaa kohtaan. Vaikka työnsä hoitaisi miten hyvin tahansa, se ei riitä.

1.4 Työhyvinvointi – ja pahoinvointi

Työhyvinvointi on Työterveyslaitoksen verkkosivuilla¹⁷ määritelty sujuvaksi työnteoksi mielekkäässä ja turvallisessa työympäristössä ja -yhteisössä, joka edistää terveyttä ja tukee uraa. Yksittäisen työntekijän¹⁸ kokemana *työhyvinvointi* voidaan jakaa mielihyvän kokemisen ja virittyneisyyden mukaan erilaisiin tunnetiloihin: innostuneisuuteen, viihtyvyyteen, ahdistuneisuuteen ja masennukseen. Työyhteisötasolla¹⁹ vuorovaikutus on avointa, tieto kulkee ja yhteistyö toimii. Toimivassa ja terveessä työyhteisössä ongelmat ratkaistaan rakentavasti ja valmiudet hallita muutosta ovat tehokkaita. Työn tekemiseen liittyviin, työtovereiden välejä hiertäviin ongelmiin suhtaudutaan vakavuudella ja ne käsitellään ennen kuin ongelmat ehtivät laajentua tai henkilöityä.

¹⁶ Helsingin Sanomat 23.9.2011

¹⁷ Työterveyslaitoksen verkkosivut. Työhyvinvointi. Päivitetty 12.8.2011.
[www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx]

¹⁸ Työterveyslaitoksen verkkosivut. Yksilön työhyvinvointi. Päivitetty 7.3.2011
[www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx]

¹⁹ Työterveyslaitoksen verkkosivut. Työyhteisön työhyvinvointi. Päivitetty 28.1.2011
[www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx]

Työterveyslaitoksen mukaan mielipide-erot eivät ole kiusaamista, vaikka pitkään jatkunut konfliktikierre voi siihen altistaa. Hyvinvoivaa työyhteisöä ilmentää motivoituneisuus, vastuuntuntoisuus ja elastisuus. Johtaminen, töiden järjestely ja työyhteisön toiminta on organisoitu siten, että työntekijät voivat kokea yhteisöllisyyden lisäksi itsenäisyyttä ja pärjäämistä. Toimivan ja terveen työyhteisön jalustana on kannustava ilmapiiri ja työntekijän kokemus siitä, että omaa osaamistaan pystyy hyödyntämään.

Työhyvinvointi koostuu Marja-Leena Mankan (Manka 2006, 16–18) määritelmässä viidestä eri osa-alueesta, joiden vaikutusta ihminen itse tulkitsee. *Työhyvinvointiin* vaikuttavat ihminen itse, organisaatio, esimiestoiminta, työ sekä ryhmähenki. Tunne elämänhallinnasta ja siihen liittyvät sosiaaliset, psyykkiset ja fyysiset voimavarat auttavat selviytymään ympäristön ja ihmisen itsensä asettamista haasteista. Suhtautuminen uuden oppimiseen ja oman itsensä kehittämiseen sekä koettu fyysinen ja psyykkinen terveys vaikuttavat hyvinvointiin.

Työpaikalla voi kokea myös pahoinvointia, ja siihen johtavat syyt voivat olla moninaiset. Manka (Manka 2006, 49, 54) arvelee, että epävarmuuden ilmapiiri, kova kilpailutilanne ja huono johtaminen aiheuttavat pahimmillaan vallan väärinkäyttöä ja työpaikkakiusaamista. Pelko työpaikan menettämisestä ajaa kilpailuun ja oman erinomaisuuden korostamiseen. Lyhytjänteinen henkilöstöpolitiikka heikentää niin ihmisten hyvinvointia kuin tulosta. Henkilöstön saneeraukset tekevät jäljelle jäävistä työntekijöistä selviytyjiä, jotka pyrkivät vähentämään sitoutumista, varmistamaan taustoja ja puolustautumaan.

Sennett (Sennett 2002) hahmottelee kapitalistisen talouden rakenteita työn uudeksi järjestykseksi, jota kuvastaa lyhytjänteisyys, jatkuva muutos ja joustavuus. Joustava työntekijä suhtautuu avoimesti muuttuviin tilanteisiin ja säilyttää toimintakykynsä epäjärjestyksen vallitessa. Joustava organisaatio pyrkii kohti yhä joustavampia instituutioita ja hylkäämään rutiinin. Sennett (2002, 45–46) huomauttaa, että byrokraattisesta rutiinista luopuminen ja entistä suurempaan joustavuuteen pyrkiminen eivät ole tuoneet vapautta vaan ne ovat synnyttäneet uusia valtarakenteita. Vaikutelma

uudesta vapaudesta esimerkiksi joustavine työaikoineen on pettävä, sillä joustavuuden aika on uuden vallan aikaa, joka synnyttää lähinnä kaaosta. Sennettin (Sennett 2002) mielestä nopeatempoinen kapitalismi ja riskeille altistuminen kuluttavat inhimillisyyden luonteenpiirteitä. Välinpitämättömyyttä huokuva talousjärjestelmä haastaa ihmisen pohtimaan, miten itsensä voi tuntea tarpeelliseksi ja toimia vastuullisesti, jos rakentamamme systeemi osoittaa päinvastaista. Kapitalismin omista käytännöistä syntyvä epävarmuus, syvän luottamuksen ja sitoutumisen puute sekä tiimityön pinnallisuus voivat herättää kaipuun yhteisöllisyyteen ja paikkaan.

Myös Juha Siltala (Siltala 2007) etsii syitä työelämän laadun heikentymiselle kapitalistisen yhteiskuntajärjestelmän rakenteista. Teollisessa yhteiskunnassa työn säännöllisyys ja jatkuvuus loivat turvallisuuden tunnetta tulevaisuuden suunnitteluun. Vapaa-ajan tarkoitus työn rasituksen tasapainottajana toteutui, mutta nykyään työnteko joillakin ammattialoilla levittäytyy vapaa-aikaankin. Ylitöitä saatetaan tehdä jopa korvauksetta, sillä jatkuvat keskeytykset ja kiire hankaloittavat keskittymistä varsinaisena työaikana. Työstä suoriutuminen vaatii kiiruhtamista, mutta työntekijän tunnollinen luonne yhdistettynä työn haastavuuteen venyttävät työpäivää. Jos pitkää päivää pidetään sitoutumisen mittana, työn ja vapaa-ajan välinen ero katoaa. Siltala kyseenalaistaa rajattoman kasvun ihanteen ja kiihtyvän vauhdin vaatimukset, jotka ovat luonnon ja ihmisen rytmin vastaisia. Ihmistä ei ole luotu toimimaan tehokkaasti kapitalistisessa tuotannossa, sillä mielen ja kehon toimivuutta ei voi nostaa äärettömiin kuten koneiden. Loputon työssäolon tunne on riski hyvinvoinnille. Manka (Manka 2006, 23) puolestaan väittää, että yhä kiihtyvämällä vauhdilla muuttuva työelämä asettaa koetukselle ihmisten mukavuudenhalun. Ihmisen hyvinvointia uhkaa tämän oma muuttumaton asenne ja rutiineihin takertuminen.

Kirsi Räisänen ja Kaarina Roth (Räisänen & Roth 2007) nostavat työpaikan ihmissuhdevaikeudet yhdeksi työviihtyvyyttä heikentäväksi seikaksi, sillä se lisää koettua stressiä ja työuupumusta. Hankalat työtoveruussuhteet voi olla vaiettu asia sekä organisaatiossa että yksilötasolla. Kovaa stressiä pidetään yhtenä osatekijänä vuorovaikutustaitojen heikkenemisessä. Hankalaksi määritelty henkilö toimii odotusten, arvojen ja toiveiden vastaisesti, välittömien reaktioiden ja tunteiden ohjaamana.

Räisänen ja Roth muistuttavat, että ihmiset on koottu työpaikalle ammatillisen osaamisen perusteella, joten työpaikan ihmissuhteilta ei voi odottaa ja edellyttää samaa kuin yksityiselämässä. Mankan (Manka 2006, 16–18) mukaan työhyvinvointia edesauttaa avoin vuorovaikutus ryhmässä, toisten työn arvostaminen ja luottamus.

Sekä Manka että Keltikangas–Järvinen muistuttavat käytöstopojen tärkeydestä. Manka (Manka 2006, 56) ehdottaa, että työpaikkojen kehittämistavoitteena voisi olla oikeudenmukaisuuden parantaminen. Keltikangas–Järvinen (Keltikangas–Järvinen 2010, 24–27) puolestaan muistuttaa, että sosiaaliin taitoihin liittyvät kyky myötätuntoon, hienotunteisuus ja sosiaalinen herkkyys. Eettisyys ja moraalisuus ovat sosiaalisissa taidoissa kiinteästi läsnä. Jos aggressiivisuus on työpaikoilla sallittua, siitä muodostuu nopeasti vallitseva toimintamalli. Aggressiivisuus johtaa nopeasti päämäärään, mutta keinot ovat eettisesti kyseenalaisia. Työpaikan ilmapiiriongelmiin voitaisiin vaikuttaa jo ihan sillä, että kiinnitettäisiin huomiota hyvään käytökseen, toisen ihmisen ja tämän tekemän työn kunnioittamiseen sekä anteeksipyyttämisen ja -antamisen taitoihin. Kauniita sanoja – tuskin kukaan kiistää niiden merkitystä. Vaikka työhyvinvointiin liittyvää tutkimustietoa on saatavilla runsaasti, niin hyvä käytös helposti unohdetaan itsekkyyden, kiireen ja työtehtävistä suoriutumisen alle. Voiko edes taide auttaa tähän ongelmaan?

2. Teoreettinen viitekehys

Tämä kappale käsittelee yhteisöllisyyden ja kokemuksen elementtejä, joiden kautta hahmottelen improvisaatioteatterin paikkaa taidekasvatuksen ja taiteen kentässä. Helena Sederholmin (2007) mukaan nykytaiteen toimintatavan muutos vaikuttaa taidekasvatukseen laajentaen sitä ilmaisutaidosta kokemustaitojen hankkimiseen ja kokemusten yhteisölliseen jakamiseen. Improvisaatioteatteriin liittyy voimakkaasti yhteisöllinen ulottuvuus, yhdessä kokeminen ja jakaminen. Ellen Dissanayake (1992) ymmärtää taiteen yhteisöllisenä tapahtumana, jossa yhdessä tunteminen vahvistaa sosiaalisesti. Lea Kantosen näkemys yhteisötaiteesta, jonka materiaalia ovat ihmisten väliset suhteet, sopii väljästi ajateltuna myös improvisaatioteatteriin. Seuraavassa kappaleessa pohdin taiteen kokemuksellista ulottuvuutta John Deweyn (1934)

taidenäkemyksen kautta. Henkilökohtaiset kokemukset improvisaatioteatterin parissa ovat osoittaneet, että leikki, nauru ja mielikuvitus ovat siinä keskeisellä sijalla. Sen vuoksi esittelen kolmannessa kappaleessa lyhyesti Johan Huizingan (1938) keskeisimpiä ajatuksia leikistä, Henri Bergsonin (1994) ja Mihail Bahtinin (2002) näkemyksiä naurusta ja loppuun lyhyesti Richard Kearneyn ajatuksen eettisestä ja poeettisesta mielikuvituksesta.

2.1 Taide yhteisöllisenä, jaettuna kokemuksena

Sederholmin (Sederholm 2007, 143) mukaan ero taiteiden ja tieteiden välillä tulee näkyviin suhtautumistavassa ristiriitaisuuksiin ja epävarmuuteen: taide sallii ne ja luonnontieteissä niistä pyritään eroon. Voisi kenties sanoa, että taiteessa ei ole oikeaa tai väärää, hyvää tai huonoa. Sederholmin yleiset kuvaukset taidekasvatuksesta ja sen tavoitteista ovat samankaltaisia kuin improvisaation harjoittelussa. Taidekasvatuksessa opetellaan käsittelemään ja sietämään avoimia ilmiöitä sekä lieventämään niihin liittyviä pelkoja. Improvisaatioharjoituksissa opetellaan sietämään epävarmuutta ja pyritään läsnäoloon kuuntelemalla toista sen sijaan, että suunnitellaan tai ennakoidaan tilanteita yksin. Taidekasvatus, kuten improvisaationkin harjoittelu rohkaisevassa ilmapiirissä, voi olla turvallinen väylä omien mukavuusalueiden rajojen tutkimiselle. Spontaaniuden opettelu tarkoittaa luopumista ennakoivista ratkaisuista, tulevaisuuden suunnittelusta ja onnistumisen pakosta.

Sederholmin (Sederholm 2007, 144) mukaan nykytaiteen toimintatavat, kuten moniaistisuus, toiminnallisuus ja yhteisöllisyys, ovat laajentaneet taidekasvatuksen alaa ilmaisutaitojen oppimisesta kokemustaitojen hankkimiseen ja kokemusten yhteisölliseen jakamiseen. Taidekasvatuksen keskiössä on taiteellinen ajattelu, merkitysten tuottamistapojen käsittäminen sekä taiteen sosiaalisten ja yhteiskunnallisten merkitysten huomaaminen. Taiteesta voi muodostua toimintatapa, kun kokemuksilleen antaa toiminnallisen muodon. Tuotoksena ei välttämättä ole esteettisesti korkeatasoinen taide-esine vaan kokemustila, jonka voi jakaa muiden kanssa.

Dissanayake (Dissanayake 1992) on tutkinut taidetta eri kulttuureissa ja hänen näkemyksensä mukaan taide on universaalia, biologisesti määrättyä inhimillistä toimintaa. Taide ei ole vain länsimaisen eliitin omistuksessa, vaikka useimmiten esimerkiksi teatteri- tai taidenäyttely-yleisö näyttää koostuvan tietyn yhteiskuntaluokan edustajista. Dissanayake puolustaa taidetta jokaiselle kuuluvana inhimillisenä tarpeena, jota esiintyy kaikissa kulttuureissa. Dissanayaken mukaan taiteen ydin on jonkin erityiseksi tekemisessä, ”*making special*”. Taiteet muokkaavat tunteita ja välittävät tärkeitä asioita, aspekti on arvottava. Taide on yhteisöllinen tapahtuma, yhdessä tekeminen on vastakkaista perinteiselle länsimaiselle yksilökeskeisyydelle. Yhteisöllisyys korostuu seremonioissa, rituaaleissa ja riiteissä, kuten häissä ja hautajaisissa, joka on ominaisia myös taiteelle. Yhdessä tunteminen vahvistaa sosiaalisesti. Asioita, joihin liittyy tunne, ymmärretään syvemmin, sillä se on enemmän kuin tiedollista. Taiteen tekemiseen liittyy myös leikki, *ikään kuin* -asenne, joka ylittää arkikokemuksen. Leikkiessä opitaan tarpeellisia taitoja, joiden avulla opitaan tulemaan toimeen toisten kanssa ja selviytymään elämässä. Improvisaatioharjoituksissa leikitään ja pelataan yhdessä, opetellaan rakentavaa vuorovaikutusta fiktiivisessä maailmassa. Improvisoijan omasta motivaation tasosta ja oppimisen halusta riippuen opitut taidot saattavat vähitellen siirtyä arjen käytäntöihin.

Lea Kantosen (Kantonen 2010, 74) mukaan 1960-luvulla taiteilijaryhmistä alkanut ja taidelaitoksiin 1990-luvulla levinnyt yhteisötaiteen buumi vei taiteen julkisiin tiloihin ja taiteilijat kansan pariin. Tarkoituksena oli saada ihmiset osallistumaan teosten tekemiseen ja merkitysten rakentamiseen sen lisäksi, että teoksia oli lupa koskea katsomisen ohella. Vallitsi uskomus, että yhteisötaide, taiteen tekeminen yhteistyössä taiteilijan kanssa lisäisi vallasta paitsi jääneiden ihmisryhmien mielekkyyttä elämään. Nykyisin yhteisötaidetta ja sen menetelmiä kohtaan on esitetty kriittisempiä kommentteja.

Yhteisötaiteen käsite²⁰ sinällään ei ole ongelmaton, mutta Kantonen (Kantonen 2010, 75) määrittelee sen monenlaiseksi taiteeksi, joka käyttää materiaalina, välineenä tai

²⁰ Yhteisötaiteen käsitteenmäärittelyssä Kantonen (Kantonen 2010, 75) ottaa avukseen estetiikat taiteenlajien sijaan. Puhutaan esimerkiksi dialogisesta, relationaalisesta tai sosiaalisesta estetiikasta, kun halutaan viitata jonkun teoreetikon käsityksiin tai johonkin taideteoreettiseen keskusteluun. Dialoginen

toimintakenttänä ihmisten välisiä suhteita. Ongelmallista on se, että mitä tarkoitetaan yhteisöllä ja millaista yhteisöllisyyttä taiteella halutaan edistää. Kantosen väljä yhteisötaiteen määritelmä sopii siinä mielessä improvisaatioteatteriin, että sekin toimii ihmisten välisten vuorovaikutussuhteiden maastossa ja käyttää suhteita materiaalinaan. Improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutuksia järjestetään työyhteisöille, tietyille yksikölle organisaation sisällä tai koko organisaatiolle. Koulutuksilla pyritään parantamaan vuorovaikutusta niin työyhteisössä kuin asiakaspalvelutyössä. Samalla yhdessä tekemisen kautta koulutus saattaa vahvistaa yhteisöllisyyden tunnetta.

2.2 Taide erityisenä kokemuksena

Taide voidaan nähdä Dissanayaken tapaan inhimillisenä käyttäytymisen muotona, tietyn tyyppisenä toimintana. Deweylle (Dewey 1934) taide on kommunikoinnin puhtain muoto, joka voi murtaa esteitä ihmisten väliltä. Taiteen antama kokemus on elämys, joka ylittää arkipäiväisen tapahtuman. Voimakas, merkityksellinen kokemus voi jopa muuttaa elämän suuntaa. Esteettisyyden vaatimus täyttyy, kun taide-elämys koetaan hetkessä. Taiteen kokeminen on kokonaisvaltaista nautintoa, ja se tuottaa aistimellista ja emotionaalista tyydytystä.

Dewey (Dewey 1934, 29) uskoo, että taiteella on sellaista voimaa, joka pystyy vaalimaan erityisiä läsnäolon hetkiä. Kokemus siitä, että tulevaisuuteen sisältyy mahdollisuuksia, voivat herättää tunteen nykyhetken hallittavuudesta. Hetkessä olemisen, läsnäolo, on vaativaa. Sisäinen hajaannus syntyy erillisyyden kokemuksesta, ihmisen taipumuksesta takertua menneisyyteen ja murehtia tulevaisuutta. Deweyn mukaan ne yksittäiset esteettiset kokemukset, joissa yhdistyy menneisyyden muistot ja aavistus tulevaisuudesta, ovat harvinaisia, ja juuri niitä taide vaalii. Dewey (Dewey 1934, 129) lisää, että taiteen vahvistamat hetket eivät jää vain sisäisiksi eivätkä ne koostu vain aineksestaan erillä olevista asioiden välisistä suhteista. Taiteen tarjoama kokemusta ei voisi pitää vahvistavana, jos se saisi kääntymään sisäänpäin.

taiteen tekeminen perustuu Grant Kesterin ja relationaalinen puolestaan Nicolas Bourriaud'n käsityksiin. Miwon Kwon käyttää määritelmää kollektiivisesta taiteen tekemisen käytännöstä ja Claire Bishop kirjoittaa puolestaan antagonismista. Kumpikaan ei itse käytä ilmaisua estetiikka.

Dewey (Dewey 1934, 38–39) esittää huolensa taiteen ja arkisen elämän vastakkainasettelusta, asioiden tuottamisen tavan muuttumisesta. Osasyys muutokseen voi juontua Deweyn mukaan teollisesta kehityksestä, sillä teollisesti tuotetut esineet eivät yllä aidosti esteettisen tasolle. Esimerkiksi taidemaailma pitää afrikkalaisia ”taikatyökaluja” taiteena sen vuoksi, että niiden tekijä on kokenut ne täyteläisinä. Elämisen täyteläisyys erottaa taidoista ne asiat, jotka eivät ole taiteellisia ja esteettisiä. Olosuhteet – kuten kiire – saattavat estää jonkin asian tuottamisen muuntumisen kokemukseksi, jolloin asiakin jää vajaaksi esteettisenä olemisesta. Hyödyllisyys jää pintaraapaisuksi ja vaikutukset elämään ovat vähäiset.

Dewey asettaa taidekokemuksen osaksi kokemusten jatkumoa. Hän (Dewey 1934, 181) painottaa, että kaikki kokemukset syntyvät eliön ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta ja kokemus voi vaihdella suorasta epäsuoraan. Kokemus on myös pohjana vastarinnasta ja tasapainosta koostuvalle sellaiselle muodolle, joka rakentuu kohdatessaan organismin energiat oikealla tavalla. Dewey (Dewey 1934, 182) puhuu rytmistä, joka esiintyy luonnossa ja mahdollistaa taiteellisen muodon olemassaolon. Luonnon oma rytmi vaikuttaa ihmiseen vuodenaikojen kiertona ja biologiana. Ihmiskunnan historian alkuaikoina moninaiset kokemukset elämästä synnyttivät tarpeen tulkita tapahtunutta, uusintaa kokemuksia muun muassa draaman, tanssin tai pantomiimin avulla. Teknisiin taitoihin sisältyi taiteellinen laatu joten taide ja tiede nähtiin yhtenä.

Kokemuksen aste vaihtelee voimakkuudeltaan ja esimerkiksi arkikokemus jää usein hajanaiseksi. Dewey (Dewey 1934, 61) pitää kiireellistä ja kärsimätöntä elämäntyyliä syynä kokemusten pintapuolisuuteen. Ihminen yrittää suoriutua entistä nopeammin tekemällä asioita lyhyemmässä ajassa ja teknologian kehitys on vauhdittanut entisestään kilpajuoksua aikaa vastaan. Kokemuksella ei ole mahdollisuutta syventyä, jos tilan täyttää heti jollain uudella. Kurinalaisuus ja tasapaino tekemisen ja vastaanottamisen välille tarjoaisi mahdollisuuden asioiden juurtumiselle. Deweyn mukaan taideteke, taiteen teos on koettu ja toiminnallinen kun taas taiteen tuotos on fyysinen. Taideteos on puolestaan sitä, mitä taidetuotos tekee. Tunteen tai älyn muodostama tapahtuma ei

ilmaannu kokemukseen paljaana tai irrallisena. Kokemukseen saapuminen käynnistää monivaiheisen vuorovaikutustapahtuman, jonka luonne loppujen lopuksi ratkaisevaksi itse kokemuksen luonne muodostuu. Yksittäinen esteettinen kokemus, taiteen tekemä teko, on havaintoa.

Dewey (Dewey 1934, 62) uskoo, että esteettisyys on jokaiseen täyteläiseen kokemukseen läheisesti liittyvä seikka. Esteettisyys ei suinkaan juonnu ylellisyydestä, ihanteellisuudesta tai liity vain tietynlaisiin hetkiin. ”Esteettisyys” viittaa Deweyn (Dewey 1934, 63) mukaan siis kokemukseen, havaitsemiseen ja arvostamiseen, ja sana ”taiteellinen” liittyy jonkin tuottamiseen. Sanojen kankeudesta huolimatta Dewey toivoo, että taiteelle altistumisen ja taiteen tuottamisen välille rakentuva, toisiaan tukeva yhteys on kokemuksen kannalta ymmärrettävä.

Dewey (Dewey 1934, 71–72) muistuttaa, että kokemus on pohjimmiltaan, – esteettiseltä tai altistuvalla osaltaan – antautumista, vastaanottavaista. Alistuvuuden ei tule olla hallitsematonta, sillä vuorovaikutusta voi estää omat pelot, vetäytyminen tai läsnäolon puute. Energiaa vapautuu havaitsemisessa, mutta saadakseen asian haltuunsa, siihen täytyy sukeltaa, sillä muuten näkymä ottaa haltuunsa. Dewey painottaa, että katsojan täytyy luoda kokemuksensa itse, jotta kykenee havaitsemaan. Havaitsejan tulee asettaa osatekijöistä rakentuva kokonaisuus muodoltaan samalla tavalla kuin taiteilija on teokseensa tehnyt. Eli havaitsejan on osallistuttava taiteilijan tavoin taiteen tekemiseen.

2.3 Leikki, nauru ja mielikuvitus

Huizinga hahmottelee leikkiä kulttuurihistorian näkökulmasta teoksessaan *Leikkivä ihminen*. Huizinga (Huizinga 1984, 9) näkee leikin mielekkäänä toimintana, joka on fyysisen ja biologisen toiminnan yläpuolella, se ei ole välttämättömyys eikä velvollisuus. Leikissä on mukana sellaista, joka ei kuulu elämisen välittömiin perustarpeisiin, mutta leikki tuo mielekkyyttä elämään. Huizingan (Huizinga 1984, 17–18) mukaan leikki on vapautta, se on muuta kuin ”oikea” elämä. Leikillä on oma tarkoituksensa: leikki tarjoaa iloa ja jännitystä sekä irrottautumista normaalista. Kulttuuritekijänä leikki on ihmiselle välttämätöntä, niin yksilöllisellä kuin

yhteisöllisellä tasolla merkityksensä, ilmaisukykyensä sekä henkisten ja sosiaalisten suhteidensa vuoksi.

Huizinga (Huizinga 1938, 19, 21, 31) määrittelee leikin vapaaehtoiseksi toiminnaksi, joka tapahtuu tietyssä ajassa ja paikassa tiettyjen sitovien sääntöjen mukaan. Leikki menee pilalle, jos leikkimaailman hauraus paljastetaan vetäytymällä leikistä tai rikkomalla sen sääntöjä. Leikkiin voi uppoutua koko olemuksellaan, ja tietoisuus siitä, että leikkii, voi jäädä taka-alalle, jolloin spontaani leikkiasenne voi olla vakava. Huizingan (Huizinga 1938, 198) mukaan inhimillinen kulttuuri syntyy ja kehittyy leikissä, leikkinä. Jopa yhteiskunnan valta- tai talousjärjestelmiä voidaan tulkita leikkinä. Niihin kuuluvat sopimukset säännöistä ja arvoista, jotka antavat rajat toiminnalle, ja kun niitä rikotaan, leikki sellaisenaan ei ole voimassa. Leikissä tutkitaan yhteiskunnassa ja kulttuurissa vallitsevia arvoja ja sitä kautta luodaan kulttuuria. Leikki on ollut olemassa ennen kulttuuria ja liittynyt alusta alkaen inhimillisiin toimintoihin. Leikinomaisuus, joka ilmenee leikin muodoissa ja tunnelmissa, on ominaista kulttuurin alkuasteille.

Leikki saavuttaa tehtävänsä silloin, kun leikkijä kadottaa itsensä siihen. Huizingan leikkiteoriaa on kritisoitu sen erottaessa leikin muusta sosiaalisesta elämästä. Jos leikkiä pidetään kulttuurin rakennusaineena, leikin suhde kulttuuriin tulisi olla dialoginen. Hannu Heikkisen (Heikkinen 2004) mukaan draamakasvatuksen vakava leikillisyyys on avointa leikillisyyttä. Teemat, jotka syntyvät leikissä, tulevat ympäröivästä kulttuurista, ja ne palautuvat sinne takaisin todellisuutta muovaten. Heikkinen (Heikkinen 2004, 57, 59) tiivistää, että draamakasvatuksen leikillisyyden, leikin tulee olla vapaaehtoista, iloisen välinpitämätöntä, hyötyä tavoittelematonta huvia. Draaman maailmaa ei voida määritellä ulkopuolelta, sen tarkoitus sisältyy siihen itseensä. Leikin tarkoituksena on leikki itse, ja sen ohessa opitaan asioita. Leikkiessään oppii elämän arkea, ja sen hyödyllisyys tulee leikin ohessa. Leikin myötä kehitystä tapahtuu ajattelussa, kielessä, asioiden yhdistelyssä, luovuudessa ja ongelmanratkaisun taidoissa. Syy, miksi draamaan ei suhtauduta vakavasti, voi johtua oletuksesta, että sen kuuluisi olla hauskaa. Draamaa ei nähdä mahdollisuutena oppia, vaan sitä pidetään pelkästään hauskanpitoa, jota draamakasvatuksen ei kuitenkaan ole tarkoitus olla. Suhde leikkiin voi olla myös

romanttinen: siihen uskotaan mutta sitä ei käytännössä arvosteta. Heikkinen (Heikkinen 2004, 114) muistuttaa, että roolissa, ajassa ja paikassa kahdentuminen mahdollistaa asioiden tutkimisen 'vallasta vapaalla' alueella. Sosiaalinen todellisuus ja ihmisyydet ovat tärkeitä, mutta vakava leikillisuus antaa luvan kokeilla asioita, jotka elämismaailmassa eivät olisi mahdollisia.

Keskiajan ja renessanssin naurua tutkinut Bahtin (Bahtin 2002) jakaa keskiajan ihmisten maailman vakavaan viralliseen ja nauravaan karnevaaliseen. Työelämäkin määrittää kaksi maailmaa: hallinnollinen virallinen elämä sekä alaisten epävirallisempi todellisuus. Bahtinin (Bahtin 2002, 8–9) mukaan sekä virallinen kulttuuri että karnevaalikulttuuri ovat kulttuurissa läsnä samanaikaisesti. Karnevalistinen kulttuuri asettuu taiteen ja elämän väliseen rajapintaan. Leikkielementti ja aistimellisuus tuovat sen lähelle teatteriesitystä. Karnevalistisessa kulttuurissa ei tehdä jakoa esiintyjiin tai katsojiin, koska sitä eletään. Karnevaalikulttuuri kääntää viralliset arvot, tavat ja tottumukset sekä hierarkiat ylösalaisin, kun virallinen kulttuuri puolestaan pyrkii säilyttämään vallitsevat rakenteet. Karnevaalikulttuuri pyrkii antamaan tilaa vaihtoehdoille, epävirallisille tavoille nähdä maailma. Karnevalistiset juhlat, naurulle pohjautuvat näytelmät sisälsivät koomisia keinoja, muun muassa klovneja ja naamioita, ja ne erosivat huomattavasti virallisista, totisista seremonioista. Karnevalismi parodioi ehdottomia ja pyhiä asioita, kuten oikeuslaitosta, kirkkoa ja valtiota, mutta ei kuitenkaan pyrkinyt kumoamaan niitä.

Bahtinin (Bahtin 2002, 10) mukaan karnevaali on kansan toinen nauruun perustuva elämä. Juhlinta on olennainen, inhimillisen kulttuurin alkumuoto, ja karnevaalissa leikistä tulee elämä itse. Karnevalismi asettuu taiteen ja elämän väliin: se on kuin elämä itse mutta leikkimuodossa. Bahtinin (Bahtin 1995, 13) mukaan nauru, jossa on lupa nauraa kaikille ja kaikelle, sisältää eettisyyden näkökulman. Nauru ei kohdistu yksittäiselle ilmiölle eikä ole pilkallista vaan hyväksyvää. Karnevalistinen estetiikka asettaa naurunalaiseksi koko maailman.

Bergsonin (Bergson 1994, 9) mukaan naurulle ominainen ympäristö on välinpitämättömyys. Myötäeläminen ja sääli ovat naurun vihollisia, joten tuntiessamme

sympatiaa nauru kuolee. Nauru yhdistää tiettyyn suljettuun piiriin, joten nauru on aina tietyn ryhmän naurua. Bergsonin (Bergson 1994, 12–14) mukaan naurua herättävät tilanteet, joissa ihmisen luontaisen muuntautumiskyvyn ja joustavuuden tilalle asettuu kömpelö ja konemainen toiminta. Tätä hän nimittää *mekaaniseksi jäykkyydeksi*, ja tällä perusteella esimerkiksi kompastuvaa miestä pidetään koomisena. Johnstone (Johnstone 2007) huomauttaa, että miehen kompastelu on koomista vain, jos tämän status laskee eikä katsoja tunne sympatiaa miestä kohtaan. Sisäisenä muotona *mekaaninen jäykkyys* ilmenee hajamielisyysnä esimerkiksi silloin, kun ihminen ajattelee juuri tekemäänsä eikä sitä, mitä parhailaan tekee. Hän sopeutuu menneisyyteen ja kuviteltuun tilanteeseen, eikä siten muuta käytöstään nykyhetkeä vastaavaksi. Improvisaatioharjoituksissa tehtävien leikkien ja pelien hauskuus kimpoaa juuri näistä hajamielisuuden, *mokaamisen* hetkistä. Bergsonin (Bergson 1994, 16–18) mukaan komiikka on tiedostamatonta, mutta välittömästi, kun se tiedostetaan, sitä pyritään ainakin ulkoisesti muuntamaan, peittämään tai näyttämään eri tavalla. Jos nauru on rangaistus, ihminen pyrkii näyttämään siltä, miltä hänen pitäisi näyttää. Improvisaatiossa tällaisesta ivanaurusta ja rankaisemisesta pyritään nimenomaan eroon. Epäonnistumiseen pyritään suhtautumaan positiivisesti, lahjana, eikä siitä rangaista pilkallisella naurulla.

Bergson (Bergson 1994, 19) muistuttaa, että elämä vaatii valppautta, tilannetajua sekä mielen ja kehon joustavuutta, jotta tilanteisiin voisi sopeutua. Elämä edellyttää jännitteisyyttä ja joustavuutta, jotta voi elää yhdessä toisten kanssa. Levottomuutta herättävään asiaan vastataan naurulla, joka on tavallaan yhteiskunnallinen ele. Sellaisenaan nauru herättää pelkoa, tukahduttaa poikkeavuuksia ja poistaa ”yhteiskunnan pinnalta mekaanisen jäykkyyden”. Tällainen Bergsonin kuvailema yhteiskunnallinen nauru on nolaavaa, mutta improvisaatioharjoitusten tarkoituksena ei ole altistaa ketään naurun alaiseksi tai nauraa toisen kustannuksella. Omalle koomisuudelleen ja jäykkyydelleen voi turvallisessa ilmapiirissä opetella nauramaan hyväksyvästi, yhdessä toisten kanssa. Yhdessä nauraminen on hauskaa, mukaansatempaavaa, ja se synnyttää ryhmässä luottamusta.

Mielikuvitus on keskeisellä sijalla niin taiteissa, estetiikassa kuin muussa elämässä. Kearney (Kearney 1988) jakaa mielikuvituksen eettiseen ja poeettiseen, jotka tarvitsevat toisiaan. Eettisten ja poeettisten merkitysten avulla ihminen tutkii sosiaalisen olemassaolon muita mahdollisuuksia. Eettinen mielikuvitus havahduttaa toisen ihmisen näkemiseen ja sitä kautta vastuullisuuteen, ymmärrykseen ja oivallukseen. Oma olemassaolo saa vahvistusta siitä, että toinenkin on olemassa, ihminen ei ole yksin. Eettinen mielikuvitus on tunnekasvatusta, se auttaa näkemään toisen ihmisen. Poeettinen (*poesis* = *luova, tekevä*) mielikuvitus valmistaa ja saattaa maailmaan uusia asioita. Kearney muistuttaa, että mielikuvituksen on pystyttävä sekä nauramaan että kärsimään toisten kanssa, ei toisille. Juuri tässä on taidekasvatuksen voima: se tarjoaa iloa ja ymmärrystä. Ilo ja ymmärrys eivät ole puhtaasti viihteellistä, vaan naurun kautta voi oivaltaa ja kohdata rajoja. Mielikuvituksen avulla voi tutkia toisin olemisen tapoja. Kearney muistuttaa, että ihminen ei ole muiden lajien yläpuolella ja maapallon heikkenevä ekologinen tila vaatii kestäväää ajattelua. Mielikuvitukseen liittyvät läheisesti leikki, lapsellisuus ja mielettömyys. Alitajunnan ja unen logiikan maailma, useampien mahdollisuuksien huomaaminen sekä toisten – fiktiivisten ja unohdettujen – tavoittaminen ovat leimallisia poeettiselle mielikuvitukselle. Mielikuvitus herättää myös toivoa. Sen avulla voi tutkia, mitä muita sosiaalisen olemassaolon mahdollisuuksia voi olla.

3. Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä kappaleessa esittelen taiteen, kulttuurin ja hyvinvoinnin yhteyksistä tehtyä tutkimusta sekä joitakin taiteen ja työhyvinvoinnin yhteyksiä tutkivia ja niitä edistäviä hankkeita, joita Suomessa on meneillään. Sen jälkeen hahmottelen tutkielmani kysymyksenasettelua ja aineiston valintaa. Lopuksi kerron valitsemistani tutkimusmetodeista: teemahaastattelusta ja sisällönanalyysistä.

3.1 Aiheeseen liittyvä tutkimus

Kirjassaan *Artful Creation – Learning Tales of Arts-in-Business*, Lotte Darsø (Darsø 2004, 14–18) esittelee neljä kategoriaa, joihin liike-elämän tavat käyttää taidetta jakautuvat. Darsøn jaottelussa taidetta voi käyttää liike-elämässä koristeena, viihteenä, välineenä tai strategisena transformaationa. Koristekäytössä taide on yrityksen seinille ripustettuja taideteoksia ja viihdettä, kun työntekijöille jaetaan kulttuuriseteleitä tai työpaikalle tuodaan esiintyjä. Taiteen välineellistä käyttöä ovat muun muassa johtamisvalmennukset sekä vuorovaikutus- ja esiintymistaitokoulutukset, joissa on määritelty tietyt oppimistavoitteet. Tutkielmani kohteena olevat improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutukset ovat Darsøn kategorioissa taiteen välineellistä käyttöä. Suomalaisissa yrityksissä ja työyhteisöissä on virinnyt kiinnostusta siirtyä aikaisempaa pidempiin ja moniosaisiin koulutusjaksoihin²¹, joten liike-elämän tapa käyttää taidetta saattaa jossain määrin olla muutoksessa. Rohkeimmissa visioissa taiteen käyttö saattaa kenties siirtyä lähemmäksi transformoivaa, muuntavaa prosessia. Darsøn (Darsø 2004, 14–18) mukaan transformaatiosta on kyse silloin, kun taidetta integroidaan organisaation visioihin ja arvoihin sekä luovuuteen ja innovatiivisuuteen. Taiteen käyttö välineellisessä tarkoituksessa rajoittuu koskemaan henkilöstöä tai tiimiä, mutta strategisessa transformaatioissa²² muutosta pyritään saamaan aikaiseksi koko organisaatiossa. Tällöin taiteen tarjoamia mahdollisuuksia pyritään hyödyntämään kokonaisvaltaisemmin kehitysprosessin eri vaiheissa.

Darsøn (Darsø 2004, 40) mukaan analyttinen toimintakulttuuri, jossa korostuvat täsmälliset tavoitteet, tarkat suunnitelmat ja mitattavuus, on haasteiden edessä

²¹ VTT ja Stella Polaris yhdistävät tutkimuksen ja improvisaation työyhteisöjen kehitystyössä. Julkaistu 4.4.2011.

Stella Polaris on kehittänyt yhdessä Teknologian tutkimuskeskuksen VTT:n kanssa Improvisoi!-menetelmän, joka yhdistää vuorovaikutuskoulutusta ja vaikuttavuustutkimusta. Menetelmän tavoitteena on parantaa koko työyhteisön vuorovaikutustaitoja ja hyvinvointia sekä kehittää kykyä ottaa riskejä. Menetelmän tiimoilta on tehty kolme pilottihanketta Vantaalla, Raisiossa ja Lempäälässä.

[www.vtt.fi/news/2011/040411_VTT_ja_Stella_Polaris_yhdistavat_tutkimuksen_ja_improvisaation_tyoyhteisojen_kehitystyossa.jsp]

²² Australialainen, Deborah Millsin ja Paul Brownin (Mills & Brown 2004) tekemä tutkimus liittyy kulttuurin transformoivaan, muuntavaan rooliin. Tutkimuksen mukaan taiteen transformoiva vaikutus ulottuu välineellistä käyttöä syvemmälle ja laajemmalle. Transformoiva prosessi voi tarjota tilaa luovuudelle ja rohkaista etsimään uusia ratkaisuja eettisesti, ekologisesti ja sosiaalisesti kestävämmästä näkökulmasta.

globaalissa ja alati liikkuvassa toimintaympäristössä, jonka tekijät eivät ole yhteismitallisia eivätkä syy-seuraussuhteet lineaarisia. Darsø uskoo, että taiteilijan taito ymmärtää taiteen luonnetta voi auttaa myös hahmottamaan todellisuuden moniselitteisyyttä ja epämääräisyyttä. Taiteilijalle moniselitteisyys tarjoaa mahdollisuuksia nähdä asiat uudella tavalla, luoda uutta. Myös Dewey (Dewey 1934, 171) muistuttaa, että outous ja odottamattomuus kuuluvat läheisesti taiteilijan tekemään taideteokseen. Tällainen teos on välitön ja siitä uupuu kaavamaisuus, sillä taiteilijakaan ei ole varmuudella tiennyt millainen lopputulos tulee olemaan. Löytämisen ilon kokemus tarjoaa tyydytystä. Dewey toteaa, että taiteilijan työskentelytavasta nähdä ja tuntea sellaista, mikä ei ollut alkuperäisen suunnitelman tavoitteena, voisi muidenkin ammattikuntien edustajat ottaa opikseen.

Sekä Hanna-Liisa Liikanen (Liikanen 2010, 62) että Cecilia von Brandenburg (von Brandenburg 2008, 14) toteavat, että tutkimustyö taiteen ja kulttuurin myönteisistä vaikutuksista suomalaisten työyhteisöjen ja työpaikkojen kehittämisessä sekä työhyvinvoinnin tukemisessa on vasta aluillaan. Von Brandenburg (von Brandenburg 2007, 186) toivoo uudenlaisia, työtä ja työpaikkoja koskevia ajattelutapoja, joissa työ pyrittäisiin näkemään lähtökohtaisesti hyvänä, terveyttä edistävänä asiana. Työhyvinvoinnin edistäminen tulee aloittaa yrityksen johdosta ja johtamistavan muutoksesta, sillä terveyden edistäminen ei ole yksin työntekijän asia. Kysymykset työkyvyn ylläpitämisestä ja työhyvinvoinnista tulevat työväestön ikääntyessä entistä tärkeämmiksi. Suomessa työhyvinvointi on pitkälti ymmärretty fyysisen terveyden ylläpitämisenä liikunnan ja terveiden elämäntapojen avulla. Von Brandenburg (von Brandenburg 2007, 183) lisää, että työhyvinvointikeskustelussa tulisi huomioida kulttuurin ja taiteen merkitys luovuuden ja hyvinvoinnin lähteenä. Luovien voimavarojen vapauttaminen ja omien kykyjen valjastaminen yhteiskunnan käyttöön ovat asioita, joita työelämä kaipaa ja joiden parissa taiteilija työskentelee.

Taiteen ja kulttuurin yhteyksistä hyvinvointiin ja terveyteen on Liikasen (Liikanen 2010, 58) mukaan tehty niin kotimaisia kuin kansainvälisiä tutkimuksia erilaisten yhteisöjen ja ikäryhmien parissa. Tutkimuksia on tehty muun muassa sosiaali- ja terveysalalla, lääke- ja hoitotieteiden ja kasvatustieteiden aloilla sekä taiteellisen

tutkimuksen keinoin. Liikanen huomauttaa, että käsitteiden epätarkkuus ja kulttuurisidonnaisuus hankaloittavat vaikutusten vertailussa, sillä tutkimuksista on vaikea esimerkiksi erottaa mittaavatko ne vaikutuksia koettuun terveyteen vai hyvinvointiin.

Ruotsalaisen Boinkum Benson Konlaanin (Konlaan 2001) tekemän väitöstutkimuksen perusteella tietyt kulttuuriharrastukset ovat yhteydessä kansalaisten odotettavissa olevien elinvuosien määrään ja terveyden tilaan. Tutkimuksen mukaan usein taidelaitoksissa, kuten museoissa ja konserteissa vieraileva elää pidempään kuin kulttuuritilaisuuksia välttävä henkilö. Taiteessa koetut elämykset alentavat verenpainetta, vähentävät stressiä ja nostavat odotettavissa olevaa elinikää. Tutkimus osoitti, että terveyttä edistävä vaikutustapa kulttuurissa on merkittävä vaikkakin erilainen kuin liikunnassa. Kulttuurikokemukset vaikuttavat mielen lisäksi kehoon. Teatterissa, kirkossa tai urheilukilpailussa käymisellä ei nähty olevan yhteyttä elinikään.

Markku T. Hyypä ja Hanna-Liisa Liikanen (Hyypä & Liikanen 2005, 90, 92) huomauttavat, että Konlaanin tutkimus ei ole huomionnut sosiaalisen pääoman, luottamuksen ja osallistumisen tuomaa vaikutusta, vaikka kulttuuri- ja taidetilaisuudet ovat yhteisöllisiä. Yhteisöllisestä ja sosiaalisen pääoman näkökulmista hyvinvointia ja terveyttä on tutkittu Pohjanmaan rannikolla 1990-luvulla.²³ Lisäksi muun muassa kuorossa laulamisella sekä laulutaidon kehittämällä näyttäisi olevan yhteys hyvään terveyteen²⁴. Tutkimusten mukaan kuorolaulun harrastaminen tarjoaa myönteisten tunnekokemusten ja virkistäytymisen ohessa sosiaalisia suhteita. Lisäksi laulaminen nähdään taitona, jota jokaisen on mahdollista parantaa.

Hyypän ja Liikasen (Hyypä & Liikanen 2005) mukaan nykyiset terveyden edistämisen mallit rakentuvat näkemykselle, joka korostaa sosiaalisten tekijöiden vuorovaikutusta terveydessä, hyvinvoinnissa ja ympäristössä. Hyvä terveys on kokemus omasta

²³ Markku T. Hyypän ja Juhani Mäen (Hyypä & Mäki 2000) tutkimuksissa oli vertailussa Pohjanmaan rannikon suomen- ja ruotsinkielisen väestön terveyserot. Tuloksissa havaittiin ruotsinkielisten terveyden olevan parempi ja eliniän pitempi kuin suomenkielisillä. Erojen syitä perusteltiin ruotsinkielisten monipuolisilla kulttuuriharrastuksilla, sosiaalisen pääoman kasautumisella ja vahvemalla yhteisöllisyydellä.

²⁴ ks. Stephen M. Clift & Grenville Hancox (2001), Ava Numminen (2005)

kokonaistilasta, joka on tasapainossa elämälle asetettujen tavoitteiden kanssa. Hyvinvointia tuo aktiivinen osallistuminen ja osallisuuden kokemukset, joten elämäntyyli ja sosiaalinen toiminta vaikuttavat terveyteen. Yhteisöksi määritellään tietyllä alueella asuvat ihmiset, joita yhdistää yhteinen kulttuuri, arvot ja normit. Sen kehittymiseen vaikuttavat keskinäiset suhteet, joista muodostuu me-henki ja sosiaalinen identiteetti. Hyypän ja Liikasen määritelmä yhteisöstä voisi sopia työyhteisöönkin, sillä työpaikan kulttuuri arvoineen ja normeineen on ihmisiä yhdistävä tekijä. Työyhteisö voi lisäksi tarjota kokemuksia yhteisöllisyydestä ja osallisuudesta.

Hyypän ja Liikasen (Hyypä & Liikanen 2005, 57–59) mukaan taidevaikutusten välittymisen mekanismia on tutkittu vähän eikä sitä tunneta tarkasti. Emootio- ja stressiteorioiden valossa kokemus on osoittanut, että kulttuuri- ja taide-elämysten synnyttämä stressi on hyvää ja se muuntuu hyväksi oloksi, kuten iloksi ja innostuneisuudeksi. Teorioissa, joissa ihminen nähdään psykofyysisenä ja sosiaalisena kokonaisuutena, elämys muuntuu hyvinvoinniksi kulttuurisessa ja sosiaalisessa ympäristössä opittujen havaintomallien avulla. Myönteisiä tunteita, onnellisuutta ja hyvinvointia koskevaa aivotutkimusta on aloitettu viime vuosina. Marjatta Bardyn (Bardy 2007, 31) mukaan taiteella ja taiteen kaltaisella toiminnalla on annettavaa esimerkiksi silloin, kun luodaan tilaa voimia kuluttavien sosiaalisten muutosten prosessoinnille ja ihmisten erilaisille selviytymisstrategioille. Rakenteelliset muutokset tuovat muutospaineita hyvinvointipolitiikkaan ja sen painopistealueisiin. Taidekasvatuksen lisääminen sekä perus- että ammatilliseen opetukseen lisäisi yleissivistystä koskien taiteellista ajattelua ja toimintaa.

Suomessa opetusministeriö pyrkii rakenteellisilla muutoksilla edistämään taiteen ja kulttuurin mahdollisuuksia hyvinvoinnin tukemisessa. Laajapohjainen asiantuntijaryhmä Hanna-Liisa Liikasen (Liikanen 2010) johdolla julkaisi vuoden 2010 alussa *Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia* -ohjelman, jonka toimintavuosiksi on määritelty 2010–2014, ja se on osa terveyden edistämisen politiikkaohjelmaa. Ohjelman taustalla ovat vaikuttaneet kansantaloudellisissa mielessä kannustavat tulokset, joita on saatu tutkimus- ja kehittämistyöstä: taide tarjoaa elämyksiä ja nautintoa se virkistää aisteja ja taiteella on nähty olevan positiivinen yhteys henkiseen ja fyysiseen terveyteen.

Kulttuurin harrastamisesta syntyvä sosiaalinen verkosto tukee elämänhallintaa ja taiteen sekä rakennetun ympäristön vaikutukset auttavat kuntoutumisessa.

Ohjelman painopistealueita ovat kulttuuri osallisuuden ja yhteisöllisyyden edistämisessä, taide ja kulttuuri sosiaali- ja terveydenhuollon osana sekä työhyvinvointi. Ohjelma koostuu 18 toimenpide-ehdotuksesta, jotka jakautuvat viiteen osa-alueeseen: 1) Lainsäädäntö, hallinto ja rahoitus, 2) Yhteistyö julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välillä, 3) Tutkimuksen ja tietopohjan lisääminen, 4) Koulutus ja 5) Tiedon levittäminen. Ohjelman tavoitteena on, että yksilöllä on oma halunsa ja toimintakykynsä mukaiset mahdollisuudet tehdä taidetta tai osallistua kulttuuritoimintaan olosuhteista riippumatta. Yleisellä tasolla pyritään siihen, että kulttuurin hyvinvointi- ja terveysvaikutukset tunnustetaan ja sille annetaan tila hyvinvointipolitiikan osana. Kulttuurista toimintaa edistetään kunnan, kolmannen ja yksityisen sektorin yhteistyönä, ja siihen liittyvää opetusta lisätään sosiaali- ja terveydenhuollossa. Lisäksi tavoitellaan tutkimustoiminnan lisäämistä ja resurssien kohdentamista.

Suomalaisten yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteistyönä toteutettu *Taika-hanke*²⁵ on osa opetusministeriön hallinnoimaa valtakunnallista Innovaatio- ja osaamisjärjestelmien kehittämissuunnitelmaa. Vuonna 2008 alkaneen ja toukokuussa 2011 päättyneen hankkeen tehtävänä on ollut pohtia ajankohtaista kulttuuripoliittista teemaa, kuinka edistää taiteen ja työelämän yhdistämistä suomalaisessa työelämässä. Hanke on saanut jatkoa, joka painottuu työelämän luovuuteen. Kesäkuussa 2011 käynnistyneen hankkeen nimi on *Taika II – Taide työelämän laadun ja innovaatiokykyisyyden kehittäjänä*. *Taika-hanke* on koonnut ja jakanut tietoa taidelähtöisten menetelmien käytöstä työyhteisöissä, mallintanut menetelmien käyttöönottoprosesseja sekä kehittänyt menetelmien käyttöä edistävää ohjaus- ja mentorointijärjestelmää. Hanketta on ohjannut ajatus, että taidelähtöinen toiminta sopii kaikkiin työelämän sektoreihin, mihin työpaikkaan tahansa. (Rönkä ym. 2011) Hankkeen tiimoilta on järjestetty muun muassa *Sovella taidetta -messut* Helsingissä lokakuussa 2010 sekä *Taide käy työssä -seminaari* Lahdessa helmikuussa 2011. Keväällä 2011 julkaistiin *Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä* -artikkelikokoelma, johon palaan kappaleessa 4.

²⁵ Taika 2008–2011. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin.
[www.taikahanke.fi]

Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -ohjelman toimenpide-ehdotuksen osana on toteutettu sosiaalinen verkkopalvelu²⁶, joka tarjoaa kohtaamispaikan taidelähtöisten menetelmien tekijöille ja niiden tilaajille. Taidelähtöisten menetelmien sovellusalueita ovat muun muassa esiintyminen ja vuorovaikutus, johtaminen ja esimiestyö sekä työhyvinvointi ja virkistymisen. Taidemuotoja ovat muun muassa kuvataide, musiikki, sanataide, sirkus, tanssi, teatteri ja valokuvaus. Sovella taidetta -verkoston sivustolle on lokakuuhun 2011 mennessä liittynyt satakunta palveluntarjoajaa. Yleisesti ottaen Suomessa on pyrkimystä järjestäytyneempään toimintaan saattamalla yhteen luovan ja hyvinvointialan²⁷ sekä taidetta ja liiketoimintaa työssään yhdistäviä asiantuntijoita²⁸.

3.2 Tutkimustehtävä

Teatteritaiteen piiristä nousevan improvisaatiometodin soveltaminen työyhteisöjen koulutuksiin tekee siitä mielenkiintoisen tutkimuskohteen taidekasvatukselle. Tästä syystä tarkastelen tutkielmassani sitä, minkälaisia käsityksiä improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutusten ohjaajilla on työyhteisöille ohjaamiensa koulutusten merkityksestä ja vaikutuksesta. Haluan tutkielmallani selvittää 1) mikä on improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutusten tavoite, 2) miten koulutukset onnistuvat tavoitteessaan ja miten ne liittyvät työhyvinvoinnin osa-alueisiin (esim. ryhmähenki). Tältä pohjalta toivon 3) pystyväni tarkastelemaan, miten improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutukset asettuvat työelämän kenttään, ja mitä ohjaajien näkemykset mahdollisesti kertovat taiteen asemasta ja luonteesta nykypäivänä. Tavoitteena on lisätä ja kehittää taidelähtöisten menetelmien käyttöä työyhteisöissä ja parantaa näiden menetelmien laatua ja vaikuttavuutta.

Aineistonani toimivat kolmen suomalaisen, muun muassa Johnstonen kehittämää improvisaatiometodia käyttävän ohjaajan temahaastattelut. Simo Routarinne toimi

²⁶[www.sovellataidetta.fi]

²⁷ Tutkivan teatterityön keskuksen hanke Voimaa taiteesta 2010–2012 pyrkii tukemaan taidelähtöisten menetelmien käyttöä hyvinvointialalla. [www.voimaataiteesta.fi]

²⁸ Vuonna 2009 perustettiin Suomen Arts & Business Ammattilaiset eli Saba ry, joka pyrkii kehittämään liiketoimintaedellytyksiä sekä parantamaan jäsentensä yhteistoimintaa, osaamista sekä edunvalvontaa. [www.sabary.fi]

improvisaatioteatteri Stella Polariksessä sen alkuajoista lähtien vuoteen 2010, jolloin hän perusti yrityksen Proimpro Oy:n. Pia Koponen on toiminut useammassa improvisaatioteatteriryhmässä, pisimpään Tampereella improvisaatioteatteri Snorkkelissa, ja opettanut ja kouluttanut improvisointia vuosien ajan eri ryhmille. Tomi Välimaa on toiminut muun muassa Jyväskylässä useammassa ryhmässä ja hänellä on niin kotimaista kuin kansainvälistä koulutuskokemusta. Routarinne ja Koponen ovat julkaisseet alaan liittyvää kirjallisuutta, ja Routarinne on ollut esillä suomalaisessa mediassa edustamassa improvisaatioteatteria. Nämä seikat huomioiden valitsemani henkilöt ovat sopivia haastateltavia tämän tyyppiseen tutkielmaan. Tulee muistaa, että aineisto heijastelee kyseisten haastateltavien omia pedagogisia painotuksia ja lähestymistapaa. Toisilta ohjaajilta tai pelkästään yhden improvisaatioryhmän jäseniltä kerätty aineisto voisi antaa toisenlaista kuvaa koulutuksista.

Harrastuneisuuteni improvisaatioteatterin parissa eli osallistuminen käytännössä sekä yleiset kokemukseni työelämästä ja ovat auttaneet pääsemään sisälle tutkittavaan aiheeseen. Lisäksi Jyväskylän yliopistossa suorittamani draamakasvatuksen sivuaineopinnot ovat lisänneet kiinnostustani draaman monipuoliseen käyttöön ja soveltamiseen. Työelämän tilanteita olen voinut havainnoida läheltä, koska tutkielmaani olen tehnyt päivätyön (graafinen suunnittelija) ohessa. Improvisoinnin ja rakentavan vuorovaikutuksen menetelmiä ja vaikutuksia voi pelkän kirjallisuuden avulla olla lähes mahdoton ymmärtää, joten käytännön kokemus on työssäni ollut oleellista. Toisaalta oma asemani tutkijana voitaisiin nähdä ongelmallisena subjektiivisen kiinnostukseni takia. Sen sijaan, että henkilökohtaiset kokemukseni improvisaatioteatterista olisivat tutkimuksen tekemisen kannalta ongelmallisia, näkisin niiden olevan merkittävä osa tutkimustani. Improvisaatioteatterin harrastaminen (katsojana ja esiintyjänä) on lisännyt ymmärrystä tutkimastani ilmiöstä ja auttanut näkemään henkilökohtaisella tasolla sen mahdolliset vaikutukset. Lajin harrastaminen ja siitä saadut positiiviset kokemukset herättivät kiinnostukseni tutkia taiteen vaikutusta hyvinvointiin ja erityisesti työhyvinvointiin. Tästä näkökulmasta suhteeni improvisaatioteatteriin on etäisempi, sillä henkilökohtaiset kokemukseni improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutusten ohjaamisesta työyhteisöille tai sellaiseen osallistumisesta työntekijänä on vähäisempää.

3.3 Aineiston valinta

Suunnitteluvaiheessa hahmottelin lähestyvänä aihetta improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutukseen osallistuneiden työntekijöiden näkökulmasta. Aineiston hankintavaiheessa pyrin kuitenkin säilyttämään mielessäni Sirkka Hirsjärven ja Helena Hurmeen (Hirsjärvi & Hurme 2010, 59) ohjeen niin päätösten kuin toiminnan joustavuudesta ja avoimuudesta tutkimuksen tekemisen eri vaiheissa. Työn laajuuden ja käytännön seikat (tutkimukselle sopivan työyhteisön/työntekijän löytäminen osoittautui odotettua haasteellisemmaksi) huomioon ottaen rajasin tutkimusaineiston lopulta kolmeen improvisaatioteatterin ammattilaisen teemahaastatteluun.

Eskola ja Suoranta (Eskola & Suoranta 1998, 85) toteavat, että haastattelu on järkevä keino saada jotain tietoa ihmisestä: kysymällä sitä häneltä. Omassa tutkielmassani koin järkeväksi haastatella improvisaatioteatterin ammattilaisia, koska heillä on kokemusta ja näkemystä tutkimaltani alalta, josta tehtyä tutkimustietoa on niukasti. Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73) muistuttavat, että tiedonantajien tulisi saada etukäteen tutustua kysymyksiin, teemoihin tai vähintään aiheeseen, jotta halutusta asiasta saadaan mahdollisimman paljon tietoa irti. Haastattelupyyntöä tehdessäni kerroin haastateltavilleni ainakin aiheen ja teeman. Lisäksi lähetin kysymykset etukäteen kahdelle haastateltavista ja kolmannen kanssa keskustelin aiheesta puhelimitse.

Tammi–elokuun aikana vuonna 2010 haastattelin Koposta Tampereella (27.1.2010 ja 25.8.2010) sekä Välimaata (25.3.2010) ja Routarinnettä (2.6.2010) Helsingissä. Koposta haastattelin kaksi kertaa, koska ensimmäisen kerran tapaamisen tavoitteena oli kartoittaa aihetta ja pohtia sen keskustelun pohjalta tutkimuksen suuntaa kuten Hirsjärvi ja Hurme ehdottavat. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan (Hirsjärvi ja Hurme 2010, 59) tutkimustyön tekeminen on mahdollista aloittaa karkeasta suunnitelmasta ja keskustella kokeilevassa mielessä mahdollisten haastateltavien kanssa. Se mahdollistaa alkuperäisten ideoiden kokeilemisen ja auttaa päättämään haastateltavien valinnassa ja keskustelun aiheesta.

Eskola ja Suoranta (Eskola & Suoranta 1998, 91) huomauttavat, että haastateltavalle tulisi tarjota mahdollisuus haastattelupaikan valitsemiseen. Haastattelut tein tilassa, joka valittiin yhdessä haastateltavan kanssa. Haastattelupaikka määrittyi hyvien kulkuyhteyksien perusteella, joten tapasin Koposen Tampereen keskustassa sijaitsevassa kahvilassa, Routarinnettä haastattelin Helsingin rautatieaseman ravintolassa ja Välimaan tapasin Helsingin yliopiston ruokalassa. Hirsjärvi ja Hurme (Hirsjärvi & Hurme 2010, 127) muistuttavat, että haastattelupaikan tulisi olla rauhallinen. Vaikka haastattelupaikat olivat julkisia tiloja, haastattelu sujui rauhallisesti eikä kukaan ulkopuolinen puuttanut sen kulkuun. Ainoastaan litterointivaiheessa huomasin, että julkisten tilojen taustamelu peittää haastateltavien puheesta muutamia yksittäisiä sanoja. Tällä ei kuitenkaan ollut kokonaisuuden kannalta merkitystä. Kukin haastattelu kesti vajaasta tunnista puoleentoista tuntiin ja ne tallensin kannettavalla digitaalisella nauhurilla. Vaikka haastattelujen toteuttaminen ja niiden purkaminen vievät aikaa, Tuomi ja Sarajärvin (Tuomi & Sarajrvi 2009, 73) toteavat, että haastattelun etuihin kuuluu joustavuus. Kysymyksiä voidaan toistaa, niitä voi esittää halutussa järjestyksessä ja tiedonantajan kanssa voi keskustella.

Arja Kuulan (Kuula 2006, 160–161) mukaan tutkimukseen liittyvä vapaaehtoisuus on kaiken lähtökohta. Tutkittavien osallistumista on verrattu metaforisesti lahjaan, ja tutkija kokee usein lahjan pyytämisen kiusallisena. Vastalahjana voidaan pitää tutkimuksen avulla saatavaa uutta tietoa. Toisaalta tutkittavan osallistumisen voi ajatella olevan ystävällisyyttä ja auttamisenhalua. Joskus haastateltava voi ihan vaan nauttia siitä, kun saa kertoa itselleen tärkeistä asioista tutkijalle. Kun lähestyin haastateltaviani henkilökohtaisesti sähköpostin ja sosiaalisen median välityksellä, ilokseni jokainen haastateltava ilmaisi ystävällisesti halukkuutensa yhteistyöhön.

Hirsjärvi & Hurme (Hirsjärvi & Hurme 2010, 72) ohjeistavat, että teemahaastattelua tekevän ei tulisi haastatella tuttavaansa. Myös Kuula (Kuula 2006, 140–141) huomauttaa, että liian läheinen suhde tutkittavaan voi hämärtää osallistumisen vapaaehtoisuuteen ja suostumukseen liittyviä kysymyksiä. Tutkija edustaa tiedeinstituutiota, joten sen faktan häivyttäminen tutkijan roolista ei ole tarpeen. Tutkittava ei halua välttämättä olla tutkijan ystävä eikä tutkija saa käyttäytyä ystävän

lailla saadakse erityisen luottamuksellista aineistoa. Kuulan mukaan tutkijan on itsensä ratkaistava osaltaan etäisyyteen ja läheisyyteen liittyvät ongelmat. Haastattelemistani henkilöistä Kopsen ja Välimaan olin tavannut improvisaatioteatterin parissa jo aikaisemmin. Aloittaessani sen harrastamisen kansalaisopistossa Tampereella vuonna 2003 Koponen toimi ryhmän ohjaajana vuosina 2004–2006. Lisäksi olen osallistunut improvisaatioteatteri Snorkkelin järjestämille lyhytkursseille. Välimaan kanssa olen kuulunut Jyväskylän ylioppilasteatterin Ässiä Hatusta -improvisaatioteatteriryhmään vuosina 2006–2007. Pidin läheisyyteen ja etäisyyteen liittyviä neuvoja ohjeellisina, sillä haastattelupyynnöjä tehdessäni yhteistoiminnasta oli kulunut aikaa ja mielestäni pystyin lähestymään aihetta ja tiedonantajia riittävän etäännyneenä.

3.4 Tutkimusmenetelmät: teemahaastattelu ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Tutkielmani on laadullinen ja asettuu lähimmäksi fenomenologis-hermeneuttista perinnettä. Analyysimenetelmänä olen käyttänyt aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Haastattelut olivat aika vapaarakenteisia teemahaastatteluja eli puolistrukturoituja haastatteluja. Kävin läpi samat teemat jokaisen haastateltavan kanssa, mutta haastateltavien vastaukset vaikuttivat haastattelun painopisteeseen ja kysymyksiin. Käsiteltävät teemat olivat: 1) perustiedot: haastateltavien koulutustausta ja kokemus alalta, 2) improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutukset työyhteisöissä, 3) kokemus koulutuksista ja niistä saatu palaute. Pyrkimyksenäni on selvittää näiden teemojen avulla, miten haastateltavat käsittävät improvisaation lähtökohdat, sen keinot ja mahdollisuudet työyhteisöissä. Samalla pyrin luomaan käytännöllistä kokonaiskuvaa varsinaisesta koulutusprosessista. Aluksi kartoitin haastateltavien kokemusta ja pedagogista näkemystä sekä improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutusten sisältöä, rakennetta ja asiakasryhmiä. Olin kiinnostunut kuulemaan onnistumisen ja haasteiden hetkistä sekä työyhteisön suhtautumisesta improvisaatiomenetelmiin. Lisäksi pyrin selvittämään, millaisia seuranta- ja arviointimenetelmiä ohjaajilla on ollut käytössä.

Tuomen ja Sarajärven (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75) mukaan teemahaastattelussa korostuvat ihmisten omat tulkinnat, asioille annetut merkitykset sekä

vuorovaikutuksessa syntyvät merkitykset. Tavoitteenani oli selvittää kouluttajien omia käsityksiä improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutusten merkityksistä, joten pyrin muotoilemaan kysymykset niin, että haastateltavan oli itse mahdollista päättää, mitä asioita ottaa esille. Omaa kiinnostuneisuuttani aiheeseen oli hetkittäin vaikea peittää, joten haastattelut liukenivat osittain avoimen haastattelun puolelle. Tuomen ja Sarajärven mukaan avoin haastattelu sallii tutkijan intuitiiviset ja kokemusperäiset väliintulot. Haastateltavan annetaan puhua vapaasti, mutta tutkija huolehtii siitä, että haastattelu pysyy aiheessa ja ryhdissä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75–76) Pyrin pitämään mielessäni mahdollisimman objektiivisen lähestymistavan, mutta hetkittäin tuntui, että tilanne ja oma innostunut asenne veivät mennessään.

Kuulan (Kuula 2006, 138–139) mukaan tutkijan ja tutkittavan kohtaaminen, tutkimuksen vuorovaikutustilanne on aina institutionaalista, vaikka ilmapiiri olisikin hyvin epämuodollinen. Lopullinen valta-asema on tutkijalla, vaikka itse vuorovaikutustilanteessa asetelma voi vaihdella, sillä tutkija kirjoittaa julkaisunsa aineiston pohjalta. Lisäksi tutkija ohjaa tilannetta tavalla tai toisella. Ystävällisyys ja empaattisuus ovat tarpeellisia piirteitä aineistonkeruussa, joka on ihmistenvälistä vuorovaikutusta eikä ratkaisevasti poikkea normaalista kanssakäymisestä. Koin, että vuorovaikutuskoulutuksia pitävien improvisaatioteatterin ammattilaisten haastattelu oli hyvä oppimiskokemus. Haastattelutilanteiden rentous edisti luontevaa vuorovaikutusta, mutta toisaalta epämuodollisten kysymysten esittäminen tuntui hieman kiusalliselta. Aihe ei sinällään ole arkaluontoinen, mutta joidenkin seikkojen – kuten epäonnistumisen – käsittely tuntui utelemiselta. Vaikka teemahaastattelun etuihin kuuluu se, että saa itse valita haastateltavansa, tulee myös muistaa, että aineisto asettaa tutkimukselle tietyt rajoitukset. Toisaalta pyrin muotoilemaan kysymykset niin, että haastateltava sai itse määritellä sisällön.

Ruusuvuori ja Tiittula (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 29–30) huomauttavat, että olivatpa haastattelut miten avoimia tai suunniteltuja tahansa, ne ovat aina vuorovaikutustilanteita. Koska haastattelijat ja haastateltavat toimivat suhteessa toisiinsa, kaikki aineisto on näiden välisessä vuorovaikutuksessa tuotettua sanallista materiaalia. On tavallista, että haastattelijat osallistuu koko ajan antamalla palautetta, jolla osoitetaan

ymmärrystä ja kehoitetaan jatkamaan. Vastaajan epäröidessä haastateltava voi houkutella jotain esiin, jolloin vastaus on muotoiltu yhdessä. Tulee muistaa, että itsekin edustin haastattelutilanteessa sellaista henkilöä, jolle haastateltavat pyrkivät oletettavasti antamaan työstään ja alastaan mahdollisimman positiivisen kuvan. Kuulan (Kuula 2006, 155) mukaan tutkijan roolissa korostuu perinteisesti objektiivisuus. Voimakkaat tunteet ja mielipiteet on pidettävä sisällään, sillä tiedeyhteisö odottaa jäseniltään riippumattomuutta, sitoutumattomuutta ja ristiriidoista ulkopuolelle jättäytymistä. Vaikka objektiivinen rooli on asetettu kyseenalaiseksi, normeista poikkeaminen voi olla kiusallista tai merkki tutkijan roolissa epäonnistumisesta. Tutkijan neutraalius on myös tutkijan riippuvuutta tutkittavastaan. Koska tutkittavan osuus tutkimuksen onnistumisen kannalta on ratkaiseva, häntä ei voi suututtaa suorilla mielipiteillä

Hirsjärvi ja Hurme (Hirsjärvi & Hurme 2010, 97) pitävät vaatimuksia haastattelijan puolueettomuudesta ja neutraaliudesta hyvinä, mutta teemahaastattelussa voi tulla esiin tilanteita, jolloin niistä on pystyttävä joustamaan. Tavoitteena voisi pitää kaavamaisuuden sijaan vuorovaikutuksen luontevuutta. Ruusuvuori ja Tiittula (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 50) esimerkiksi toteavat, että jos haastateltavan humoristiset vastaukset naurattavat, sitä voi tiukimman katsantokannan mukaan pitää neutraaliusihanteen rikkomisena. Nauru paljastaa, että haastattelija ymmärtää humoristisen näkemyksen, mutta tämän tulee kuitenkin pitäytyä esittämästä omaa arviotaan käsiteltävästä asiasta. Haastattelijan etäinen ja vakava suhtautuminen haastateltavaansa saattaa heikentää vuorovaikutuksen laatia, sillä haastateltava voi saada vaikutelman, ettei haastattelija ymmärrä. Haastattelijan aito kiinnostus motivoi haastateltavaa vastaamaan.

Haastattelut kuuntelin ja litteroin sana sanalta kirjalliseen muotoon ja niistä kertyi yhteensä 83 liuskaa tekstiä. Poimittuani tekstimassasta tutkimuskysymysteni kannalta keskeisimmät kohdat, lähetin ne sähköpostitse tiedonantajilleni. Tarjosin siten heille vielä mahdollisuuden täsmentää ja tarkentaa kommentteja. Ainoastaan muutamaan kohtaan tuli täsmennyksiä, eikä niillä ollut merkitystä analyysivaiheeseen tai tutkimustuloksiin. Tutkielmaa tehdessäni koin tärkeänä tuoda esiin haastattelemini henkilöiden äänen ja elämänmakuiset kokemukset. Tuomi ja Sarajärvi (Tuomi &

Sarajärvi 2009, 22) suhtautuvat kriittisesti analyysin tukena käytettäviin haastattelulainauksiin, sillä tutkimuksen luotettavuutta ei niillä voida parantaa. Käyttämäni haastattelulainauksien tavoitteena onkin elävöittää tekstiä ja toimia esimerkkeinä.

Analyysin aluksi tekstimassasta tulee pyrkiä löytämään tutkimusongelman kannalta oleelliset aiheet. Tuomi ja Sarajärvi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93) näkevät teemahaastattelun sisällön ryhmittelyn suhteellisen yksiselitteisenä: vastaukset jäsenyivät tietyn teeman alle haastattelukysymyksiensä perusteella. Myös Eskola ja Suoranta (Eskola & Suoranta 1998, 152) mainitsevat, että teemahaastattelujen analyysissä auttaa aineiston jäsentely haastattelurungon ja teemojen mukaan. Kyseinen vaihe sisältää voimakkaan tulkinnallisen elementin, ja subjektiivisia valintoja tulee pystyä perustelevaan. Omassa tutkielmassani jo teemahaastattelurungon laatimiseen vaikuttivat henkilökohtaiset kokemukseni improvisaatioteatterista, erilaisista työyhteisöistä ja oletukseni koulutusprosessista ja siihen liittyvistä käytänteistä. Aineiston ryhmittely kunkin teeman mukaan oli siten suhteellisen mutkatonta.

Eskola ja Suoranta (Eskola & Suoranta 1998, 20, 156–157) huomauttavat, että aineistolähtöiseen analyysiin vaikuttavat aina tutkijan omat tarkoitukset, joten työtä ohjaa jollain tavalla tutkijan ennakkoluulot ja tulkinta. Tutkimustulokset ovat sidoksissa havaintomenetelmään ja sen käyttäjään. Objektivistista tietoa ei ole olemassa, vaan tutkija päättää tutkimusasetelmasta oman käsityksensä ja ymmärryksensä varassa. Eskola ja Suoranta jatkavat, että aineiston koodaaminen on työlästä ja myöhemmin tarkasteltuna ne saattavat osoittautua eri tavalla. Tulee kuitenkin muistaa, että aineistoa ei voi ammentaa tyhjiin, sillä siihen voi löytää useita eri näkökulmia. Toisin sanoen täydellisen koodiston rakentaminen laajalle aineistolle ei ole edes mahdollista, joten tulee ajatella, että aineistolle tehty koodisto on riittävä. Tuomi ja Sarajärvi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96) muistuttavat, että tutkijan objektiiviset havainnot eivät ole mahdollisia, koska henkilökohtaisesti valitut tutkimusasetelmat ja menetelmät vaikuttavat aina tuloksiin. Ajatus havaintojen sisältämästä teoriapitoisuudesta on siis yleisesti hyväksytty periaate. Aineistolähtöiseen tutkimukseen liittyy lisäksi perustavanlaatuisen ongelma: onko tutkijan mahdollista kontrolloida sitä, että omat

ennakkoluulot eivät vaikuta analyysiin vaan se tapahtuu tiedonantajien ehdoilla? Tutkijan omien ennakkokäsitysten tiedostaminen on fenomenologis-hermeneuttiseen perinteeseen nojaavien tutkimusten yritys ratkaista kyseinen ongelma.

Tutkielmassani olen pyrkinyt kirjoittamaan auki omat ennakkokäsitykseni. Koska henkilökohtaista kokemusta tutkimukseni kohteesta – improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutuksista työyhteisöissä – on vähänlaisesti, olen kiinnostunut niistä ensinnäkin käytännön syistä draamaohjaajana toimimisen ja prosessinhallinnan näkökulmasta. Tästä johtuen yksi näkökulma aineistoon on käytännöllinen, jotta pystyisin muodostamaan konkreettisen käsityksen varsinaisesta koulutusprosessista ja siihen sisältyvistä vaiheista. Toiseksi improvisaatioteatterin harrastamisesta saadut kokemukset ohjasivat etsimään aineistosta tiettyjä teemoja kuten leikkiä ja naurua, ja asioita, jotka katsoin liittyvän sekä improvisoivan ryhmän että työyhteisön ryhmähenkeen (statukset, turvallisuus). Koen tärkeänä mainita, että työskentelyäni on ohjannut oletus, että improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutuksilla olisi positiivista vaikutusta työyhteisöihin – ainakin jonkinlaisen asennemuutoksen tasolla. Siinä mielessä tutkielmani saatetaan pitää puolueellisena, sillä taidelähtöisten menetelmien käyttöä voisi työyhteisöissä mielestäni lisätä. Pidempikestoinen ja syvällisesti asioita käsittelevä koulutus voisi tarjota sellaisia elämyksiä, jotka saattaisivat lisätä työhyvinvoinnin kokemuksia. Tällainen lähtökohta tosin asettaa haasteen itseäni kohtaan, eli kuinka kriittisesti osaan suhtautua keräämääni aineistoon.

Tuomen ja Sarajärven (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103) mukaan sisällönanalyysi on menettelytapa, jolla voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti kirjalliseen muotoon saatettuja dokumentteja kuten haastatteluja. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiiviissä ja yleisessä muodossa kuitenkin niin, että sisältö säilyy. Tuomen ja Sarajärven (Tuomi & Sarajärvi 2009, 104) mielestä sisällönanalyysi sopii tutkimuksiin, joissa pyritään löytämään tekstistä merkityksiä. Oman tutkimusaineistoni muodosti kolme erillistä tekstiä, jotka erosivat tyyliltään ja olivat sisällöltään epäsystemaattisia. Arvioin, että aineistolähtöinen sisällönanalyysi oli tähän tapaukseen sovelia.

Olen soveltanut analyysissäni aineistolähtöisen sisällönanalyysin metodia Tuomen ja Sarajärven ehdotuksen mukaisesti edeten aineiston pelkistämisestä sen ryhmittelyyn ja abstrahointiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109). Luettuani litteroimani tekstit etsin niistä ne ilmaisut, jotka liittyivät tutkimuskysymykseeni eli ne joissa ilmaistiin improvisaation merkitykseen ja vaikutuksiin liittyviä näkemyksiä. Kokosin nämä ilmaisut yhteen ja järjestelin ne erilaisten vaiheiden jälkeen ryhmiin ja luokkiin.

Teemahaastatteluaineistojen analyysi nosti lopuksi esiin teeman

- 1) Koulutusprosessi ja koulutuksen markkinointi

Ja tutkimuskysymykseni kannalta kolme keskeistä teemaa

- 2) Leikin ja naurun maailmassa työajalla
- 3) Valta-asetelmien havaitseminen ja niissä joustaminen
- 4) Turvallisuuden tunne improvisoinnin edellytyksenä ja esteenä

Teemoissa välittyy palautetietoa taidelähtöisten menetelmien käytöstä kiinnostuneille. Palautteen avulla on mahdollista saada selvyyttä siihen, mitä koulutuksissa tapahtuu, mitä siellä voi tapahtua, millaisia kokemuksia ohjaaja on saanut ja miten voitaisiin toimia niin, että koulutus onnistuisi entistä paremmin.

4. Aineiston analyysi: improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutukset

Kahdessa seuraavassa kappaleessa käsittelen edellä esitettyjä teemoja. 4. kappaleen lähestymistapa on käytännönläheinen ja siinä käsittely etenee koulutusprosessin mukaisessa järjestyksessä. Käsittelen teeman eri osa-alueita siinä järjestyksessä, kuin ne prosessin kuvauksen yhteydessä luontevasti esiintyvät. 5. kappale painottuu tutkimuskysymyksiini 1) mikä on improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutusten tavoite, 2) miten koulutukset onnistuvat tavoitteessaan ja miten se liittyy työhyvinvoinnin osa-alueeseen, ryhmähenkeen.

4.1 Koulutusprosessi ja koulutuksen markkinointi

Rantala (Rantala 2011, 19) huomauttaa, että puhuttaessa taidelähtöisten menetelmien²⁹ käytöstä työyhteisöissä, tulee huomioida useita eri näkökulmia, sillä jokaisella toimijaryhmällä on aiheeseen omat intressinsä. Toimijaryhmiä ovat menetelmiä tilaavat asiakkaat eli työyhteisöt, jotka koostuvat työntekijöistä, esimiehistä ja asiakkaista ja joilla on puolestaan omat asiakasryhmänsä. Toisen ryhmän muodostavat menetelmää toteuttavat taiteilijat tai ohjaajat, ja kolmas toimijaryhmä koostuu tuottajista ja projektihenkilöistä. Näiden lisäksi keskustelua käydään yleisemmällä tasolla taiteen merkityksestä ja ”soveltamisesta” sekä menetelmien tavoitteista työyhteisöissä, joita voivat olla virkistyminen, vuorovaikutuksen parantaminen tai työhyvinvointi.

Tutkielmani tarkastelee taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä toisen toimijaryhmän, menetelmää toteuttavien ohjaajien näkökulmasta. Yhteneväisyyden ja neutraaliuden vuoksi käytän haastattelemistani henkilöistä Rantalan tapaan nimitystä ohjaaja, sillä koulutusten markkinoinnissa käytetyt nimikkeet ovat kirjavampia. Haastattelemiani ohjaajia yhdistää improvisaatiometodin käyttö ja poikkitaiteellisuus, mutta muuten näkemyksissä ja painotuksissa on ohjaajista itsestään riippuvia henkilökohtaisia eroja. Routarinne ja Välimaa mainitsevat käyttävänsä forumteatterin³⁰ keinoja, Routarinne ja Koponen musiikkia ja liikeimprovisaatiota. Pelkästään Koponen kertoi käyttävänsä myös NLP:a (neurolingvistinen prosessointi), piirtämistä sekä kirjoittamista. Välimaa mainitsi draamakasvatuksen ja opettajakoulutuksen vaikuttaneen ohjausnäkökulmaan ja

²⁹ Pekka Korhosen (www.taikanhanke.fi/etusivu/menetelmat) mukaan taidelähtöisiä menetelmiä pidetään erilaisten työskentelytapojen ja taidemuotojen yleiskäsitteenä, ja niiden tarkoitus on vaikuttaa osallistujien ajatteluun ja toimintaan. Käsitteiden kirjo on laaja, mutta yhteistä työskentelylle on se, että osallistujat eivät ole taiteen ammattilaisia kuten ohjaaja. Yhteiskunnalliset roolit häivytetään taka-alalle, sillä työskentelyssä pyritään tasaveroisuuteen. Käsiteltävä asia pyritään tekemään näkyväksi taiteen keinoin. Korhosen mukaan tavoitteena on oppimisen lisäksi yhteisöllisyys tai sosiaalinen vuorovaikutus sekä terapeuttinen toiminta. Lisäksi Rantala (Rantala 2011, 19) korostaa, että Taika-hankkeen aikana toteutettu taidelähtöinen toiminta ei ole terapiaa, vaikka toiminnan tulokset saattavat olla terapeuttisia.

³⁰ Forum-teatteri on Augusto Boalin kehittämä osallistavan teatterin muoto, jolla pyritään ratkaisemaan jokin yksilöä tai yhteisöä vaivaava ongelma. Esitys päätetään tilanteeseen, jossa päähenkilö jää yksin ongelmansa kanssa. Sen jälkeen ratkaisumalleja etsitään yleisön kanssa yhdessä niin, että katsoja itse pääsee esittämään vaihtoehtoisen ratkaisumallin. Boal on käyttänyt menetelmästä myös nimitystä sorrettujen teatteri. [fi.wikipedia.org/wiki/Forum-teatteri]

Routarinne puolestaan kertoi käyttävänsä lisäksi muita valmennus- ja fasilitointimenetelmiä.

Koponen kokee nimikkeensä määrittelemisen vaikeaksi. Hän painottaa olevansa oppimassa ihmisten kanssa niitä asioista, joita pitää tärkeinä, sen sijaan että kouluttaisi heitä. Koposta on eräässä koulutuksessa kutsuttu jopa konsultiksi, mutta sen hän koki virheellisenä. Harrastajaryhmiä kouluttaessaan hänen oma määritelmänsä ”*improtukihenkilö*” tuntui sopivalta. Routarinne puolestaan määrittelee itsensä ”*vuorovaikutusmuotoilijaksi*” yrityksensä verkkosivuilla (www.proimpro.fi). Välimaa³¹ kertoo käyttävänsä määritelmää ”*soveltavan draaman opettaja*”, tai hän muotoilee titteliään kontekstin mukaan ”*englannin ja draaman opettaja, vuorovaikutuskouluttaja, tietokirjailija tai yrittäjä.*” Jo näinkin pieni otos viittaa alan suhteelliseen hajanaisuuteen ja vakiintumattomuuteen. Käsitteiden ja nimistöjen käyttö voi olla varsin kirjavaa, jolloin taidelähtöisiä henkilöstökoulutuksia miettivä esimies voi joutua pulmalliseen valintatilanteeseen.

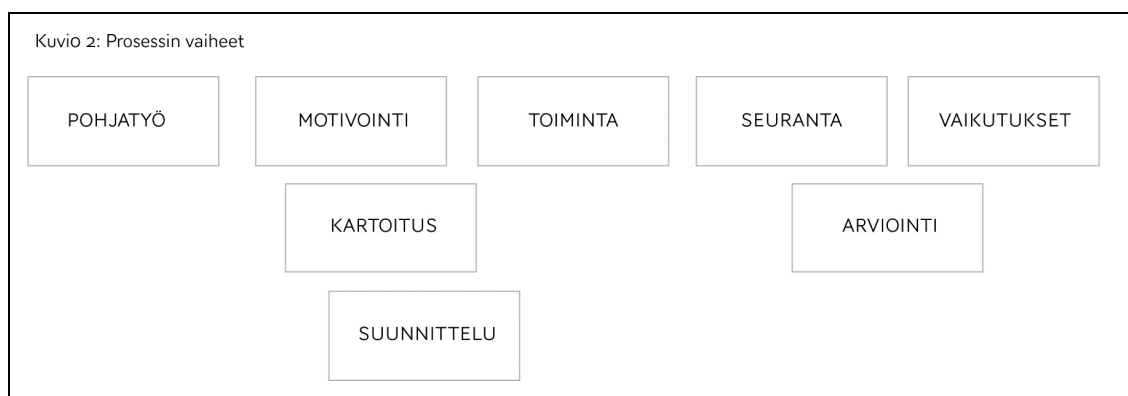
Ohjaajia haastatellessani ja suomalaisten improvisaatioteatteriryhmien verkkosivuilla olevaan koulutustarjontaan tutustuessani kiinnitin huomiota siihen, että luovuuden kehittäminen ei ollut koulutusten ensisijainen tehtävä, vaikka yleisen keskustelun tasolla sitä odotetaan taiteelta ja taidelähtöisiltä menetelmiltä. Joissakin esittelyissä kuitenkin luvataan, että improvisaatio vapautta ja kehittää luovuutta. Tähän teemaan *Taika-hanke II*, josta aiemmin kerroin, keskittyy seuraavaksi.

Koulutustilauksia ohjaajat ovat saaneet muun muassa improvisaatioteatteriryhmien tai kulttuuriosuuskunnan kautta tai suoraan asiakkaalta. Suurimmilla improvisaatioteatteriryhmillä on oma tuottaja, joka hoitaa yleensä markkinointipuolen ja tilaukset. Stella Polariksen ja Snorkkelin verkkosivuillaan markkinoimia koulutusesittelyjä ja sisältöjä käsittelin jo lyhyesti kappaleessa 1.1. Haastatteluista nostin esille teeman 1) Koulutusprosessi ja koulutusten markkinointi. Mielestäni kokonaisuus ja rakenne ovat helpommin hahmotettavissa, kun ymmärtää prosessiin liittyvät moninaiset vaiheet.

³¹ Sähköpostiviesti 5.6.2011

4.2 Koulutusprosessin lähtökohtana työyhteisön tarpeet

Koulutuksen prosessinomaisuuden ja sen eri vaiheiden purkamiseen olen käyttänyt apuna Rantalan (Rantala 2011, 20) artikkelissa esiteltyä kaaviota. Se liittyy taidelähtöisten menetelmien käyttöönottoprosessin eri vaiheisiin.



Taidelähtöisten menetelmien käyttöönottoprosessin eri vaiheiden keskeisimmät asiat Rantalan (Rantala 2011, 20) mukaan.

Prosessi aloitetaan pohjatyöstä, jolla lähdetään kartoittamaan työyhteisön tarpeita. Routarinne pitää tärkeänä tarpeiden kartoitusta ensimmäisenä työvaiheena koulutuksen suunnittelussa. Kun tilaaja pystyy ilmaisemaan selkeästi sen, mitä koulutukselta haluaa, kouluttajalla on paremmat mahdollisuudet tarjota työyhteisön tarpeisiin sopivimmat työkalut.

Rantala (Rantala 2011, 21) huomauttaa, että johdon sitoutuminen taidelähtöisten menetelmien käyttöön työyhteisössä on keskeistä. Esimiehen aiemmat positiiviset ja negatiiviset kokemukset tai käsitykset menetelmien käytöstä vaikuttavat halukkuuteen tilata niitä työyhteisön tarpeisiin. Välimaan mukaan työtilaisuudet alalla avautuvat usein suhteiden kautta ja yritykset ovat itse ottaneet varsin ennakkoluulottomasti yhteyttä suoraan kouluttajiin. Esimerkiksi kansainvälinen IT-alan yritys Tieto kutsui Välimaan Kiinaan keväällä 2010, sillä yrityksen toiveena oli päästä kokeilemaan erilaista, erilaiseen metodiin perustuvaa johtajuuskoulutusta.

Menetelmien markkinoinnin kannalta on haaste myydä työyhteisöille jotain sellaista, joiden tuloksien osoittaminen ei ole varmaa. Rantala (Rantala 2011, 21) ehdottaakin menetelmien brändäystä, joka voisi auttaa asian tunnetuksi tekemisessä. Tuotteistaminen, brändäys, auttaa varmastikin menetelmän tunnetuksi tekemisessä. Improvisaatiometodin ja koulutuksen konkretisoinnista selväpiirteiseksi tuotteeksi ja työkaluksi helpottaa markkinointia, mutta sen myyminen taidelähtöisenä menetelmänä voi toisaalta olla haasteellisempaa. Taidelähtöisyys-sana voi herättää tiettyjä mielikuvia ja asettaa tietynlaisia odotuksia.

Haastattelemistani ohjaajista Koposen näkemyksissä korostui erityisesti osallistujakeskeisyys ja henkilökohtainen taso. Sen sijaan, että yrityksiin ja yhteisöihin ”*mennään opettamaan improvisaatioteatteria*”, Koponen painottaa asioiden yhteyttä arkeen ja ihmisen omaan elämään. Koposen ohjaama koulutusprosessi käynnistyy yksilöidymmin ja henkilökohtaisemmalla tasolla kuin mitä koulutuksen tilaaja on esittänyt. Vaikka yrityksen esimies, on asettanut koulutukselle tietyt sisältötavoitteet, niin lähtökohtaisesti Koponen kertoo kuuntelevansa ryhmän omat odotukset ja etenevänsä niiden ehdoilla. Koposen mukaan kuunteleva lähestymistapa on keino ”*opiskella ryhmä*”, päästä kiinni työntekijöiden tapaan tulkita ja antaa merkityksiä esimiehensä sanoille.

Pohjatyön tekemiseen kuuluu, että työyhteisön jäsenet ja johto sekä menetelmien ohjaaja ja mahdollinen projektihenkilö muotoilevat yhdessä toiminnan ehdot, aikataulut, toiveet, odotukset ja tavoitteet. Prosessin aikataulua suunnitellessa tulisi kuunnella työntekijöiden toiveita niin, että koulutus ei esimerkiksi sijoitu lomien tai vapaapäivien ajaksi. Esimerkiksi Välimaan kokemus Kiinassa pitämästään koulutuksesta oli, että seitsemän päivän (ma–su) mittaisen koulutuksen aloittaminen välittömästi kiinalaisen uuden vuoden ja lomien jälkeen oli työnantajan puolelta virhearvio. Työntekijöitä kuormittava ajankohta näkyi osallistujakatona koulutuksen loppupäivinä ja koulutuksen suosiosta huolimatta kato yllätti niin ohjaajan kuin esimiehetkin.

Eräs konkreettinen yritysmaailman tilanne, johon koulutuksia on tilattu, on irtisanomisprosessi. Koulutusta tilaava esimies saattaa pohjatyövaiheessa ottaa esiin yrityksen saneerauksen, joka voi herättää työyhteisössä pelkoja. Koulutukselta pyydetään esimerkiksi valmistavia työkaluja siihen, miten ihminen voi ottaa uuden tilanteen vastaan. Mankan (Manka 2006) kuvailema epävarmuuden ilmapiiri tai pelko esimerkiksi työpaikan menettämisestä ei ohjaajan näkökulmasta tule varsinaisessa toiminnassa näkyviin. Irtisanomisten ja pelon käsittelemiseen voidaan taas pureutua muilla soveltavan draaman menetelmillä, esimerkiksi forum-teatterin keinoilla.

Routarinteen mukaan niin yritykset kuin koulutusten järjestäjät ovat vähitellen löytämässä yhteistä näkemystä taidelähtöisten menetelmien mahdollisuuksista työelämässä. Kehitystä on tapahtunut viimeisen kymmenen vuoden aikana, ja esimerkiksi kokemukset improvisaatiokoulutuksen käytöstä irtisanomisprosessissa 1990- ja 2000-luvuilta eroavat toisistaan merkittävästi. Ensimmäisen niin sanotun irtisanomiskoulutuksen Routarinne määrittelee ”kauhukokemukseksi”. Saunakabinettiin, jossa ei ollut minkäänlaisia edellytyksiä improvisaatioteatteriesitykselle, oli tilattu Nokialta irtisanotulle ryhmälle viihde-esitys. Vasta paikan päällä näyttelijät ymmärsivät olevansa varsin kyseenalaisessa tilanteessa, jonka he ratkaisivat muokkaamalla esitystä sellaiseksi, että siihen sisältyi koulutuksellinen osa. Routarinne kokee, että tilaus oli tilaajan taholta ”tökeröyden huippu”, mutta myöntää, että mukana oli omaa kokemattomuutta ja ammattitaidon puutetta.

”Olisi pitänyt suositella jotain muuta. Ei autettu tilaajaa ymmärtämään, että mikä saattaisi olla mahdollista ja mitä kaikkea voi haluta.”

Routarinteen tuoreempi kokemus on esimerkki siitä, miten improvisaatiokoulutuksen voi laajentaa prosessimaisemmaksi. Yleensä ottaen taidelähtöisten menetelmien mahdollisuudet ymmärretään aiempaa laajemmin.

”Pääjohtaja otti yhteyttä ja pyysi henkilökohtaista valmennusta, että se [työntekijöiden irtisanominen] hoituisi mahdollisimman inhimillisesti. Se on kamala paikka jo muuten, että miten sitä mahdollisimman vähin vaurioin ja vammoin selviäisi kaikki osapuolet.

Vuos–puoltoista koulutuksen jälkeen he ottivat yhteyttä kiittääkseen, miten se oli merkittävällä tavalla edesauttanut projektia ja kuinka asiallisesti ihmiset suhtautuivat. He olivat niin yllättyneitä, että se olikin näin helppoa.”

Muutamasta esimiestä koostuvan pienryhmän koulutukseen, joka jaettiin useampaan osaan, sisältyi vuorovaikutusta, valmennusta, case-simulaatiota ja forum-teatteria. Esimerkki osoittaa, että taidelähtöisillä menetelmillä voidaan tukea – ainakin koulutukseen osallistuneita esimiehiä.

4.3 Koulutusprosessiin liittyvät haasteet rakenteiden, asenteiden ja käytänteiden sekä toiminnan tasolla

RAKENTEIDEN TASO	ASENTEIDEN JA KÄYTÄNTEIDEN TASO	TOIMINNAN TASO
YHTEISKUNNALLISET RAKENTEET	VAKIINTUNEET TOIMINTATAVAT	LYHYT AJALLINEN KESTO
POLITIIKKA ESIM. STRATEGIAT, KULTTUURIPOLIITTISET OHJELMAT, PÄÄTÖKSENTEON TASO, RAHOITUS	ARVOSTUKSET	TILANTEET, TOIMINTA
TOIMINNAN EHDOT	NÄKÖKULMAT	”NYKYHETKI”
PITKÄ AJALLINEN KESTO	MENTALITEETIT	NOPEA MUUTOS MAHDOLLISTA
HIDAS MUUTOS, VAIKEASTI MUUTETTAVA	ASENTEET	RATKAISUT, JOILLA VOIDAAN VAIKUTTAA TOIMINTAAN, OVAT VÄLITTÖMIÄ
EDUSTUKSELLISUUS (EI YKSILÖTASO, VAAN ESIM. ”NIMETTÖMÄT PÄÄTTÄJÄT”)	MUUTOKSET HITAAMPIA	YKSILÖTOIMIJAT TILANTEISSA; RYHMÄT, PIENYHTEISÖT
TOIMIJOINA ”KOLLEKTIIVIT”; ESIM. VALTIO, KANSAKUNTA	YHTEISÖTOIMIJAT, VERKOSTOT	

Taidelähtöisten menetelmien käyttöön liittyvät haasteet: kolme tasoa Rantalan (Rantala 2011, 17) mukaan.

Rantalan (Rantala 2011, 17–19) mukaan taidelähtöisten menetelmien käyttöön liittyviä haasteita esiintyy kolmella tasolla: rakenteiden, asenteiden ja käytänteiden sekä toiminnan tasolla, jotka vaikuttavat toisiinsa. Yleiset asenteet saattavat näkyä esimerkiksi siinä, että taidelähtöisiä menetelmiä pidetään hyödyttöminä eikä niitä haluta työyhteisöön tai että perusopetuksessa taide- ja taitoaineiden osuus on edelleen

vähäinen. Routarinteen kokemuksen mukaan yleisen tason asennetta, koulutuksen vastustamista ei ole esiintynyt, vaan asenne on ollut tilaajilla päinvastainen.

”Nehän on sen päätöksen tehnyt siinä vaiheessa, kun ne ottaa meihin yhteyttä että ’me halutaan jotain erilaista’. ... Avosylin on oikeastaan toivotettu tervetulleeksi.”

Rantala (Rantala 2011, 17–19) uskoo, että rakenteiden tasolla tehdyt pienetkin muutokset saattavat toiminnan tasolla vaikuttaa suuresti. Sekä Rantala että Bardy (Bardy 2007) ehdottavat, että taide- ja kulttuurialan opintoja sekä toiminnallisia menetelmiä tulisi saada mukaan jo eri alojen opintojen osaksi, myös taiteilijakoulutukseen tulisi lisätä tietoutta monenlaisista työllistymismahdollisuuksista taiteen parissa. Rakenteiden tasolla haasteet tulevat esiin kulttuuripoliittisten ohjelmien painotuksissa ja rahoituksessa. Rahoituspuolta tuntuu vaivaavan ajatus, että taide- ja kulttuuripuolen työt tulisi saada ilmaiseksi. Jos rahoitus kuitenkin järjestyy, se riittää vain tietyn projektin ajaksi tai hanke tyrehtyy rahoituksen puutteeseen. Rakenteet muuttuvat hitaasti, ja ne ovat vaikeasti muutettavia.

Rantalan (Rantala 2011, 17–19) mukaan seuraavalla tasolla vaikuttavat asenteet, jotka ovat niin henkilökohtaisia kuin yhteiskunnallisia. Asenteiden ja käytänteiden tason haasteita ovat arvostukset, näkökulmat ja vakiintuneet toimintatavat, jotka vaikuttavat arkeen, mutta niistä ei välttämättä keskustella. Tämän tason muutokset ovat hitaita. Kolmannen tason muodostavat arkipäiväiset tilanteet ja erilaiset käytännöt, joiden nopea muuttaminen on mahdollista, ja toiminnan tason muutoksilla saattaa olla pientä, näkymätöntä vaikutusta asenteisiin. Toiminnan tasolle asettuu taidelähtöinen toiminta.

Ohjaajien kohtaamat haasteet liittyvät pitkälti asenteiden ja toiminnan tasoihin. Koposen mukaan koulutusten etuihin kuuluu Johnstonen (Johnstone 2007) luoma käsitteistö, joka on helposti ja nopeasti tunnistettava. Metodi ja asenne sinällään ovat vaarattomia, vaikka improvisaatioteatteri saattaa monilla assosioitua TV-viihteeseen, joka saattaa luoda tietyllä tavalla virittyneitä odotuksia. Koulutuksen alussa osallistujien asenne saattaa olla negatiivinen, ja kommentit itse toiminnan alkaessa saattavat olla seuraavansuuntaisia:

”En minä tällaista osaa. Tämä on liian vaikeaa minulle.”

”Tämä on aivan naurettavaa! Siis tämmöiseen ihmisen aikaa pitää käyttää!”

”Eihän me mitään näyttelijöitä olla eikä meistä tule!”

”Enhän mä tämmöistä tarvitse mun työssä. Mitä väliä tässä on, miten tämä menee.”

Routarinteen mukaan avoin vastarinta on itse koulutustilanteessa kuitenkin harvinaista. Ihmisten hienotunteisuus ja ryhmäpaine saattaa alle kahdenkymmenen hengen ryhmässä vaikuttaa siihen, ettei vastustusta osoiteta avoimesti. Koulutuksen tilaajan mainitsema työyhteisössä vallitseva haluttomuus yhteistyön tekemiseen saattaa Routarinteen kokemuksen mukaan tulla jollain tavalla toiminnan alussa esiin. Tulee muistaa, että tekemisen tapaan, joka poikkeaa totutusta, liittyy luonnollisesti epävarmuutta ja varovaisuutta. ”Porukan lämmitessä” ja toiminnan edetessä turha varovaisuus väistyy.

”Tuli ilmi tietynlainen haluttomuus, siinä alussa. Mutta ne tsemppasivat, nieleskelivät sen, että ’No, tämä ei ehkä huvittaisi, mutta teenpä kuitenkin’”

Koulutuksessa asioita tehdään tietystä syystä ja tietyssä järjestyksessä, jotta päästään eteenpäin. Välimaa huomauttaa, että joitakin asioita ei yksinkertaisesti voida oikaista, sillä avoimen ja turvallisen ilmapiirin luomiseen menee koulutuksissa aina oma aikansa. Vasta sen jälkeen on mahdollista päästä käsittelemään varsinaista asiaa. Välimaa arvelee, että ikävät kokemukset draaman käytöstä erilaisissa yhteyksissä saattavat liittyä turvallisuuden tunteeseen ja riittämättömäksi osoittautuneeseen koulutuksen pituuteen. Tämä tulee huomioida jo improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutusprosessin suunnitteluvaiheessa, pohjatyon tekemisessä. Tulee olla selvillä mitä ollaan tekemässä, kenelle, miksi ja millaisella aikataululla.

4.4 Koulutuksesta saatu palaute: seuranta, arviointi, vaikutukset

Koposen mukaan koulutukseen osallistuneet ovat saattaneet kertoa yllättyneensä siitä, että improvisaatio ei olekaan teknistä suorittamista ja televisiosta tutuksi tullutta nopeaa reagoimista, keksimistä nopeassa tahdissa. Koposen mielestä improvisaatiossa tutkitaan

ja työstetään ennen kaikkea niitä asioita, mitä tapahtuu juuri ennen sitä hetkeä ja siinä hetkessä.

Routarinne kuvailee asennettaan nöyräksi suhteessa koulutuksen vaikutuksiin, sillä jokaisen työyhteisön tilanne on hyvin yksilöllinen. Tässä mielessä koulutusten vaikutusten vertailu esimerkiksi työyhteisöjen välillä on suhteellisen mahdotonta.

”Eihän se mene niin, että menet kouluttajana johonkin yritykseen ’Noniin nyt mä muutan kaiken.’ Se riippuu vähän mitkä siellä on tilanteet. Jos me päästään vähänkin eteenpäin, niin silloinhan se on ihan hyvä.”

Improvisaatiokoulutusten seurannan ja arvioinnin käytännöt vaihtelevat riippuen varsinaisen koulutuksen luonteesta ja tarkoituksesta. Koponen ja Välimaa ovat keränneet itse palautetta heti koulutuksen jälkeen suullisesti esimerkiksi avoimena keskusteluna tai kirjallisesti paperilomakkeelle. Välimaan mukaan koulutuksesta saatu palaute ei ole vain ohjaajalle itselleen vaan myös asiakkaalle, joka voi halutessaan saada ohjaajan laatiman kirjallisen koosteen. Koposen kokemuksen mukaan koulutuksen tilannutta yritystä osallistujapalautteet eivät ole lainkaan kiinnostaneet. Koulutuksia vuosien ajan järjestäneen Stella Polariksen palautekäytäntö on toteutettu järjestelmällisesti ja palautetta se tulut myös sähköpostitse. Routarinne kertoo jossain määrin turtuneensa palautteeseen, joka pääsääntöisesti on positiivista, vaikka kritiikkiäkin esitetään.

Käykö improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutuksissa samoin kuin kuntoutuskursseilla: kurssikeskuksessa parin viikon aikana opitut taidot unohtuvat viimeistään työpaikan ulko-ovella? Rantalan mukaan (Rantala 2011, 21) taidelähtöisten menetelmien käytön haaste onkin siinä, miten menetelmät saataisiin arkipäiväistettyä osaksi työyhteisön vakiintuneita käytäntöjä ja tapoja. Haastatteleman kouluttajat kertovat kantavansa vastuuta koulutuksen onnistumisesta jakamalla vinkkejä ja ohjeistuksia siitä, miten työyhteisö voi koulutuksen jälkeen jatkaa samojen asioiden työstämistä itsenäisesti. Välimaa huomauttaa, että improvisaatiokoulutuksen prosessiluonteesta johtuen koulutuksen vaikutukset ovat suhteessa siihen, miten asioita käsitellään jälkepäin niin yksilötasolla kuin työyhteisön tasolla. Asioiden käsittelemättömyys voi Välimaan

mukaan olla syy siihen, miksi entisiin toimintamalleihin palataan, vaikka koulutus itsessään olisi saanut hyvän ja innostuneen palautteen.

”Metodista ja peleistä tykkäsivät ihan hirveästi ja reflektointikeskustelut koettiin hedelmällisinä. Omaan työhön liittyvä sovellus itse työn lomassa jäi enemmän yrityksen omalle vastuulle.”

Välimaa uskoo, että pienikin muutos on mahdollista, jos asiaan ylipäätään kiinnittää tietoisesti huomiota. Välimaan kokemuksen mukaan koulutus on koettu yleisenä piristysruiskeena, joka on jättänyt työpaikalle innostuneen ja vapautuneen ilmapiirin sekä tarjonnut yhteisen kokemuksen. Eräs Koposen kurssille osallistunut on kertonut yllättyneensä siitä, että improvisointi on ollut jotain aivan muuta kuin televisiosta tuttua viihdyttämistä. On myös esitetty toiveita, että vastaavaa koulutusta järjestettäisiin useammin ja että ne kestäisivät pidempään, esimerkiksi kokonaisen päivän puolen päivän sijaan. Koponen itsekin näkee toistuvuuden ja jatkumon merkittävänä tekijänä koulutuksen onnistumisessa, sillä muuten asiat unohtuvat. Vaikka ihminen oivaltaisikin jotain, niin ilman muistuttamista oivallus katoaa. Routarinteen mukaan pitkäkestoiset koulutukset ja prosesseissa mukana oleminen ovat myös ohjaajan näkökulmasta kiinnostavia.

Kuten Dissanayake (Dissanayake 1992) toteaa, yhdessä tunteminen vahvistaa sosiaalisesti. Improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutusten olennainen osa on myös yhteinen kokemustila (ks. Sederholm 2007) ja siihen liittyvä yhteisöllinen jakaminen. Koposen arvion mukaan erilainen koulutus tarjoaa osallistujilleen mahdollisuuden keskustella työpaikallaan toisenlaisista asioista, esimerkiksi omasta kehollisesta kokemuksestaan. Voi olla, että yhteisen kokemuksen myötä keskusteluun nousee Rintalan (Rintala 2011) mainitsemia sellaisia näkökulmia ja vakiintuneita toimintatapoja, jotka vaikuttavat arkeen ja joista ei puhuta. Asenteiden tiedostaminen voi olla ensimmäinen askel kohti muutosta.

Koposen pyrkimykset ohjata ihmisiä läsnäoloon ovat samankaltaisia kuin Deweyn näkemykset taiteen erityisluonteesta. Koposen koulutusten tavoitteena on auttaa osallistujat kehittämään taitoaan kuunnella.

”Mä en halua, että teistä tulee yhtään nopeampia tai nokkelampia. Haluan että te ootte läsnä, jolloin te voitte hidastaa. Te voitte kuunnella vain yhtä ihmistä kerralla: sitä toista tai itseäsi.”

Dewey (1934) toteaa taiteen voiman olevan siinä, että se pystyy vaalimaan erityisiä läsnäolon hetkiä. Läsnäolon saavuttaminen on vaativaa, sillä ajatukset karkaavat helposti menneisyyteen tai tulevaisuuteen. Dewey (1934) myös korostaa kokemuksen ja läsnäolon yhteyttä kuuntelemiseen ja vuorovaikutukseen. Kokemus on pohjimmiltaan vastaanottavaista, mutta vuorovaikutusta saattaa heikentää omat pelot, vetäytyminen tai läsnäolon puute. Deweyn (Dewey 1934) mukaan taiteen antama voimakas kokemus voi jopa muuttaa elämän suunnan. Syvällistä kokemusta seuranneet vaikutukset ovat Koposen mukaan tulleet näkyville lähinnä pitkäaikaisen improvisaation harrastamisen tai pitkän koulutuksen yhteydessä.

”Riemullisimmat hetket mitä ihmiset juhlistaa, on se kun, joku on saanut niin paljon improsta voimaa, että on esimerkiksi vaihtanut työpaikkaa! Että senkö se tarvii? Rohkeutta hypätä tuntemattomaan, hyväksyä ja huomata itselle tärkeät asiat ja jopa arvot.”

Koponen muistuttaa, että improvisaatiosta rohkaistuminen sisältää kuitenkin mielen malttamisen eli tarkoitus ei ole kannustaa ylenpalttiseen impulsiivisuuteen ja vastuuttomuuteen.

5. Aineiston analyysi: koulutuksen tavoitteena ryhmähengen kohottaminen

Tämä kappale keskittyy tutkimuskysymyksiini 1) mikä on improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutusten tavoite, 2) miten koulutukset onnistuvat tavoitteessaan ja miten se liittyy työhyvinvoinnin osa-alueeseen ryhmähengen. Koulutuksissa – kuten työpaikoillakin – ryhmähengi on herkkä ja vaikutuksille altis alue ja siihen voidaan vaikuttaa tietoisesti. Ryhmähengi voidaan nähdä seuraavia kappaleita yhdistävänä tekijänä.

5.1 Työajalla leikin ja naurun maailmassa

Koulutuksia kuvaillaan usein hauskoiksi ja niitä järjestetään virkistys- tai tykypäivien yhteyteen, jolloin asetelma on lähtökohtaisesti vapaampi ja epämuodollisempi kuin tavallisesti. Tutkimustyön alkuvaiheessa oletin, että aikuisten leikittäminen yritysmaailmassa on erityisen haastava tehtävä, sillä leikkimistä yleensä pidetään ”lapsellisena” ja hyödyttömänä touhuna. Sananlaskut ”Leikki leikkinä” ja ”Ensin työ, sitten huvi” viittaavat yleiseen asenteeseen. Kuten Heikkinen (Heikkinen 2004) toteaa, leikin tarkoitus on leikki itse ja sen hyödyllisyys tulee esiin leikin ohessa. Miten siis motivoida aikuiset ihmiset leikkimään ja vapautumaan, jos harjoitteilla ei nähdä olevan suoranaista yhteyttä omaan työhön, eikä niiden hyödyllisyydestä ole mitään varmuutta? Leikkejä ei voi suorittaa eikä sen tapahtumia voi etukäteen päättää, koska muuten se ei ole leikkiä. Ajattelin, että osallistujien negatiivinen suhtautuminen leikkiin ja sen avulla oppimiseen voi asettaa haasteita varsinaiseen toimintaan.

Kuten Dewey (1934) toteaa, katsojan tulee luoda kokemuksensa itse voidakseen havaita. Kokemus on antautumista, vastaanottavaista sukeltamista, jonka voi estää vuorovaikutustilanteen liittyvät pelot. Ennen improvisaation maailmaan sukeltamista harjoituksissa viritetään keho ja mieli vastaanottavaiseen olotilaan, jotta itsensä ja toisen ihmisen kohtaaminen sujuisi mielekkäämmin. Pelkoja ja ennakkoluuloja ohjaaja voi hälventää harkitun sanaston avulla. Routarinne ehdottaa, että koulutuksissa tehtävistä harjoituksista, peleistä ja leikeistä käytettäisiin harrastajapiireille tutun ”lämpärileikin” sijasta nimitystä ”leikillinen harjoitus”. Leikillisen harjoituksen perusteleva, syyn kertominen, miksi jokin asia tehdään ja mihin sillä pyritään, madaltaa osallistujien kynnystä lähteä kokeilemaan. Leikin maailma antaa luvan ja tilaa käyttäytyä työn sanelemista rutiineista poikkeavalla tavalla, ja siihen suuntaan, omien rutiinien rikkomiseen, osallistujia tulee rohkaista. Välimaan mukaan leikin maailma voi vapauttaa työntekijän menestymispaineista, sillä se tarjoaa mahdollisuuden kokeilla rentoa suhtautumistapaa omaan suorittamiseen. Välimaan näkemyksen mukaan omasta työstä ja ammatista kumpuava tarve kontrolloida voi vaikuttaa siihen, miksi leikillisyyteen heittäytyminen saatetaan kokea vaikeana. Leikkimisen vaikeuteen saattaa vaikuttaa asenne, että sen hyöty tulisi olla selvillä ennen leikkiin ryhtymistä.

Routarinne varoittaa ohjaajaa pitämästä leikkiä ja leikkimistä koulutuksissa itsestäänselvyytenä. Jos leikkejä käyttää ilman perusteluja ja varoittamatta, niin se voi herättää vastustusta ja hankaloittaa siten työskentelyä. Routarinteen mukaan improvisaatiokoulutusten aloittamisen alkuaikoina metodiin liittyvän leikin maailman kohtaaminen herätti yrityksissä edes harvoin hämmennystä ja vähättelyä. Koponen mainitsee, että haasteellisin koulutettava ryhmä on usein miesvaltainen työyhteisö, josta aistii, että koulutukseen osallistuminen on vastentahtoista. Näissä ”*puku-solmio-tyyppien*” koulutuksissa Koponen kertoo käyttävänsä teorialähtöisempää lähestymistapaa, jolloin mahdollisuudet esittää asia ilman koulutettavien välitöntä tyrmäyshenkeä ovat parantuneet.

Rantala (Rantala 2011, 21) huomauttaa, että jos taidelähtöisiin menetelmiin perustuva koulutus on työntekijöille pakollinen ja järjestetään työajalla, se on työnantajan viesti siitä, että asia nähdään tärkeänä. Osallistujat voivat kuitenkin pilata ohjaajien työn, hyvän tarkoituksen ja yhteisen leikin omalla asenteellaan. Eräässä Routarinteen saamassa palautteessa koulutusta oli moitittu ”*liian pitkäksi*” ja erästä ryhmätyötä ”*turhaksi ja tarpeettomaksi*”. Huono kokemus juontui Routarinteen mukaan osallistujien omasta asenteesta, jolla he onnistuivat pilaamaan kouluttajien hyvän tarkoituksen ja ylipäänsä mahdollisuuden koulutuksen onnistumiseen.

”Kun ryhmän piti valita työyhteisön epäkohtaan liittyvä aihe, niin kahdeksan ryhmää kymmenestä valitsi kehittämiskohteeksi vessa-aiheisia juttuja. Että vessassa ei ole tarpeeksi vessapaperia. Me oltiin korvat punaisina -- täähän on kauhean noloa kaikkien kannalta.”

Leikin pilaaminen ja ”*läskiksi lyöminen*” saattoi ohjaajatkin ikävään tilanteeseen. Routarinne itse arvelee, että työyhteisön ja työpaikan sisäiset, käsittelemättä jääneet asiat purkautuivat turhautumisena, ohjaajienkin kannalta harmittavalla tavalla.

Routarinne muistaa ainoastaan yhden kerran koulutusuransa alkua ajoilta 1990-luvulta, jossa joku osallistuja olisi todella uhanut aggressiivisuudellaan koulutuksen onnistumista. Tässä tapauksessa hän sattui olemaan vielä esimies. Koulutuspäivä oli edennyt niin, että esimies, joka oli itse kouluttanut aamupäivän, kyseenalaisti kaiken,

mitä Routarinne iltapäivän osuudessaan esitteli. Esimiehellä oli tarve korostaa omaa asiantuntemustaan ja vähätellä Routarinteen näkemystä, jolloin koulutusta oli hyvin kiusallista ja vaikea vetää. Esimiehen negatiivinen asenne kangisti ilmapiiriin, jolloin ryhmän toiminta oli jäykkää ja pidättäytyvää. Tauon aikana Routarinne melkein pyysi esimiestä – leikin ja ilon pilaajaa – jättäytymään koulutuksen loppuosasta pois, sillä hän koki tilanteen mahdottomana. Tunnelma kääntyi kuitenkin pääläelleen, ja päivän päätös sai tahattomasti karnevalistisia piirteitä. Kuten Bahtin (Bahtin 2002) määrittelee, karnevaalikulttuuri kääntää viralliset arvot, tavat ja tottumukset sekä hierarkiat ylösalaisin. Routarinteen ohjaaman koulutuksen loppuosa käsitteli statuksia (Johnstone 2007, Routarinne 2007).

”Kun oltiin käsitelty statuksia jonkun aikaa, niin koko ryhmä teki yhtäaikaisen tunnistuksen pomostaan: tuohan on jäykkä, negatiivinen korkea status! Kaikki röhähti nauramaan. Johtaja vielä itse tajusi sen, että ne nauraa mulle ja miksi.”

Työskentelyä vaikeuttaneen esimiehen joutuminen naurun kohteeksi yllättäen oli Routarinteen mukaan ryhmälle ja ilmapiirille vapauttava kokemus. Tilanne olisi ollut toinen, jos esimies olisi kyennyt nauramaan itse mukana, sillä naurun kohteena oli esimiehen käyttämä joustamaton statusrooli. Tapahtuneen jälkeen esimies vaikenä, ryhmädynamiikka vahvistui ja koulutus eteni vapautuneemmassa ilmapiirissä. Myöhemmin koulutuspalautteessa ilmoitettiin, että Stella Polaris on jatkossakin tervetullut yritykseen, mutta *”Routarinne ei astu enää jalallakaan tähän taloon.”*

Bergsonin kuvailemalle (Bergson 1994) naurulle ominainen ympäristö on välinpitämättömyys, joten sympatian tunne tukahduttaa naurun. Nauru yhdistää tiettyyn suljettuun piiriin, eli nauru on aina tietyn ryhmän naurua. Tilanne antoi alaisille yllättävän mahdollisuuden nauraa avoimesti esimiehelleen. Bahtin (Bahtin 2002) muistuttaa, että karnevalistinen nauru sisältää eettisyyden näkökulman. Nauru ei kohdistu yksittäiselle ilmiölle eikä ole pilkallista vaan hyväksyvää. Karnevalistinen estetiikka asettaa naurunalaiseksi koko maailman. Myös Kearney (1988) muistuttaa naurun sisältämän eettisyyden elementin. Naurun kautta voi oivaltaa ja kohdata rajoja.

5.2 Valta-asetelmien havaitseminen ja niissä joustaminen

Improvisaatiometodin idea tasa-arvosta, siitä että kukaan ei ole toista parempi tai huonompi, herättelee työyhteisöä havaitsemaan valta-asetat työyhteisön sisällä. Käyttämänsä statusilmaisun havaitseminen ja sen monipuolistaminen tuovat toisen ihmisen kohtaamiseen enemmän mahdollisuuksia. Sen sijaan, että jäykistyy ja kangistuu tietylle eläinmaailmasta tutulle nokkimisjärjestyksen tasolle, voi pyrkiä joustavuuteen.

Kuten Manka (Manka 2006) toteaa, työhyvinvointiin vaikuttavat ryhmähengen lisäksi ihminen itse, organisaatio, esimiestoiminta sekä työ. Ryhmähengen pilaamiseen riittää yksi henkilö. Työyhteisön ongelmat tulevat Routarinteen kokemuksen mukaan esiin lähinnä ensimmäisessä asiakastapaamisessa esimerkiksi siten, että joku työntekijöistä määrittellään ”hankalaksi”. ”Hankala” työntekijä saattaa koulutusta tilaavan tahon mukaan olla ”yhteistyökyvytön ja auktoriteettiongelmainen”. Keltikangas–Järvinen (Keltikangas–Järvinen 2010) muistuttaa, että erinomaisista sosiaalisista taidoista huolimatta joku henkilö ei kuitenkaan ole kiinnostunut käyttäytymään tietyssä ympäristössä sosiaalisesti toivotulla tavalla.

Ovatko ”hankalat” ja yhteistyökyvyttömät työtoverit ”hankalia” myös vuorovaikutustaitoja opettavassa improvisaatiokoulutuksessa? Johnstone kehitteli metodiaan muun muassa työskennellessään opettajana sellaisten erityisoppilaiden luokassa, jota kukaan muu opettaja ei huolinut (Johnstone 2007). Asioilla on puolensa, sillä vastentahtoisesti prosessiin osallistuvat saattavat lamauttaa toimintaa. Kuten Huizinga (Huizinga 1938) toteaa, leikki on vapaaehtoista, mutta sitä sitovat tietyt säännöt. Kun sääntöjä rikotaan, leikin hauraus paljastuu: se menee pilalle. Routarinne itse ei tee yhteyttä ”hankalana” pidetyn työtoverin ja ”hankalan” koulutettavan välille.

”Ihanuushan on just siinä, että eivät ne hankalat tyypit... ole hankalia. Kuka siellä koulutuksessa olisi hankala, kun se on kaikkien mielestä kivaa.”

Koulutuksessa saattaa olla henkilö, jolla voi olla tarve väittää vastaan, haastaa tai kyseenalaistaa. Sen sijaan, että provosoituisi oman ärsytyskynnyksen ylittävistä hyökkäävistä kommentteista, Koponen kehottaa ennemminkin säilyttämään malttinsa ja

pysähtymään hetkeen. Hankalat ja haasteelliset tilanteet tarjoavat ohjaajalle itselleen oppimistilaisuuden. Routarinne vakuuttaa, että itse koulutukseen liittyvät ongelmatilanteet ohjaaja osaa ratkaista ammattitaidollaan.

Kyseenalaistuksiin Routarinne kertoo suhtautuvansa joustavalla asenteella (ks. Johnstone 2007, Routarinne 2007, Keltikangas–Järvinen 2010) ”*Vau, miten hyvä idea! Hyvä kommentti!*”. Ohjaajan – ehkä yllättäväkin – hyväksyvä suhtautuminen usein vesittää haastamisen tarpeen eikä toiminta häiriinny. Samalla hämmennystä herättänyt asia tulee selventäväksi kaikille. Ohjaajalle saattaa vasta myöhemmin selvitä johtajan kahdenkeskeisestä kommentista, että kyseinen kyseenalaistava henkilö on ”se hankala tyyppi”. Samalla on paljastunut, että ”se hankala” alainen ei ole aikaisemmin osoittanut avoimesti vapautuneisuutta, ainakaan esimiehen läsnä ollessa.

”Johtaja kertoi, ett ei oo koskaan nähnyt sen... käkättävän ääneen.”

Kuten Kearney (1988) huomauttaa, eettinen mielikuviutus tunnekasvatuksena havahduttaa näkemään toisen ihmisen ja lisää siten ymmärrystä ja oivalluksia.

Suurin kulttuurien välinen ero, jonka Välimaa havaitsi Kiinassa kouluttaessaan, tuli esiin nimenomaan statusharjoituksissa, johtajan ja alaisen välisessä hierarkkisessa suhteessa. Vallitseva käsitys johtajasta on korkeastatuksinen, jonkin verran kontrolloiva ja alaisiaan alistava. Alainen puolestaan pyrki välttämään johtajan reviirille astumista. Tasa-arvoisempi ajattelutapa sai koulutuksen aikana kannatusta, mutta siihen pääseminen on käytännössä hidas prosessi. Harjoitustilanteissa jo huomasi, että vanhoihin rooleihin palattiin suhteellisen nopeasti takaisin. Välimaan mukaan oman haasteensa koulutukseen tuotti tehtävänannon ymmärtämiseen liittyvän palautteen rehellisyys. Koulutettavat olivat tekevinään asioita, hymyilivät ja nyökyttelivät ymmärtämisen merkiksi, mutta välillä tulikin ilmi, että ryhmä ei ollutkaan ymmärtänyt mitä pitäisi tehdä. Välimaa arvelee, että kiinalainen ja kiinankielinen kouluttaja olisi mahdollisesti hahmottanut asiat kulttuurisesta ja paikallisesta näkökulmasta länsimaalaista paremmin.

5.3 Turvallisuuden tunne improvisoinnin edellytyksenä ja esteenä

Työyhteisön ryhmähengellä nähdään olevan vaikutusta työhyvinvointiin ja sen merkitys on ratkaiseva myös improvisoidessa. Routarinne nostaa hyväksymisen lisäksi turvallisuuden improvisaatiometodin keskeisimmiksi seikoiksi. Hyväksyminen on toiminnan jatkumisen ja idean eteenpäin viemisen kannalta merkittävää, mutta turvallisuus on yksi metodin ydinasioista. Vasta turvallisessa ilmapiirissä on mahdollista vapautua häpeän, pelon ja turvattomuuden tunteista. Itseen voi kehittää paremmaksi ja joustavammaksi tai katseen voi suunnata toiseen. Asioita voi käsitellä siltä kannalta, miten toisen saisi pelkäämään vähemmän.

”Eli huolehdinks mä omasta vai toisen turvallisuudesta?”

Turvallisuutta tuovasta statusroolista, naamioista luopuminen voi herättää itsessä epävarmuuden tunteita, mutta statuksensa vapaaehtoinen laskeminen vahvistaa toista (Routarinne 2007). Improvisoidessa voi pyrkiä siihen ”miten saada kaveri näyttämään hyvältä.” Routarinne lisää, että improvisaatioharjoitteita voi toki muokata siten, että ne tähtäävät pelkästään omasta turvallisuudesta huolehtimiseen.

”Eihän siinä oo mitään paha, että huolehtii omasta turvallisuudestaan, sinänsä. Happinaamari kasvoille silloin kun sitä tarvitaan.”

Koposelle taipumus rutiinien luomiseen on osoitus ihmisen turvallisuuden tarpeesta. Ohjaajan on tiedostettava valtansa ja omat taitonsa siinä, mihin tiloihin ohjaamiaan ihmisiä on turvallisesti viemässä, vaikka kyseessä olisikin leikki ja sen keinot. Esimerkiksi sellaisessakin leikissä,³² jossa ei ole sääntöjä, ryhmä luo itse säännöt hyvin nopeasti. Koponen pyrkii herättämään osallistujat siihen, että ne tavat, joilla tekee tilan itselleen turvalliseksi, eivät välttämättä sovi sellaisenaan kaikkiin olosuhteisiin. Toisella tavalla tekeminen on epämukavaa ja pelottavaa, sillä siihen sisältyy epäonnistumisen mahdollisuus. Nopeaa reagointia vaativat pelit ja leikit tarjoavat osallistujilleen useita

³² ”Esimerkiksi pikipokissa ohjaaja keksii pelille nimen: ’Hei! Tiedättekste sen lompakonpiilotus-kactusmaa-pelin? Aletaan pelaa sitä! Nyt!’ Se ei oo pitkä aika, kun se porukka on laatinut säännöt lompakonpiilotus-kactusmaa-pelille. Leikki vaatii muutamat teatteriharjoitukset alle, yrityksille tätä ei voi tehdä” (Koponen 25.8.2010)

mahdollisuuksia kokea epäonnistumista turvallisessa ilmapiirissä. Epäonnistumisesta ei rangaista vaan toisella tavalla tekemiseen suhtaudutaan hyväksyvästi. Epäonnistumisen kokemus leikkillisissä harjoitteissa on Koposen mukaan yhtä suuri kuin sille antaa aikaa.

”Eteenpäin vaan. Se moka on just niin suuri, kuin sä annat sille aikaa. Se sattui kerran tai kaks – entäs sitten? Me heitetään kanaa!”

Ryhmässä saavutettu luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri saattaa parhaimmillaan avata omaan itseen ja minäkuvaan liittyviä rajoituksia. Niiden havaitseminen, ymmärtäminen ja oivaltaminen voi olla voimakas kokemus, joka syvyydessään koskettaa myös ohjaajaa. Parhaimmillaan koulutus tai kurssi voi antaa alkusysäyksen jonkinasteiselle prosessille, joka auttaa tarkastelemaan uudella tavalla itseä ja omia mahdollisuuksia. Koponen kokee onnistumista, jos havaitsee kurssilleen osallistuneen oivaltaneen jotain merkityksellistä.

”Nämä on huikeita, kun ihminen tajuaa, että on kantanut tämmöistä tarinaa koko elämän ja elänyt tarinan mukaan, joka on ihan täyttä paskaa. Minkälaisia rajoitteita tekee, kun kuuntelee sitä stooria.”

Koposen kuvailema esimerkki on hänen ohjaamaltaan Improa & salsaa -kurssilta, jolle osallistuneet ovat tulleet vapaaehtoisesti, omalla ajallaan. Kurssin alussa eräs 40-vuotias nainen kertoi epäröivänsä tanssimista, koska koki olevansa niin jäykkä. Viikonlopun mittaisen kurssin päätteeksi nainen oli itkenyt avoimesti, sillä käsitys omasta kehosta ja sen mahdollisuuksista oli osoittautunutkin rajoittavaksi ja kapeaksi. Keho oli taipunut enemmän kuin mieli.

’Hän on neljäkymmentä vuotta ollut sitä mieltä, että hän on jäykkä. Hän on ajatellut, että tämä [keho] on välttämätön paha, joka vie hänen arvokasta päätään töihin ja tuo sen sieltä pois.’

Deweyn (Dewey 1934) mukaan taide purkaa jäykkiä havaitsemistapoja. Koposen kuvailema esimerkki vahvistaa käsitystä siitä kuinka taide (liike ja improvisaatio) ja kehollinen kokemus voivat muokata ihmisen minäkäsitystä positiiviseen suuntaan. Kenties turvallisuudenhakuisuus ohjaa ihmistä pitämään kiinni vääristäkin käsityksistään. Suurin este saattaa olla vain ihminen itse.

6. Yhteenveto

Tuomi ja Sarajärvi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125) huomauttavat, että tutkimuseettiset kysymykset ovat laadullisessa tutkimuksessa erittäin keskeisiä, sillä vapaamuotoiset tiedonhankintakeinot lähestyvät arkisia vuorovaikutustilanteita. Tutkijan institutionaalinen asema velvoittaa eri tavalla kuin arkielämän suhteissa ja tietoja kerätessä eettisten ongelmien arviointi ennakkoon voi olla vaikeaa. Olen työssäni perehtynyt jonkin verran lehtihaastattelujen tekemiseen, mutta aikaisempaa kokemusta tutkimusaineiston keräämisestä teemahaastattelujen avulla minulla ei ollut. Koin, että ammattilaisten haastattelu oli tärkeä oppimiskokemus, joka osoitti kuinka merkittävässä roolissa itsekkin olen tiedon tuottamisen kannalta. Seuraavalla kerralla valmiudet teemahaastattelun tekemiseen ovat luonnollisesti paremmat. Keräämääni haastattelumateriaalia tarkastellessani uskon, että toinen tai kolmas haastattelukerta olisi tuonut kysymyksiin terävyyttä ja aiheeseen lisää syvyyttä. Ottaen huomioon tutkielman laajuuden, pidin keräämäni aineistoa riittävänä. Koska taiteen ja taidelähtöisten menetelmien käytöstä työhyvinvoinnin kehittämisessä on suhteellisen niukasti tutkittua tietoa, olen joutunut käyttämään tutkielmani viitekehyksenä sellaista materiaalia, joka on tutkimaani aihetta lähellä.

Tuomen ja Sarajärven (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129) mukaan aiheen valinta liittyy eettisyyden kysymykseen. On tärkeää ilmaista kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi se tehdään. Näihin kysymyksiin olen pyrkinyt vastaamaan tutkimusongelman muotoilussa määrittellessäni tutkimukseni tarkoitusta. Näen ajankohtaisen tutkimusaiheeni taiteen ja kulttuurin vaikutuksista hyvinvointiin ja työhyvinvointiin erityisen tärkeänä, sillä niiden välistä positiivista yhteyttä ei voi kiistää. Tulee kuitenkin muistaa, että näin voimakkaan ennakko-oletuksen ohjaamana tehtyyn tutkimukseen liittyy vaaransa. Tutkijan omat ennakkokäsitykset ohjaavat näkemään aineistosta tiettyjä asioita ja saattavat estää näkemästä mahdollisia ongelmia. Valitsemaani aineistoon tulee suhtautua kriittisesti, sillä tietyllä tavalla painottuva materiaali saattaa antaa aiheesta turhan yksipuolisen kuvan. Koska aineistoni ei sisällä itse koulutuksen kohteena olevien työntekijöiden ja työyhteisöjen kokemuksia, niin koulutuksen vaikutusten arviointi on

mahdotonta. Työhyvinvointivaikutusten mittaaminen on muutoinkin varsin haasteellista.

Tuomi ja Sarajärvi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131) korostavat, että ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettinen perusta on ihmisoikeuksissa. Lähtökohtaisesti olen pyrkinyt siihen, että tiedonantajani ovat olleet selvillä tutkimukseni tavoitteista ja menetelmistä. En myöskään ole halunnut hankaloittaa haastateltavien yhteiskunnallista asemaa tai työllistymismahdollisuuksia tutkimuksellani. Asiantuntijahaastatteluisissa nousee kuitenkin esiin kysymys siitä, mitä asioita tiedonantaja olettaa haastattelijan haluavan kuulla. Miten avoimesti yrittäjänä työskentelevä henkilö haluaa esimerkiksi kertoa työhönsä liittyvistä ongelmatilanteista? Tutkimuksen uskottavuus liittyy Tuomen ja Sarajärven (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132) mukaan hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. Tämän neuvon mukaisesti olen pyrkinyt noudattamaan rehellisyyden ja huolellisuuden ohjetta tutkimusta tehdessäni ja huomioimaan edeltävien tutkijoiden tekemän työn.

Tutkimustyön alkuvaiheessa arvelin, että improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutusten painopiste löytyy kepeästä hauskanpidosta ja naurusta, kaiken hyväksyvistä *joo, ja...* -asetelmasta. Kuten Sennett (2002) huomauttaa, ryhmäkoheesio voima tekee ryhmätyöskentelystä pinnallista, sillä ristiriidat painetaan pinnan alle. Jääkö koulutusten anti pelkän *joo, ja* -hokeman tasolle ja työyhteisöä todellisuudessa vaivaavat ongelmat pinnan alle? Kouluttaja voi vain aavistella jotain, mutta tilanteiden ratkaisu jää työyhteisön omalle vastuulle. Esimiehellä on velvollisuus olla tietoinen työyhteisönsä asioista ja tilanteista, jotta kenenkään ammattitaitoa ja aikaa ei käytettäisi väärin. Suunnitteluvaiheessa tulee siis olla selvillä, minkälaista koulutusta ollaan tilaamassa ja minkälaisen tarpeen se täyttää. Vasta sen jälkeen voidaan puntaroida, millainen vaikutus sillä on työyhteisölle. Käsitykseni koulutusten mahdollisuuksista osoittautuivat aluksi varsin pintapuolisiksi. Yllätyin kuinka yksityiskohtaisiin seikkoihin koulutusten avulla on mahdollista päästä, jos koulutukselle antaa aikaa ja tilaa. Jo Routarinteen esittämä turvallisuuden käsite vuorovaikutustilanteessa ja se, miten voisi toimia toisen kokeman pelon tunteen vähentämiseksi herättävät pohtimaan arkisia vuorovaikutustilanteita uudella tavalla. Mitä se tarkoittaa esimiehen ja alaisen tai korkeammin ja matalammin

koulutetun välisessä suhteessa? Sosiaalinen tausta vaikuttaa työyhteisön arkisissa vuorovaikutustilanteissa, mutta leikin ja draaman maailmassa sillä ei pitäisi olla merkitystä.

Olen ilahtunut siitä, kuinka suurella innolla taiteen tarjoamia mahdollisuuksia ollaan rakenteellisella tasolla tuomassa suomalaiseen työelämään. Suotavaa olisi, että into olisi yhtä voimakas peruskoulujen tuntijakosuunnittelussa. Itse uskon, että mitä aikaisemmin taidelähtöisten menetelmien tai draaman soveltaminen luontevana oppimisen muotona tulee oppimisprosessiin mukaan, sitä matalampi kynnyksen käyttöön on aikuisiällä ja työelämässä. Kertovatko pyrkimykset rakenteellisen tason muutoksiin jotain suomalaisen työelämän ja johtamistavan muutoksesta vai pelkästään menetelmien tehokkaammasta markkinoinnista? Usein ajatellaan, että hyvinvoiva työntekijä on myös tehokas. Taidelähtöisten menetelmien käyttöä pohtiessa tulee kysyä, näkeekö työnantaja koulutuksen keinona puristaa alaisistaan viimeisetkin mehut hyvinvoinnin nimissä vai onko mukana aitoa huolta alaisten jaksamisesta. Tällaisen koulutuksen järjestäminen työajalla on kuitenkin osoitus siitä, että työnantaja pitää sitä tärkeänä, mutta mielestäni koulutukseen tulisi ehdottomasti lisätä jatkuvuuden ja toistuvuuden ulottuvuus. Vaikka innostus alan toimijoiden ja alasta kiinnostuneiden keskuudessa on suurta, tulee muistaa, että työnhyvinvointiin liittyviä asioita ei kuitenkaan voida muuttaa kerralla eikä pelkästään taidelähtöisiin menetelmiin turvaamalla. Ne kuitenkin tarjoavat mahdollisuuden tutkia asioita toisenlaisilla tavoilla. Työyhteisöä ja sen sosiaalisia suhteita voidaan käsitellä leikin ja naurun maailmoissa, turvallisessa, toista kunnioittavassa ilmapiirissä. Hyvä alku taiteen ja työelämän välisestä yhteistyöstä on nähdäkseni havaittavissa.

Jos turvallisuus ja luottamus ovat onnistuneen koulutuksen ja sujuvan improvisoinnin perusta, niin miten kyseiset seikat suhtautuvat Sennettin (2002) ja Siltalan (2007) näkemyksiin välinpitämättömyyttä huokuvan kapitalistisen järjestelmän edessä. Jos työelämä ja sen kohtuuttomat vaatimukset saavat kääntymään itsekkääseen, vain omista tarpeista ja turvallisuudesta huolehtimiseen, onko naivia kuvitella, että koulutuksilla olisi hyvinvointia lisäävä vaikutus. Saavatko koulutukset ihmisen avautumaan, kuuntelemaan itseään ja toista, heittäytymään aitoon vuorovaikutukseen ja pyrkimään

läsnäoloon? Mitä siitä seuraa, jos ihminen onnistuu? Koposen kertomus siitä, kuinka improvisaatioteatterin harrastajat ovat kertoneet saaneensa juuri improvisaatiosta rohkeutta ja voimaa muuttaa elämäänsä, vaihtamalla esimerkiksi työpaikkaa, on mielestäni osoitus siitä, että taide voi vaikuttaa ihmistä voimaannuttavasti.

Turvallisuuteen tai luottamukseen vetoaminen on hieman kyseenalaista silloin, jos koulutus tilataan uralla etenemistä tai jopa henkilöstön irtisanomisia silmällä pitäen. Välimaan mukaan yksi tavoite Kiinan koulutuksessa oli selvittää – vaikkakin anonymisti – työntekijöiden taipumuksia ja kykyjä, jotka jäävät työnantajalta huomaamatta. Voi olla hyvä, että tarjotaan erilaisia keinoja ja välineitä, mutta ovatko ohjaajat työnantajan vai työntekijöiden asialla. Kukin ohjaaja ratkaisee luonnollisesti omalta kohdaltaan ja kunkin koulutuksen kohdalla rajansa ja sitoutumisen asteensa. Itse kuitenkin mietin, miten syvää luottamus työnantajaa, työyhteisöä tai koulutusten vetäjää kohtaan voi olla, jos taidelähtöisiä menetelmiä käytetään viime kädessä hyväksi työntekijöiden lajittelussa paremmuusjärjestykseen. Onko mahdollista, että koulutustilanteessa syntyykin kilpailu, joka ei ole improvisaation idean mukaista ja jonka vaikutukset koko ryhmän kannalta ovat tuhoisia. Kuka kontrolloi, ettei menetelmiä käytetä puhtaasti yritysmaailman ehdoilla?

Toivon, että tekemäni tutkielma herättää kiinnostusta ja lisää ymmärrystä taidelähtöisten menetelmien käytöstä työyhteisöjen koulutusmuotona sekä vie aiheesta tehtävää tutkimusta eteenpäin. Oma tutkielmani ja *Taika-hankeessa* toteutetut projektit ovat lähestyneet aihetta menetelmiä toteuttavien taiteilijoiden ja ammattilaisten näkökulmasta. Näkisin, että seuraavassa vaiheessa on tärkeää koota yhteen työntekijöiden ja esimiesten näkökulmia, jotta taidelähtöisistä menetelmistä ja niiden käytöstä työyhteisöissä saatava tieto olisi mahdollisimman monipuolista.

On hienoa, että improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutuksia tekevät ohjaajat vievät osaamistaan sellaisiin paikkoihin ja yhteisöihin, joihin se ei muuten välittyisi. Improvisointia pääsevät kokeilemaan sellaisetkin henkilöt, jotka eivät muuten sen pariin aktiivisesti hakeutuisi. Lisäksi koulutus on helposti omaksuttavassa, positiivisessa muodossa, joten kynnyksensä käyttöön on matala. Improvisointi ei vaadi erityisiä

välineitä, sen harjoitteluun tarjoutuu mahdollisuuksia päivittäin. Koulutuksen onnistunut käyttö edellyttää, että itse koulutusprosessi ja sille käytettävissä oleva aika suunnitellaan huolella niin tilaajan kuin koulutuksen tarjoajan taholta. Taide voi lisätä hyvinvointia, jos sille annetaan aikaa ja tilaa vaikuttaa niin yksilön tasolla kuin työyhteisönkin tasolla. Tähän lopuksi siteeraan yhtä Laotsen ajatusta, johon mielestäni kiteytyy jotain oleellista improvisaation elämänmakuisesta ytimestä.

Syntyessään ihminen on pehmeä ja taipuisa; kuollessaan hän muuttuu kovaksi ja kankeaksi. Kymmenentuhatta oliota, ruoho ja puut ovat eläessään pehmeitä ja taipuisia, mutta kuoltuaan ne muuttuvat hauraiksi ja kuiviksi. Totisesti, kovuus ja kankeus ovat kuoleman seuralaisia; pehmeys ja notkeus seuraavat elämää. Sen vuoksi ”ase, joka on liian jäykkä, katkeaa; puu, joka on liian kova, murtuu.” Kova ja mahtava alennetaan, mutta pehmeä ja taipuisa ylennetään.

Laotse

Lähteet

- Bahtin, Mihail (2002) *Francois Rabelais – keskiajan ja renessanssin nauru*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy
- Bardy, Marjatta (2007) ”Taiteen paluu arkeen”. Teoksessa Bardy, Marjatta, Haapalainen Riikka, Isotalo Merja & Korhonen, Pekka (toim.), *Taide keskellä elämää*, s. 21–33. Keuruu: Nykyaiteen museo Kiasman julkaisuja 106/2007
- Bergson, Henri (1994) *Nauru. Tutkimus komiikan merkityksestä*. Helsinki: Lokikirjat.
- Clift, Stephen M. & Hancox, Grenville (2001) The perceived benefits of singing: findings from preliminary surveys of university college choral society. *The Journal of Royal Society for the Promotion of Health*, 121 (4) 248–256
- Darsø, Lotte (2004). *Artful Creation – Learning Tales of Arts-in-Business*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Dewey, John (2010) *Taide kokemuksena*. Tampere: Niin & näin
- Dissanayake, Ellen (1992) *Homo Aestheticus: Where Art Comes from and Why*. Seattle: University of Washington Press.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino
- Heikkinen, Hannu (2004) *Vakava leikillisyyys – Draamakasvatusta opettajille*. Vantaa: Kansanvalistusseura
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2010) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Huizinga, John (1984) *Leikkivä ihminen – yritys kulttuurin leikkiaineuksen selvittämiseksi*. WSOY: Juva.
- Hyypä, Markku T., Liikanen, Hanna-Liisa (2005) *Kulttuuri ja terveys*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hyypä, Markku T., Mäki, Juhani (2000) Edistääkö sosiaalinen pääoma terveyttä? Pohjanmaan rannikon suomen- ja ruotsinkielisen väestön kansalaisaktiivisuuden ja terveyden vertailu. *Suomen lääkäri-lehti* 55, 821–826
- Johnstone, Keith (2007) *Impro: Improvisation and the Theatre*. London: Methuen
- Johnstone, Keith (1996) *Impro. Improvisoinnista iloa elämään ja esiintymiseen*. Helsinki: Yliopistopaino.

Kantonen, Lea (2010) ”Yhteisötaiteen estetiikkaa ja menetelmiä: yhteistyötä, vuoropuhelua, palvelua ja provokaatiota” Teoksessa Kantonen, Lea (toim.) *Ankaraa ja myötätuntoista kuuntelua: keskustelemaa kirjoitusta paikkasidonnaisesta taiteesta*, s. 74–84, Kuvataideakatemia, Helsinki: Yliopistopaino

Kearney, Richard (1988) *The Wake of Imagination. Toward a postmodern culture*. London, Hutchinson.

Keltikangas-Järvinen, Liisa (2010) *Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot*. Juva: WSOY.

Kielitoimiston sanakirja (2007). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Konlaan, Boinkum Benson (2001). *Cultural Experience and Health. The coherence of health and leisure time activities*. Umeå University Medical Dissertation. Väitöskirja.

Koponen, Pia (2004) *Improkirja. Mitä yhteistä on filosofialla, pullopersesialla ja vapaalla pudotuksella*. Helsinki: Like.

Kuula, Arja (2006) *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Jyväskylä: Vastapaino.

Laotse (1987) *Tao te ching*. Juva: WSOY.

Liikanen, Hanna-Liisa (2010) *Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014*. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1

Manka, Marja-Liisa (2006) *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Mills, Deborah & Brown, Paul (2004) *Art and Wellbeing*. Australia Council for the Arts, Sydney. Saatavana: www.australiacouncil.gov.au/__data/assets/pdf_file/0007/33937/entire_document.pdf

Niemivirta, Markku (2004) *Habits of mind and academic endeavors: The correlates and consequences of achievement goal orientations*. Väitöskirja.

Numminen, Ava (2005) *Laulutaidottomasta kehittyväksi laulajaksi. Tutkimus aikuisen lukutaidon lukoista ja niiden aukaisemisesta*. Studia Musica 25. Sibelius-Akatemia. Helsinki. Väitöskirja.

Rantala, Pälvi (2011) ”Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: prosessianalyysi” Teoksessa Rönkä, Anu-Liisa, Kuhanen, Ilkka, Liski, Minna, Niemeläinen, Saara, Rantala, Pälvi (toim.). *Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä*, s. 16–29 Lahden ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja C, osa 75. Saatavana: www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/554

Routarinne, Simo (2004) *Improvisoi!* Tampere: Tammi.

Routarinne, Simo (2007) *Valta ja vuorovaikutus. Statusilmaisun perusteet*. Keuruu: Tammi.

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (2005) ”Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus”. Teoksessa Johanna Ruusuvuori ja Liisa Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. s. 22–56. Tampere: Vastapaino

Räisänen, Kirsi & Roth, Kaarina (2007). *Hankalat tyypit työelämässä*. Vammala: Työterveyslaitos.

Rönkä, Anu-Liisa, Kuhanen, Ilkka, Liski, Minna, Niemeläinen, Saara, Rantala, Pälvi (toim.). *Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä*. (2011) Lahden ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja C, osa 75.
Saatavana www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/554

Sederholm, Helena (2007) ”Taidekasvatus – samassa rytmissä elämän kanssa.” Teoksessa Marjatta Bardy, Riikka Haapalainen, Merja Isotalo & Pekka Korhonen (toim.) *Taide keskellä elämää*, s.143–149. Nykytaiteen museo Kiasman julkaisuja 106/2007, Keuruu.

Sennett, Richard (2002) *Työn uusi järjestys : miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.

Seppälä, Mikko-Olavi (2010) ”Harrastajateatterin vuosisata”. Teoksessa Seppälä, Mikko-Olavi ja Tanskanen Katri (toim.) *Suomen teatteri ja draama*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Siltala, Juha (2007) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Uudistettu laitos. Keuruu: Otava.

Siltala, Sami (2001) *Narrin maailma: improvisaatioteatteri kulttuurisena ilmiönä*. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Opettajankoulutuslaitos, Jyväskylän yliopisto.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Tammi.

von Brandenburg, Cecilia (2007) ”Taide ja työhyvinvoinnin edistäminen – tehokkuusajattelua vai elämänlaadun parantamista”. Teoksessa Marjatta Bardy, Riikka Haapalainen, Merja Isotalo & Pekka Korhonen (toim.) *Taide keskellä elämää*, s. 179–187. Nykytaiteen museo Kiasman julkaisuja 106/2007, Keuruu.

von Brandenburg, Cecilia (2008) ”Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä Näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön”. Opetusministeriön julkaisuja 2008:12

Painamattomat lähteet:

Teemahaastattelut

Koponen, Pia 27.1.2010, 45 min., 25.8.2010, 1.45 min.

Routarinne, Simo 2.6.2010, 60 min.

Välimaa, Tomi 25.3.2010, aika 55 min.

Luento

Taiteen soveltavien menetelmien haasteet ja mahdollisuudet hyvinvointialalla - kansainvälinen seminaari, Tutkivan teatterityön keskus, Tampere 3.-4.10.2011

Internet-sivut ja sähköpostit:

Forum-teatteri

fi.wikipedia.org/wiki/Forum-teatteri

Päivitetty 14.7.2010. Luettu 31.8.2011

Helsingin Sanomat -verkkolehti 24.5.2011. Tutkimus: Museoissa käyvät miehet ovat terveempiä.

www.hs.fi/ulkomaat/artikkeli/Tutkimus+Museoissa+k%C3%A4yv%C3%A4t+miehet+ovat+terveempi%C3%A4/1135266394511

Päivitetty 24.5.2011. Luettu 3.6.2011

Helsingin Sanomat -verkkolehti 23.9.2011. Jenni Väisäsestä tuli hetkessä turha työntekijä

Improvisaatioteatteri Stella Polaris. Improvisaatio ja improvisoidut näytelmät.

www.stella-polaris.fi/improvisoidut_naytelmat.php

Luettu 23.4.2011

Improvisaatioteatteri Stella Polaris. Stella Polaris – Koulutus.

www.stella-polaris.fi/stella_polaris_koulutukset.php

Luettu 23.4.2011

Improvisaatioteatteri Stella Polaris. Stella Polariksen tarina

www.stella-polaris.fi/stellan_tarina_2.php

www.stella-polaris.fi/stellan_tarina_3.php

Luettu 4.6.2011

Korhonen, Pekka. Menetelmät. Mitä taidelähtöisillä menetelmillä tarkoitetaan?

www.taikahanke.fi/etusivu/menetelmat

Luettu 5.6.2011

Nyhjää tyhjistä

fi.wikipedia.org/wiki/Nyhj%C3%A4%C3%A4_tyhj%C3%A4st%C3%A4

Päivitetty 28.4.2008. Luettu 31.8.2011

Putous

fi.wikipedia.org/wiki/Putous

Päivitetty 30.8.2011. Luettu 31.8.2011

Proimpro Oy – Promoting professional progress with improvisation

www.proimpro.fi

Luettu 31.8.2011

Suomen Arts & Business Ammattilaiset – SABA ry

www.sabary.fi

Luettu 31.8.2011

Sovellataidetta.fi -verkkopalvelu

www.sovellataidetta.fi

Luettu 31.8.2011

Taika 2008–2011. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin.

www.taikahanke.fi

Luettu 31.8.2011

Tampereen improvisaatioteatteri Snorkkeli: Vuorovaikutus- ja improvisaatiokurssit.

www.snorkkeli.fi/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=7&Itemid=40

Luettu 23.4.2011

Tjäder, Johanna. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Työhyvinvointi.

www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx

Päivitetty 12.8.2011. Luettu 31.8.2011

Tilastokeskus. Tietoa tilastoista. Käsitteet ja määritelmät. Tiimityö

www.tilastokeskus.fi/meta/kas/tiimityo.html

Luettu 24.5.2011

Vauhkonen, Tuula. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Yksilön työhyvinvointi.

www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx

Päivitetty 7.3.2011. Luettu 31.3.2011

Vauhkonen, Tuula. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Työyhteisön työhyvinvointi

www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Päivitetty 28.1.2011. Luettu 31.3.2011

Voimaa taiteesta -hanke 2010–2012. Tutkivan teatterityön keskus, Tampereen yliopisto

www.voimaataiteesta.fi

Luettu 31.8.2011

VTT. Uutiset ja tapahtumat: VTT ja Stella Polaris yhdistävät tutkimuksen ja improvisaation työyhteisöjen kehitystyössä
www.vtt.fi/news/2011/040411_VTT_ja_Stella_Polaris_yhdistavat_tutkimuksen_ja_imp_rovisaation_tyoyhteisojen_kehitystyossa.jsp
Päivitetty 4.4.2011. Luettu 4.6.2011

YLE Alueet / Turku

Opetusministeri: Lisää taideaineita perusopetukseen.

yle.fi/alueet/turku/2011/08/opetusministeri_lisaa_taideaineita_perusopetukseen_2783933.html

Julkaistu 11.8.2011. Luettu 1.9.2011

Sähköpostiviestit

Routarinne, Simo. 27.9.2010. Tulostettu 27.9.2010

Välimaa, Tomi 5.6.2011. Tulostettu 5.6.2011

Liite

Teemahaastattelurunko

1) Perustiedot

- Ohjaajan koulutustausta ja kokemus alalta

2) Improvisaatio- ja vuorovaikutuskoulutukset työyhteisöissä

- Kenelle, kesto, sisältöpainotukset (kriisitilanteet, irtisanomiset tms?)
- Mille teorioille/tekniikoille koulutus pohjautuu? Oletko käyttänyt muita soveltavan draaman muotoja koulutuksissa? (esim. tarinateatteri, forum-teatteri)
- Mitkä tarjoamistanne koulutuksista ovat suosituimpia? Mikä mielestäsi on hyödyllisin? Miksi?
- Mikä improvisaatiossa on niin erityistä, että sitä kannattaa käyttää juuri yritys/ ja työyhteisökoulutuksissa ?
- Näkyvätkö työyhteisön sisäiset hankaumat koulutustilanteessa? Miten niitä käsitellään? Mitkä ovat omat rajasi konfliktin ratkaisemisessa?
- Milloin Suomessa aloitettiin improvisaatioteatterin käyttö yritys-koulutuksissa?
- Onko tilausten määrässä eroa talouden taantumaa (vuonna 2009) edeltävään aikaan? Erot 1990- ja 2000-lukujen koulutuksissa?

3) Kokemus koulutuksista ja niistä saatu palaute

- Palaute yleisesti
- Kurssin vaikutuksen seuranta. Mitataanko koulutuksen onnistumista jotenkin? (esim. vaikutus työhyvinvointiin)

Lisäksi:

- Alaan yleisesti liittyviä ajatuksia ja näkemyksiä