

**S T A D I A**

HELSINGIN AMMATTIKORKEAKOULU

---

# **DRAAMAN JA TEATTERIN SOVELLUKSIA NUORTEN TYÖPAJAYMPÄRISTÖSSÄ**

Kuvaus Dynamo-hankkeen draamapajan toiminnan muotoutumisesta

Esittävän taiteen koulutusohjelma  
Teatteri-ilmaisun ohjaajan  
suuntautumisvaihtoehto  
Opinnäytetyö  
28.4.2008

---

Minna Partanen



## TIIVISTELMÄSIVU

Koulutusohjelma Esittävän taiteen koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto Teatteri-ilmaisun ohjaaja	
Tekijä Minna Partanen			
Työn nimi Draaman ja teatterin sovelluksia nuorten työpajaympäristössä: Kuvaus Dynamo-hankkeen draamapajan toiminnan muotoutumisesta.			
Työn ohjaaja/ohjaajat Sussa Lavonen			
Työn laji Opinnäytetyö	Aika 28.4.2008	Numeroidut sivut + liitteiden sivut 51 + 2	
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Opinnäytetyö on kuvaus Lahden kaupungin nuorisopalveluiden Dynamo-hankkeen draamapajan toiminnasta. Kirjoittaja on työskennellyt draamapajan työvalmentajana Dynamon ensimmäisellä projektikaudella vuosina 2006-2008. Nuorten seudullinen työllisyysuhanke Dynamo on Lahden nuorisopalveluiden hallinnoima ESR-rahoitteinen projekti. Dynamo tarjoaa tuettua työharjoittelua Lahden kaupunkiseudun 17–24-vuotiaille työttömille nuorille. Työharjoittelu kestää viisi kuukautta draama-, media-, sisustus- tai remonttipajassa. Opinnäytetyö on hankkeistettu Lahden kaupungin nuorisopalveluille.</p> <p>Draamapajassa nuoret tutustuvat taiteen ja kulttuurin tekemiseen. Opinnäytetyössä avataan ja tutkitaan draamapajan tavoitteita ja toiminnan muotoja. Draamapajan toimintaa lähestytään kolmesta teoreettisesta näkökulmasta, jotka ovat sosiokulttuurinen innostaminen, draamakasvatus ja soveltava teatteri. Draamapajan työskentely on luonteeltaan prosessinomaista. Opinnäytetyössä esitellään tapausesimerkkinä yksi draamapajan loppuprojekteista; devising-esitys <i>Delirium tremensis eli kuinka jokerit sinä meiltä pimität</i>. Esityksen syntyprosessin kuvauksessa havainnoillistetaan työtapoja käytännössä.</p> <p>Opinnäytetyön luvussa seitsemän tarkastellaan, millaisia välineitä teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutus tarjoaa työvalmentajana toimimiseen. Kirjoituksessa pohditaan työvalmennuksen pedagogisia haasteita esittävän taiteen koulutuksen näkökulmasta.</p> <p>Loppupäätelmissä draamapaja nähdään soveltavan teatterin, draamakasvatuksen ja sosiokulttuurisen innostamisen sulatusuunina, jossa draaman eri lajityyppien väliset rajat ovat häilyviä. Toiminnassa sovelletaan erilaisia draamallisia ja toiminnallisia menetelmiä. Työskentelyn tavoitteena on mahdollistaa taiteeseen ja kulttuuriin tutustuminen sekä työharjoittelijan omien tavoitteiden saavuttaminen. Työvalmentajan tehtävä työskentelyssä on luoda tilaa osallistujien omalle merkityksenannolle. Parhaimmillaan merkityksenanto draamatyöskentelyssä voi saada aikaan uudelleenrakentumista nuoren ajattelussa ja toiminnassa.</p>			
Teos/Esitys/Produktio			
Säilytyspaikka Taideteollisen korkeakoulun kirjasto, Aralis-kirjastokeskus			
Avainsanat Dynamo, draamapaja, draamakasvatus, soveltava teatteri, sosiokulttuurinen innostaminen			



Degree Programme in Performing Arts		Specialisation Drama Instructor	
Author Minna Partanen			
Title Applications of Drama and Theatre in a Workshop Environment for the Youth: Describing How the Practices in the Drama Workshop of the Dynamo Project are Shaped.			
Tutor(s) Sussa Lavonen			
Type of Work Final Project	Date 28.4.2008	Number of pages + appendices 51 + 2	
<p>The final project is a description of the work done in the drama workshop of Lahti Youth Services` Dynamo project. The writer has worked as a trainer in the drama workshop during the first project season of Dynamo in 2006-2008. Dynamo, a regional employment project for the youth, is administrated by the Lahti Youth Services and funded by the European Social Fund. Dynamo offers supported practical training for the unemployed between the ages of 17-24 at the region of Lahti city. The practical training lasts for five months and takes place in drama, media, decoration or renovation workshops. This final project is commissioned by Lahti Youth Services.</p> <p>In the drama workshop the participants become acquainted with the process of creating art and culture. The final project examines the goals set for the drama workshop and the forms of the practices in the drama workshop. The practices are approached from three theoretical viewpoints; socio-cultural encouragement, drama education and applied theatre. The work in the drama workshop is a process. As a case study, the final project introduces one of the drama workshop`s devising performances <i>Delirium Tremensis – eli kuinka jokerit sinä meiltä pimität</i>. Describing process of devising the piece gives a concrete example of the used working methods.</p> <p>The chapter seven of the final project examines the tools and the means the education of a drama instructor gives for working as a work trainer. The text discusses the pedagogical questions of practical training from the viewpoint of performing arts.</p> <p>In conclusion the drama workshop is seen as a melting pot of applied theatre, drama education and socio-cultural encouragement where the boundaries of the different genres of drama are blurred. Drama and participatory working methods are used in order to enable the youth to get acquainted with the art and culture and to accomplish their personal goals. The role of the instructor is to give space for the acts of giving and understanding meanings in drama. Reconstruction in ways of thinking and acting can be obtained through drama at its best.</p>			
Work / Performance / Project			
Place of Storage Aralis Library and Information Center, Helsinki			
Keywords Dynamo, drama workshop, drama education, applied theatre, socio-cultural encouragement			

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	NUORTEN SEUDULLINEN TYÖLLISYYSHANKE DYNAMO .....	3
3	DRAAMAPAJAN TAVOITTEET .....	5
3.1	Lähtötilanne .....	6
3.2	Tavoitteet rakentuvat .....	6
3.3	Toiminnan otsikointi tuotteiksi .....	8
4	TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	9
4.1	Sosiokulttuurinen innostaminen eli ”mitä se mulle kuuluu, mitä mä teen?” ..	10
4.2	Draamakasvatus eli ”onks tää joku lastentarha?” .....	11
4.2.1	Draaman oppimismahdollisuudet .....	12
4.2.2	Reflektio .....	13
4.3	Soveltava teatteri eli ”mä en oo mikään näyttelijä” .....	14
4.3.1	Devising .....	15
5	DRAAMAPAJAN TOIMINNAN TARKASTELUA .....	15
5.1	Toiminnan peruspilarit .....	15
5.1.1	Ryhmätoiminta .....	16
5.1.2	Oppimisympäristö.....	17
5.1.3	Kehotietoisuus .....	18
5.2	Toiminnan jaksotus .....	19
5.2.1	Tilaustyöt.....	20
5.2.2	Minä etsimessä .....	22
5.2.3	Loppuprojekti .....	23
5.2.4	Portfolio .....	24
6	CASE-ESIMERKKI <i>DELIRIUM TREMENSIS</i> .....	25
6.1	Tausta.....	25
6.2	Tavoitteet .....	26
6.3	Työprosessin vaiheet .....	28
6.3.1	Esivaihe: Teeman metsästys.....	28
6.3.2	Yhteistyö Timotei-teatterin kanssa .....	29
6.3.3	Teemat ja materiaalin tuottaminen .....	29
6.3.4	Luovat menetelmät ja törmäytys .....	31
6.3.5	Dramaturgia.....	32

6.3.6	Esityksen harjoitukset .....	35
6.3.7	Esitykset .....	36
6.3.8	Purku .....	38
6.4	Palaute ja arviointi .....	38
7	TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA TYÖVALMENTAJANA .....	41
8	POHDINTA .....	44
	LÄHTEET .....	48

#### LIITTEET

Liite 1. Dynamon toiminta-ajatus.

Liite 2. Lehdistötiedote: *Delirium tremensis eli kuinka jokerit sinä meiltä pimität.*

Esityksen dvd-tallenne tekijän hallussa. Tiedustelut Aralis-kirjastosta.

## 1 JOHDANTO

Kirjoitan opinnäytetyöni hankkeistettuna Lahden kaupungin nuorisopalveluille palvelemaan Dynamo-hankkeen draamapajan kehittämistyötä. Olen työskennellyt Lahdessa nuorten seudullisen työllisyysuhanke Dynamon draamapajan työvalmentajana vuosina 2006–2008. Dynamo on ESR-rahoitteinen hanke, joka tarjoaa tuettua työharjoittelua Lahden kaupunkiseudun 17–24-vuotiaille työttömille nuorille. Työharjoittelu kestää viisi kuukautta draama-, media-, sisustus- tai remonttipajassa. Draamapajassa nuoret tutustuvat taiteen ja kulttuurin tekemiseen. Harjoittelun aikana toteutetaan kulttuurialan tilaustöitä, pohditaan omaa itseä taiteen keinoin ja tehdään nuorten omista lähtökohdista ja toiveista nousevia projekteja.

Toimin draamapajan työvalmentajana koko ensimmäisen projektikauden. Aloitin työni hankkeen käynnistyessä, joten olemme työparini, kulttuurituottaja, Mari Kanervaniemen kanssa suunnitelleet ja kehittäneet draamapajan toimintaa sen alusta asti. Opinnäytetyöni on kuvaus draamapajan toiminnan muotoutumisesta. Avaan ja tutkin työssäni draamapajan tavoitteita ja toimintaa. Tavoitteenani on paikallistaa draamapajan toiminnan taustalla olevia teorioita. Lähestyn draamapajan toimintaa kolmen teoreettisen näkökulman kautta, jotka ovat sosiokulttuurinen innostaminen, draamakasvatus ja soveltava teatteri.

Esittelen opinnäytetyössäni draamapajan käytännön työtä case-esimerkin avulla. Case-esimerkkinä käytän draamapajan kolmannen ryhmän loppuprojektia, josta syntyi devising-esitys *Delirium tremensis - eli kuinka jokerit sinä meiltä pimität*.

Draamapajan työskentely on luonteeltaan prosessinomaista. Esityksen syntyprosessin läpileikkaus antaa konkreettista kuvaa työtavoista ja mahdollisuuden analysoida prosessin kulkua. Prosessissa liikutaan monipuolisesti soveltavan teatterin maastossa.

Soveltavan teatterin, draamakasvatuksen ja sosiokulttuurisen innostamisen teorioiden määritelmässä keskityn suomalaisiin sovelluksiin. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian määritelmässä soveltava teatteri nähdään yleisesti merkityksellisenä yhteiskunnan hahmottamisen ja yksilöllisen kokemuksen ymmärtämisen työkaluja. Soveltava teatteri koostuu monipuolisista prosessointimenetelmistä. Soveltavaa teatteria voidaan hyödyntää niin taiteelliseen, yhteisölliseen, ilmaisupedagogiseen, tutkivaan kuin osallistavaankin teatteritoimintaan (Stadia 2008). Käytän opinnäytetyössäni useimmiten käsitettä draama, mikä juontaa juurensa jo draamapajan nimestä. Draama toimii työssäni yläkäsitteenä teatterin ja draaman sovelluksille työpajaympäristössä.

Opinnäytetyö päättää opintoni Stadian esittävän taiteen koulutusohjelmassa. Koulutusohjelmasta valmistuneiden nimike on teatteri-ilmaisun ohjaaja AMK. Teatterin laaja-alaisena ammattilaisena teatteri-ilmaisun ohjaaja on valmis käyttämään teatteria ja draamaa keskustelun, tutkimisen ja kehittämisen työkaluina. Teatteri-ilmaisun ohjaaja työskentelee ohjaus-, koulutus- ja suunnittelutehtävissä teatteri- ja ilmaisukasvatuksessa, taiteen perusopetuksessa, harrastajakentällä ja teatteritoimijana taiteellisessa työssä. (Stadia 2008.)

Draamapaja avaa yhden siivun teatteri-ilmaisun ohjaajan työkalupakista. Lopputyöni ei keskity teatteri-ilmaisun ohjaajan taiteellisen työn purkutapoihin vaan enemmän pedagogiseen ja ideologiseen työskentelyyn. Oma teatterikäsitteeni kuitenkin vaikuttaa siihen, millaisia näkökulmia nostan esiin. Tarkastelen työssäni myös taiteessa oppimista. Havainnoin toimintaa ohjaajan näkökulmasta. Työpajatoiminnan viitekehyksessä ohjaaja toimii työvalmentajan nimikkeellä. Toimintaan osallistujista käytän työssäni ainakin nimityksiä: draamapajalaiset, ryhmäläiset, nuoret, asiakkaat ja valmentautajat. Nimitys riippuu kirjoituksen kontekstista.

Opinnäytetyön viimeisessä osassa tarkastelen, millaisia välineitä teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutus tarjoaa työvalmentajana toimimiseen. Lähestyn asiaa teatteri-ilmaisun

ohjaajan rooleista käsin. Kirjoituksessa pohdin työvalmennuksen pedagogisia haasteita esittävän taiteen koulutuksen ja taitelijan muuttuneen aseman näkökulmista.

## 2 NUORTEN SEUDULLINEN TYÖLLISYYSHANKE DYNAMO

Dynamo on nuorten seudullinen työllisyysuhanke, jonka toiminta-ajatuksena on parantaa Lahden kaupunkiseudun nuorten hyvinvointia tuottamalla tehokkaita ja mielekkäitä työllisyyspalveluita. Dynamon perustehtävä on tarjota tuettua työpajaharjoittelua ostopalveluna kunnille. Lahden seutuun kuuluvat Lahden ja Orimattilan kaupungit sekä Asikkalan, Hollolan ja Nastolan kunnat. Kohderyhmänä ovat vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevat Lahden kaupunkiseudun 17–24-vuotiaat nuoret. Nuorten tukena ja apuna ovat työvalmentajat ja yksilövalmentaja. Lisäksi Dynamo tukee ja rahoittaa partnereiden ammatilliseen koulutukseen tähtääviä toimenpiteitä. (Ormaa-Perälä 2006.) Dynamon toiminta-ajatuksesta saa tarkennettua tietoa työni liitteistä.

Dynamo on syntynyt Lahden kaupungin nuorisopalveluiden Akseli-työpajan esiselvityshankkeen tuloksena. Vuonna 2005 Susanna Ormaa-Perälä palkattiin seutukoordinaattoriksi kartoittamaan Lahden kaupunkiseudun työllisyystoimijoiden kenttää ja ajatuksia. Työllisyystoimijoiden haastatteluissa selvisi, että seudulliselle matalankynnyksen työpajatoiminnalle olisi Lahden kaupunkiseudulla tilausta. Dynamon työpajojen käynnistyessä helmikuussa 2006 voitiin siis puhua tarvelähtöisestä projektista, jota kaivattiin täyttämään nuorten työllisyyspolkujen aukkoja.

Matalankynnyksen työpajat on suunnattu ensisijaisesti vaikeassa työmarkkinatilanteessa oleville nuorille. Käytännössä tämä tarkoittaa, että nuoret voivat olla vailla ammatillista koulutusta ja hakeutuminen koulutukseen ilman erityistukea on hankalaa. Taustalla saattaa myös olla elämänhallinnallisia ongelmia, jotka estävät työn saannin vapailta työmarkkinoilta (Nyyssölä & Pajala 1999, 95). Työharjoittelu matalankynnyksen työpajoilla on tuettua. Ura- ja ammattisuunnittelussa sekä elämänhallinnallisissa asioissa nuoria auttaa yksilövalmentaja. Yksilövalmentaja seuraa jokaisen nuoren työharjoittelua ja auttaa nuorta yksilöllisen jatkosuunnitelman tekemisessä.

Dynamon projektipäälliköksi nimitetty Susanna Ormaa-Perälä kokosi esiselvitystyöstä opinnäytetyönsä *Nuorten seudullinen työllisyysuhanke Dynamo. Lahden kaupunkiseudun*



*työllisyystoimijoiden näkemyksiä työllisyyttä edistävästä toimenpiteistä* (2006) Mikkelin ammattikorkeakouluun. Ormaa-Perälä kirjoittaa työpajatoiminnan lähtökohdista seuraavasti:

*Työpajatoiminnan tavoitteena on nuorten hyvinvoinnin lisääminen, elämänhallinnan tukeminen, syrjäytymisen ja huono-osaisuuden ehkäisy sekä osallisuuden ja mahdollisuuksien lisääminen. --- Tavoitteena on pajanuorten kokonaisvaltainen tukeminen, jossa merkittävämpänä tehtävänä on saada nuori etenemään epäonnistumisansasta onnistumisen kehälle.*  
(Ormaa-Perälä 2006, 11.)

Nämä työpajatoiminnan tavoitteet ovat ohjanneet Dynamon muotoutumista niin fyysisen rakentumisen kuin henkisen ilmapiirin syntymisen näkökulmista. Henkilöstön rekrytoinnissa on kiinnitetty huomiota työntekijöiden ammatilliseen arvopohjaan. Dynamossa on korostettu inhimillistä ja asiakaslähtöistä työtettä. Työn taustalla olevia arvoja ja ihmiskäsitystä on pyritty verbalisoimaan yhdessä. Pyrkimyksenä on ollut luoda yhteinen visio eli näky siitä, miten Dynamo toimii. Dynamot arvot on kirjattu ylös 20.3.2007 palaverissa, johon osallistui koko Dynamon henkilökunta. Dynamon arvopohjaksi muodostuivat seuraavat periaatteet.

**1) Vastuullisuus:** Työmme perustuu hyvään vuorovaikutukseen ja vastuullisuuteen suhteessa valmentautujiin, työyhteisön jäseniin sekä tilaajiin.

**2) Mahdollisuus:** Työmme tähtää uuden alun ja muutoksen mahdollisuuteen sekä nuoren parempaan kykyyn kohdata elämän haasteet. Kokemuksellisella oppimisella ja osallisuudella luomme edellytykset onnistumiseen ja elämänilon ja itsevarmuuden löytämiseen.

**3) Yksilöllisesti yhteisössä:** Nuorten yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden kuuleminen sekä toteuttaminen yhteisössä. Hyvinvointi syntyy yhteisesti sovitusta periaatteista, joiden mukaan tulemmme kohdelluksi yhteisössämme.

Olin työyhteisön jäsenenä keskustelemassa yhteisistä arvoista. Dynamon pajat ovat konkreettisilta työnkuviltaan hyvin erilaisia. Työharjoittelu draamapajassa eroaa harjoittelusta remonttipajassa. Kuitenkin huomaamme työntekijöiden kesken samojen ilmiöiden esiintyvän kummassakin pajassa, tavalla tai toisella. Draamapajan

työvalmentajana on ollut helppoa seistä Dynamon arvojen takana, sillä arvot kertovat periaatteista, joiden pitäisi olla kaiken draamallisen toiminnan taustalla. Draama työskentelytapana tukee myös aiemmin luvussa esittelemiäni työpajatoiminnan tavoitteita. Näkemykseni mukaan draaman on mahdollista tuottaa mm. osallisuuden ja onnistumisen kokemuksia. Opinnäytetyössäni pyrinkin tarkastelemaan, miten tällainen oppimisympäristö luodaan.

### 3 DRAAMAPAJAN TAVOITTEET

Opinnäytetyöni käsittelee draamapajan toimintaa kahden vuoden ajalta eli Dynamon ensimmäisen projektikauden keston verran. Kahteen vuoteen draamapajassa on mahtunut yhteensä neljä ryhmää. Yhden ryhmän työharjoittelu kesti kerrallaan viisi kuukautta. Nuorten työharjoittelupäivät Dynamolla olivat kuuden tunnin mittaisia, minkä lisäksi työvalmentajilla oli kaksi tuntia päivittäistä toiminnan suunnittelu-aikaa. Dynamon aloittaessa toimintansa määrittelimme ryhmän maksimikooksi 10 henkeä. Ryhmä jäi usein osallistujamäärältään vajaaksi. Käsittelen mahdollisia syitä tähän alaluvussa 3.3. Kahden vuoden aikana työharjoittelun draamapajassa suoritti loppuun 31 henkilöä, joista 19 oli naisia ja 12 miehiä (Dynamon asiakasrekisteri 2008).

Draamapajan toiminta on syntynyt linjassa Dynamon arvojen ja pyrkimysten kanssa. Draamapajan tavoitteet ovat rakentuneet toiminnan myötä. Tavoitteissa on huomioitu annettu konteksti eli Dynamon matalankynnyksen työpajatoiminta ja toiminnan kohderyhmä. Tässä luvussa pyrin kuvaamaan, miten draamapajan tavoitteellisuus kehittyi kahden toimintavuoden aikana. Etenen tavoitteiden rakentumisen kuvauksessa kronologisesti, alkaen lähtötilanteesta ennen toimintaa päätyen toiminnan muotojen tuotteistamiseen.

Tavoitteiden täyttymistä on Dynamossa mitattu henkilökohtaisissa väli- ja loppuarvioinneissa, joissa on paikalla asiakas, yksilövalmentaja ja työvalmentaja. Arvioinneissa on korostunut keskusteleva ja itsereflektiivinen ote. Lisäksi asiakkaat ovat täyttäneet nimettömän kyselyn, jossa arvioidaan työvalmentajien toimintaa ja ammattitaitoa sekä Dynamo-jaksoa yleisesti. Toimintaa on pyritty muokkaamaan nuorilta saadun palautteen pohjalta. Suurin osa palautteesta on ollut erittäin positiivista, mikä on vahvistanut tiettyjen toimintatapojen juurtumisen draamapajaan.

Toimintatavoilla viitataan erityisesti draamapajan peruspilareihin, jotka esittelen luvussa viisi.

### 3.1 Lähtötilanne

Sain tietää valinnastani Lahden kaupungin nuorisopalveluille Dynamon draamapajan työvalmentajaksi noin kuukausi ennen ensimmäisen pajajakson alkua. Olin ohjannut vuosia lahtelaisessa lasten ja nuorten harrastajateatterissa Timotei-teatterissa ja vetänyt erilaisia soveltavan teatterin teematyöpajoja kouluille. Työhistoriassani oli siis samanlaisia elementtejä kuin tulevassa työssäni. Työ Dynamolla toisi kuitenkin aivan uudenlaisia asioita eteeni. Olin tottunut pitämään intensiivisiä parin tunnin harjoituksia, enkä suinkaan vetämään kuuden tunnin työharjoittelupäiviä. Pääasiassa olin työskennellyt aiemmin teatterinharrastajien ja asiasta kiinnostuneiden nuorten kanssa. Tiesin, että kohderyhmä työssäni tulisi olemaan motivaatitasoltaan haasteellinen. En osannut vielä kuvitella, millaista toiminta tulisi konkreettisesti olemaan. Tällaisista lähtökohdista hahmottelin, mitkä tulisivat olemaan draamapajan työvalmennuksen tavoitteet.

*Työpajassa pohditaan draaman keinoin, mitkä ovat jokaisen nuoren omat kyvyt ja vahvuudet. Näitä pyritään vahvistamaan ja sitä kautta eheyttämään nuoren minäkuvaa. Nuori saa mahdollisuuden etsiä kiinnostuksen kohteitaan ja suuntaa tekemisilleen. Nuorta rohkaistaan vaikuttamaan omaan elämäänsä ja ympäristöönsä. Draamatyöpajassa nuori kohtaa ryhmään liittymisen haasteen ja toimintaan sitoutumisen. Loppuesityksen rakentaminen opettaa vastuunkantamista ja projektien loppuunsaattamista. Esitysprosessilla on myös yhteisöllisiä tavoitteita, niin ryhmän sisällä kuin yleisölle esitettäessä. Harjoitusprosessissa pyritään korostamaan teatterin kollektiivisuutta ja osallistavia työtapoja. Parhaimmillaan esitys on sosiaalinen tapahtuma, joka voimaannuttaa tekijöitä ja kokijoita. (Partanen 2006.)*

### 3.2 Tavoitteet rakentuvat

Ensimmäisen pajajakson käytännön työ selkiytti tavoitteita konkreettisempaan suuntaan. Minulle ohjaajana oli merkittävää yhteistyö työparini Mari Kanervaniemen kanssa. Löytääksemme yhteisen vision meidän täytyi työstää toimintaa ja sen tavoitteita suullisesti erittäin paljon. Teimme työmme huolellisesti osaksi senkin vuoksi, että olimme ryhmätilanteissa vielä melko epävarmoja. Ryhmän eteen uskalsi mennä vain tarkkojen suunnitelmien kanssa. Ryhmä myös kyseenalaisti kaikenlaista draamallista toimintaa. Tästä johtuen jouduimme perustelemaan toiminnan huolellisesti sekä

ryhmälle että itsellemme. Ryhmälähtöisestä näkökulmasta yritimme rakentaa ja sanallistaa toimintaa kaikkien osapuolten kannalta.

Draamapajan toiminnan suunnaksi muodostui tässä vaiheessa draaman käyttäminen nuoren arkielämää helpottavana tekijänä. Ryhmä ei ollut erityisen kiinnostunut kulttuurialasta, joten motivaatio draamaan piti löytää nuoria lähellä olevista asioista. Jos ryhmä innostui jostain harjoituksesta, saatoimme toistaa harjoitusta lisäten siihen uusia elementtejä. Mottomme toiminnassa oli työpariani mukaillen: Draamallinen tekeminen auttaa pilkkomaan vaikeatajuisia asioita helpommin lähestyttävään muotoon ja kannustaa luovaan ongelmanratkaisuun. Asetimme tavoitteeksi, että luovuuden ja leikillisyyden määrä nuoren arjessa ja toiminnassa lisääntyy. Kirjoitimme draamapajan tavoitteet seuraavaan muotoon:

1. Draamapajassa harjoitellaan esiintymistaitoa arkisia tilanteita varten. Teatteri-ilmaisun välineitä käytetään esiintymisen perustaitojen kehittämiseen. Tilanteeseen heittäytymistä ja siinä läsnäoloa, sekä kontaktinottokykyä lisäävät mm. improvisaatio ja leikit. Draamallinen tekeminen vaatii nuorta jakamaan asioita itsestään. Siksi toiminnassa täytyy panostaa ilmapiirin luomiseen. Tähän tähdätään luottamus-, kontakti- ja keskittymisharjoituksilla.
2. Nuori oppii vuorovaikutustaitoja erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Pienryhmätyöskentelyn, teemälähtöisten prosessien ja roolileikkien avulla nuori harjoittelee mielipiteensä ilmaisua ja muodostamista. Palautteenantamis- ja vastaanottamistaidot karttuvat mm. vertaispalautteen muodossa.
3. Draamapajassa nuori tutkii omaa minäkuvaansa. Kuvallisten ja kirjallisten harjoitteiden avulla hän kartoittaa kiinnostuksen kohteitaan ja etsii omia kykyjään ja vahvuuksiaan. Fyysisen toiminnan kautta pyritään ottamaan omaa kehoa haltuun ja osaksi kokonaisilmaisua. Luovalla ja aktiivisella työskentelyllä halutaan herätellä nuorta vaikuttajaksi omassa elämässään. Itsensä ylittäminen ja positiiviset kokemukset draamapajan toiminnassa vahvistavat ja eheyttävät nuoren minäkuva.
4. Työharjoittelijana nuori kohtaa ryhmään liittymisen haasteen. Draamapajassa toiminnallisuudella pyritään sitouttamaan nuori ryhmään ja löytämään paikkansa

ryhmän jäsenenä. Intensiivinen yhdessä tekeminen opettaa ryhmätoiminnan pelisääntöjä ja erilaisia rooleja. Ryhmä toimii peilinä nuoren minäkuvalle; muiden kautta nuori saa arvokasta tietoa itsestään. Tavoitteena ryhmätoiminnalla on luoda voimaannuttava yhteisö, joka syntyy kannustavasta ja luottamuksellisesta ilmapiiristä. Erilaisten tilaustöiden ja produktioiden kautta kohdataan muita yhteisöjä. Ulospäin suuntautuva toiminta auttaa nuorta tunnistamaan jäsenyytensä eri yhteisöissä.

5. Pitkäjänteisellä toiminnalla pyritään tavoitteellisuuteen ja vastuullisuuteen. Nuorta haastetaan asettamaan tavoitteita itselleen niin työpajan sisäisessä toiminnassa kuin omaa tulevaisuuttaan varten. Pitkäjänteisyys ilmenee monivaiheisissa prosesseissa ja omien töiden suunnittelussa. Pajan sisällä pyritään jakamaan tehtäviä niin että jokainen opettelee kantamaan vastuuta. Tällä peräänkuulutetaan nuoren vastuunottamista omasta itsestään ja valinnoistaan. Yhdessä toteutettava loppuproduktio opettaa käytännössä päämäärään pyrkimistä ja projektien loppuunsaattamista.

### 3.3 Toiminnan otsikointi tuotteiksi

Draamapajan toisen jakson alussa meillä oli työparini kanssa halu selkiyttää draamapajan perustehtävää. Draamapajan markkinointi ja rekrytointi olivat alusta alkaen olleet haasteellisimpia kaikista pajoista. Työvalmentajat eivät toistaiseksi osallistuneet kumpaankaan, joten toiminnan sisällöt hieman vaihtelivat kertojansa mukaan. Draamapajan sisältö jäi helposti etäiseksi kohderyhmän nuorille, jotka harkitsivat työharjoittelua.

Pelkistimme draamapajan tarkoituksen lauseeseen: Draamapajassa tutustutaan taiteen ja kulttuurin tekemiseen. Olimme aiemmin painottaneet sosiaalisten taitojen harjaantumista, mikä ei kuitenkaan antanut toiminnalle tarvittua yläotsikkoa. Huomasimme, että tutustuttaessa taiteen ja kulttuurin tekemiseen myös sosiaaliset taidot kasvavat, ikään kuin sivutuotteena. Draama oli osoittanut meille toimivuutensa monella tasolla. Siitä oli tullut muoto ja väline, johon pystyimme luottamaan.

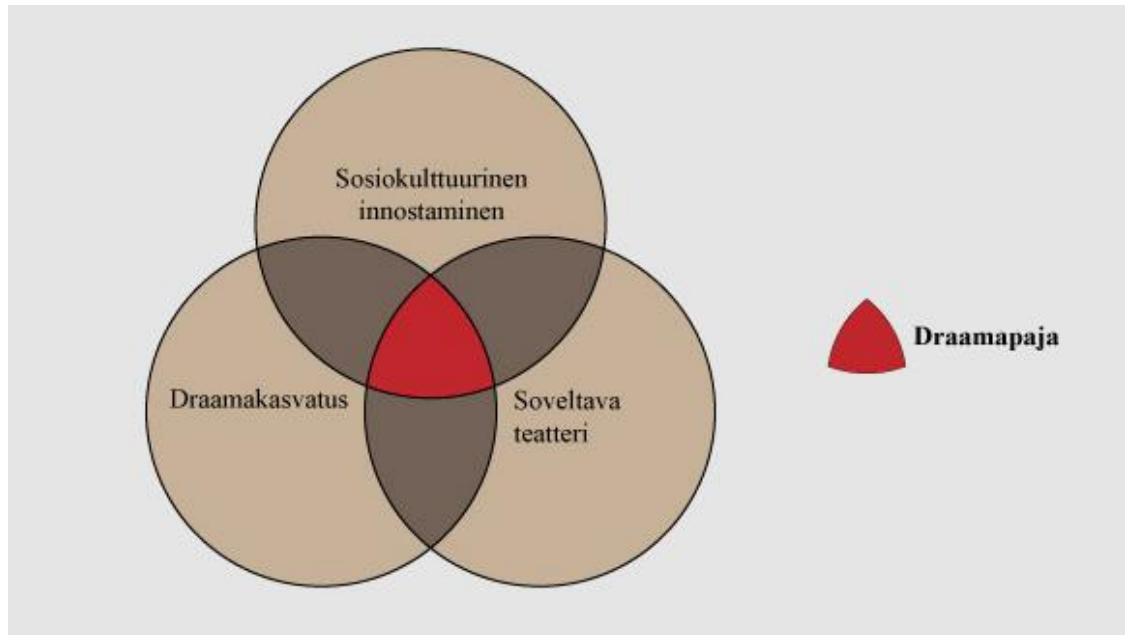
Kahden pajajakson eli vuoden työkokemuksen jälkeen päätimme yhdistää ryhmätietoisuudesta käsin toimimisen ja rohkeuden tarttua asioihin. Saamamme palautteen mukaan emme olleet toistaiseksi täysin onnistuneet ryhmän hiljaisten

voimavarojen hyödyntämisessä. Toiminta draamapajassa oli ollut runsasta. Ryhmän toiminta oli kuitenkin edennyt enemmän vahvojen persoonien ehdoilla jättäen hiljaiset syrjemmälle. Paradoksaalista sinänsä oli se, että juuri kun päätimme luottaa toimintaan itseensä, saimmekin rohkeutta käsitellä teemoja ja aiheita monipuolisemmin. Kolmannella jaksolla otimmekin käyttöön uusia soveltavan teatterin tekniikoita, jotka antoivat lisää vapautta ryhmän omille mielenkiinnon kohteille.

Toiminta draamapajassa oli alkanut vakiintua tiettyihin rakenteisiin. Huomasimme jokaisen jakson toteuttavan tietyllä tavalla samanlaista kaavaa. Harjoittelun alkuun osuivat tilaustyöt, joiden kautta tutustuttiin monenlaisiin tekemisen metodeihin. Tilaustöitä seurasi jakso, jossa tekemisen keskiössä olivat nuorten minä-aiheiset työt. Harjoittelu päättyi loppuprojektiin, jonka jälkeen kokemukset koottiin jokaisen omaksi portfolioksi. Työparini Mari Kanervaniemi osallistui Koulutuskeskus Salpauksen Työhönvalmennus –koulutukseen syksyllä 2007. Koulutuksen päätteeksi Kanervaniemi teki työhönvalmennuksen kehittämistehtävän, jossa hän otsikoi draamapajan työharjoittelun seuraaviksi tuotteiksi: kehotietoisuus, tilaustyöt, minä etsimässä, loppuprojekti ja portfolio. Käytän opinnäytetyössäni materiaalina Kanervaniemen jaottelua.

#### 4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Draamapajan työskentely on edennyt toiminnasta käytännön teoriaksi eli työssä on toteutunut induktiivinen ote. Opinnäytetyössäni avaan draamapajan toimintaan kolme teoreettista näkökulmaa. Nämä näkökulmat ovat sosiokulttuurinen innostaminen, draamakasvatus ja soveltava teatteri. Esittelen tässä luvussa kyseiset teoriat pääpiirteissään, lähinnä draamapajan toimintaa keskeisesti koskettavin osin. Seuraava kuva havainnollistaa, miten draamapaja sijoittuu teorioiden keskiöön.



Kuva 1. Draamapajan toimintaan vaikuttavat viitekehykset.

#### 4.1 Sosiokulttuurinen innostaminen eli ”mitä se mulle kuuluu, mitä mä teen?”

Sosiokulttuurinen innostaminen (*animation socioculturelle*) on alun perin toisen maailmansodan jälkeisestä Ranskasta lähtenyt liike, joka korosti ihmisen veljeyttä ja tasa-arvoa. Innostaminen on sekä filosofinen että menetelmällinen lähestymistapa, joka pyrkii ihmisen subjektiivisuuden kokemuksen vahvistamiseen. Toiminta pyrkii tukemaan ihmisen osallistumista oman elämänsä tiedostavaan rakentamiseen hankalissakin elämäntilanteissa. Ihminen nähdään luovana, itseään toteuttavana persoonana, joka on oman elämänsä subjekti. (Kurki 2000, 2005.)

Innostaminen on ennen kaikkea osallistumista sekä omaan elämään että ihmistä ympäröiviin yhteisöihin. Laajempaan tavoitteena innostamisella onkin luoda solidaarisuuden arvot tiedostava yhteiskunta sosiaalisen toiminnan, tiedostamisen ja muutoksen kautta. Innostamisen toivotaan herättävän yhteisöön kuulumisen tunteita. Dialogissa tapahtuva toiminta mahdollistaa kuulluksi tuleminen yhteisössä. Innostamisen rinnalla käytetään termiä voimaannuttaminen (*empowerment*) kuvaamaan innostamisen vaikutuksia. (Kurki 2000, 2005, ks. Freire 2005.) Anglosaksisissa maissa sosiokulttuurinen innostaminen johti yhteisöjen kehittämiseen ja edelleen yhteisötaiteeseen (*community art*) (Kurki 2000).

Teatterin puolella urauurtavia sosiokulttuurisen ajattelun omaksuneita tekijöitä on brasilialainen ohjaaja Augusto Boal. Monipuolinen teatterivaikuttaja Boal kehitti 1970-luvulla yhteiskunnallisista lähtökohdista syntyneen sorrettujen teatterin. Tämän käsitteen alle Boal on kehittänyt monia tekniikoita, tunnetuimpana forum-teatterin. Boalin tekniikat ovat levinneet Eurooppaan ja vaikuttaneet vahvasti yhteisöteatterin ja soveltavan teatterin piirissä. (Babbage 2004.)

Boalin juuret ovat teatterissa, mutta jo uransa alkuvaiheessa Boal huomasi, ettei perinteinen teatteritoiminta riittänyt vastaamaan yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Boal vaati, että teatteri, jota on käytetty sosiaalisen kontrolloimisen välineenä, muutetaan vapautuksen aseeksi. Siinä missä brechttiläinen teatteri heitti katsojan tapahtumien eteen, heittää Boal katsojan esityksen tapahtumien sekaan. Näin syntyivät ensimmäiset boalilaiset osallistavan teatterin tekniikat. Katsoja vapauttaa itsensä ajattelemalla ja toimimalla omana itsenään. (Boal 1979.)

Boalin termistössä sana ”act” sisältää kaksoismerkityksen. Se tarkoittaa sekä teatterin perinteisessä muodossa näyttelemistä että sosiopoliittista toimimista. Boal kehitti termin spect-actor, mikä tarkoittaa esityksen toimintaan osallistuvaa katsojaa. Boal korostaa katsojan omistussuhdetta tarinaan. Ajattelu omistussuhteesta on periytynyt Paulo Freireltä, joka halusi siirtää oppimisen työkalut opettajilta oppilaille. (Babbage 2004, ks. Freire 2005.)

#### 4.2 Draamakasvatus eli ”onks tää joku lastentarha?”

Suomalaisen draamakasvatuksen juuret ovat englantilaisessa draamaopetuksessa, joka rantautui Suomeen viimeistään 1970-luvulla ilmaisutaidon muodossa. Draamakasvatus-termi on ollut Suomessa kiistanalainen käsite. Draamakasvatusta voidaan pitää synonyymina draamapedagogiikalle ja teatterikasvatukselle. Suomessa draamakasvatuksen merkittävä tutkija on ollut Hannu Heikkinen Jyväskylän yliopistolta. Heikkinen (2001) käyttää draamakasvatusta terminä kattamaan kaiken draaman, mitä tehdään kasvatuksellisessa viitekehyksessä koulussa ja sen ulkopuolella. Heikkinen korostaa, että on puhuttava nimenomaan draamakasvatuksesta; ei draamasta eikä kasvatuksesta erikseen. Luonnehtivia tekijöitä draamakasvatukselle ovat: 1)



Draamatyöskentely ei perustu ennalta kirjoitettuun tekstiin. 2) Tekstin kanssa työskennellessä ei pyritä esitykseen vaan merkitysten ja näkökulmien tavoitteluun.

Sanna Asikainen pohtii draamakasvatuksen orientaatioita väitöskirjassaan *Prosessidraaman kehittäminen museossa* (2003). Asikaisen mukaan draamaoppimiseen kuuluu kasvatuksellinen, taiteellinen, henkilökohtainen ja kulttuurinen näkökulma. Asikainen laajentaa draamakasvatuksen useissa konteksteissa tapahtuvaksi kulttuurin luomiseksi. Draamakasvatus on kulttuurin tarkastelua erilaisissa kohtaamisissa. Se on myös esteettisten prosessien kautta tapahtuvaa maailman ja kulttuurin hahmottamista. (Asikainen 2003, 31–38.) Asikainen kokoaa yhteen draaman ja kulttuurikasvatuksen yhteyttä seuraavasti:

*Draama sekä reflektoi että tuottaa kulttuuria käyttämällä ja kommentoimalla sääntöjä, statuksia, traditioita, kollektiivisia identiteettejä, tabuja ja muita yhteisössä jaettuja merkityksiä. Draamassa nämä merkitykset tehdään näkyviksi, keskusteltaviksi ja muunneltaviksi.* (Asikainen 2003, 34, ks. Neelands 1998, 36.)

#### 4.2.1 Draaman oppimismahdollisuudet

Draama iskee ihmisen perusluonteeseen, tarpeeseen leikkiä ja kokea. Draamakasvatuksessa nähdään yleensä vähintään neljä mahdollista oppimisaluetta, jotka avautuvat fiktion eläytymisen kautta (ks. esim. Heikkinen 2001). Ensinnäkin opitaan sisällöstä eli asiasta, ilmiöstä tai ongelmasta, jota draamallisesti työstetään. Toisekseen opitaan jotain omasta itsestä. Rooli toimii vieraannuttavana tekijänä, johon kokija pystyy peilaamaan itseään. Kolmanneksi opitaan sosiaalisia taitoja, eli miten toimitaan yhdessä ja yhteisen päämäärän eteen. Viimeiseksi opitaan jotain draamasta itsestään eli draaman muodosta ja teatterin kielestä. Opitaan ottamaan rooli, luomaan fiktio ja toimimaan teatterillisessä tilanteessa. Draamassa voidaan erilaisia elämän ja ihmisenä olemisen ilmiöitä tarkastella menneisyys-, nykyisyys- ja tulevaisuus-akselilla jopa yhden draamasession aikana ja näin liikkua ajassa ja paikassa. (Heikkinen 2001, 90–96.)

Draama, kuten perinteinen teatterikin, muistuttaa meitä rituaaleista. Se on toimintaa, jonka ihmiset jakavat tietyssä tilassa, tietyssä ajassa ja tiettyjen sääntöjen mukaan. Valitun tilanteen sisällä tapahtuu jotain symbolista, jonka tarkoitus on luoda merkityksiä osallistujille. Jotta tilanne olisi osallistujilleen uskottava, vaatii se draamallisen

toiminnan lainalaisuuksien ymmärtämistä ja hyväksymistä. Vain ymmärtäminen, hyväksyminen ja osallistuminen mahdollistavat oppimispotentialin, jota voidaan selittää termin esteettinen kahdentuminen (*metaxu*) kautta. (Heikkinen 2001, 97 ks. Boal 1995, 45–46.)

Heikkisen (2001) mukaan esteettinen kahdentuminen tarkoittaa todellisuuden ja fiktion suhdetta. Esteettiseen kahdentumiseen liittyy tietoisuus teatterin paradokseista: roolissa en ole minä, vaikka se olenkin minä, fiktion todellisuus on fiktion todellisuutta, ei omaa elämismaailmaamme. Kyse on aina sopimuksesta, joka on itse asiassa sama kuin siirtyessämme leikkiin. Teemme siis sopimuksen jostain, mikä on ”ei-totta”. Aivan samaa asiaa käytetään perinteisessä teatterissa. Tästä kaksoistietoisuudesta syntyy draaman jännite, kun saamme tässä ja nyt rajattomat mahdollisuudet.

Heikkinen (2001) kirjoittaa artikkelissaan, että oppiminen tapahtuu, kun jokin fiktiossa koskettaa osallistujan omaa elämää esteettisen kahdentumisen kautta. Mielestäni juuri tähän ilmiöön kiteytyy oppiminen draamassa. Fiktion ja faktan välimaastossa liikkuminen tekee draamasta erityisen verrattuna myös muihin taidemuotoihin. Draamapajassa työvalmentajana tällaista kokemuksellista oppimista saa olla todistamassa usein, mutta sitä on vaikeaa kuvata sanallisesti. Oppimisen laatu on uutta myös osallistujille. Draamapajan toiminnassa draamakasvatuksellista on erityisesti se, että työskentelyn näkökulma on oppimisessa. Oppimista tuetaan erityisesti reflektion avulla. Reflektio kulkee tekemisen rinnalla koko harjoittelun ajan.

#### 4.2.2 Reflektio

Reflektio on sekä draamakasvatuksessa että työvalmennuksessa usein käytetty käsite. Juhani Räsänen nostaa kirjassaan *Työvalmennus – Opetus ja oppiminen käännekohdassa* (1994, 112) reflektion työssäoppimisen ehdoksi. Reflektoinnissa osallistuja pohtii työskentelyä yksin tai ryhmässä tavoitteenaan asioiden ja ilmiöiden uudenlainen ymmärtäminen oman kokemuksen kautta. Reflektiossa osallistuja peilaa kokemuksiaan niin älyllisesti kuin tunnepohjaisestikin.

Draamallisessa työskentelyssä reflektion keinoja on monia ja vain osa keinoista vaatii kokemusten verbaalista jäsentämistä. Reflektoida voi kirjoittaen, piirtäen, esittäen, kuunnellen ja puhuen joko roolissa tai omana itsenään. Prosessointi ei katkea heti

draamatyöskentelyn loputtua, vaan kukin osallistuja voi jäädä miettimään itselleen merkityksellisiä kohtia. Reflektoinnilla ei siis haeta yhtä oikeaa ratkaisua vaan pyritään sallimaan moniäänisyys ja henkilökohtaisuus oppimisessa. Kokemuksen merkityksellistämässä työvalmentaja voi toimia mahdollistajana, joka kysyy kysymyksiä ja näin auttaa osallistujaa kuvaamaan tapahtunutta. Tällöin reflektion aikana mahdollistuu positiivinen tietoisuuden vahvistuminen. (Asikainen 2003, 41-44.)

#### 4.3 Soveltava teatteri eli ”mä en oo mikään näyttelijä”

Käytän opinnäytetyössäni soveltavaa teatteria kattoterminä erilaisille soveltavan ja osallistavan teatterin ja draaman lajityypeille, kuten Stadian esittävän taiteen koulutusohjelmassa on tapana. Soveltavalla teatterilla tarkoitetaan tällöin ylipäänsä ryhmä- ja prosessikeskeistä teatteri-/draamatyöskentelyä (Koskenniemi 2007, 11). Soveltavan teatterin ohella draamatyöskentelystä käytetään usein myös toista yläotsikkoa osallistava teatteri. Osallistava teatteri jaetaan yleensä kolmeen pääryhmään sen mukaan, millaisia pyrkimyksiä toiminnalla on. Nämä pääryhmät ovat kasvatuksellinen, yhteisöllinen ja terapeutin draama/teatteri. (Rusanen 2005, 25, ks. Koskenniemi 2007, 11.)

Teatteritaiteen tohtori Soile Rusanen (2005, 24–30) jaottelee osallistavan teatterin lajityyppihin seuraavia draaman suuntauksia: prosessidraama, TIE (*Theatre in Education*), forum-teatteri, psykodraama ja tarinateatteri. Yhteistä osallistavan teatterin muodoille on teatterin eri elementtien ja teatterillisten toimintatapojen yhdistäminen yhteisölliseen työskentelyyn. Esittävän teatterin puolella on nykyteatterin yhteydessä myös alettu puhua ryhmä- ja prosessikeskeisyydestä. Tällöin yhteisönä toimii taiteellinen työryhmä, joka tuottaa esitysmateriaalia yhteistoiminnallisesti ja perinteisiä teatterin työnkuvia kierrättäen (Koskenniemi 2007, 11, 27).

Soveltavan teatterin kasvava trendi on tutkimuksellisuus. Käyttöliittymä elämään -kokoelma (2003, 53) esittelee draaman toiminnallisen tutkimuksen välineenä. Toiminnallinen tutkimus tuottaa kokemuksellista aineistoa loogisen analyysin rinnalle. Eräs muoto tutkimuksellisuudesta ovat esitykselliset tutkielmat, jotka koostuvat esityksestä, kirjallisesta tutkimusmateriaalista ja pedagogisista keskusteluista yleisön

kanssa. Myös soveltavan teatterin ja nykyteatterin rajapinnassa liikkuva devising-teatteri voi olla lähestymistavaltaan tutkivaa.

#### 4.3.1 Devising

*Devising* on suomen puhekieleen tarttunut termi, jonka juuret ovat englannin kielessä ja englantilaisessa teatterikulttuurissa. Devising theatre / devised theatre nimitystä alettiin Englannissa käyttää 1980-luvulla kuvaamaan ryhmälähtöisiä teatterin työtapoja. Näille työtavoille on yhteistä: 1) ei-tekstilähtöisyys eli käsikirjoituksen muokkautuminen ryhmäprosessina 2) teatterin käytön laajentaminen yhteisössä 3) halu tehdä itselle merkityksellistä teatteria. (Koskenniemi 2007, 17.)

Devising-työskentelyä kaikissa muodoissaan leimaa vahvasti prosessinomaisuus. Prosessi sanana on kuulunut jo pitkään luovan työn ammattipuheeseen. Taiteellisen prosessin luonteeseen mielletään havainnointi, ihmettely ja tutkiminen. Metafora prosessille näin ymmärrettynä voisikin olla matka, muutos tai virtaava joki. Perinteisen teatterin ja devising-työskentelyn ero suhteessa prosessiin näkyy siinä, millainen vaikutus prosessilla on lopulliseen esitykseen. Devising-työskentelyssä korostetaan prosessin merkitystä myös lopullisessa tuotoksessa. Usein jopa harjoitustapa vaikuttaa esityksen kerrontaan. Esitys nähdään prosessin yhtenä vaiheena, ei määräävänä tavoitteena. (Koskenniemi 2007, 47–49.)

## 5 DRAAMAPAJAN TOIMINNAN TARKASTELUA

Tässä luvussa tarkastelen draamapajan toimintaa edellisessä luvussa esitellyn teoreettisen viitekehyksen valossa. Käytän draamapajan toiminnan jaottelussa pohjana toimintaan vakiintuneita termejä. Tässä opinnäytetyössä olen jakanut toiminnan muodot kahden pääotsikon alle: Toiminnan peruspilarit ja toiminnan jaksotus.

### 5.1 Toiminnan peruspilarit

Toiminnan peruspilarit ovat draamapajan toiminnan peruselementtejä, joiden varaan harjoittelu rakentuu. Draamapajan peruspilareiksi olen määritellyt ryhmätoiminnan, oppimisympäristön ja kehotietoisuuden. Peruspilarit kulkevat sekä ideologisesti että toiminnallisesti draamapajan taustalla koko työharjoittelun ajan. Näkemykseni mukaan

periaatteiden juuret ovat vahvasti sosiokulttuurisessa innostamisessa, draamakasvatuksessa ja soveltavassa teatterissa. Pyrin tässä luvussa kuvaamaan, miten nämä periaatteet toteutuvat käytännössä.

### 5.1.1 Ryhmätoiminta

Draamallinen työskentely vaatii luottamuksellisen ilmapiirin, jotta ryhmäläinen uskaltaa heittäytyä harjoituksiin ja ilmaista itseään. Jokaisen ryhmän aloittaessa työharjoittelunsa ryhmäytymiseen panostetaan erilaisten leikkien ja harjoitteiden kautta. Ryhmähengen kehittymiselle annetaan draamapajan rutiineissa tilaa ”mitä kuuluu” – ringillä, jossa jokainen nuori saa oman aikansa kertoa päivän kuulumisistaan. Tällä pyritään antamaan jokaiselle ryhmäläiselle mahdollisuus tulla kuulluksi ja toisaalta oppia kuuntelemaan.

”Mitä kuuluu-rinki on otettu hyvin vastaan jokaisessa draamapajan ryhmässä. Ringistä on tullut ryhmäläisille niin tärkeä, että rinki on pitänyt toteuttaa sellaisinakin päivinä, jolloin toiminta on muuten poikennut arkirutiineista. ”Mitä kuuluu”-rinkiä on pidetty niin linja-autossa retkillä kuin ennen esitystä. Myös työvalmentajat osallistuvat ringiin, mutta rajaavat pois henkilökohtaisimmat kuulumisensa. ”Mitä kuuluu” -rinki antaa muodon ja tilanteen asioille, joita muuten ei välttämättä tulisi sanottua. Esimerkiksi ryhmän viimeisenä päivänä ”mitä kuuluu” -ringin formaatissa jokainen saa automaattisesti tilan hyvästellä ryhmän ilman, että on joutunut erikseen pyytämään itselleen puheenvuoron. Ryhmäläiset ovat kommentoineet levittävänsä ”mitä kuuluu”-rinkiä tuleville työpaikoilleen. Lisäksi ryhmäläiset usein suunnittelevat leikitellen järjestävänsä ringin harjoittelujakson jälkeen ryhmän kesken puhelimitse tai internetissä ms-palvelussa. Kaikki tämä kertoo mielestäni ringin tärkeydestä. Olen poiminut ringin toimintaan Päivi Ketosen tarinateatterikurssilta Stadiasta. Muistin, miten hyvältä päivä tuntui aloittaa kuulostelemalla itseään ja jakamalla kuulumisiaan ryhmän kesken.

Minä etsimässä – jaksolla ryhmätoimintaa syvennetään. Ryhmää käsittelevissä teemapäivissä rakennetaan boalilaisen patsastyöskentelyn avulla toimintaperiaatteista ryhmälle säännöt. Boal on yhteiskunnallisena teatterintekijänä kehittänyt sosiokulttuurisia teatterimetodeja. Patsastekniikat (*Image Theatre*) tarjoavat mahdollisuuden käsitellä ongelmia etäännytetysti (Boal 1995). Patsaat tehdään ryhmässä kysymysten: ”Mikä ryhmässä toimii/ei toimi?” –pohjalta, joten työskentely

mahdollistaa ryhmäläisten kokemuksista keskustelun. SWOT-analyysia soveltamalla voidaan miettiä ryhmän vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Yksilötehtävissä valmentautuja pohtii omaa ryhmähistoriaansa ja rooliaan ryhmässä. Ryhmän rooleja lähestytään draamallisesti kokeilemalla itselleen epätyypillistä roolia ryhmätilanteessa.

Teimme harjoituksen niin, että päätimme yhdessä keskustellen jokaiselle epätyypillisen roolin, myös ohjaajalle. Ryhmän koosta riippuen teimme harjoituksen joko kaikki yhdessä tai kahdessa ryhmässä niin, että toiset seuraavat tilannetta. Sovimme tietyn ajan, kuinka kauan improvisaatioharjoitus tulisi kestämään (10 minuuttia). Sovimme tilanteelle jonkinlaiset raamit, kuten millainen alkutilanne kohtauksessa on. Neljännen jakson ryhmä innostui epätyypillisistä rooleista niin paljon, että he halusivat kokeilla ”improa” tai ”leikkiä” useampaan otteeseen monena päivänä vaihtaen aina itselleen uudenlaisen roolin.

Raimo Niemistö kirjoittaa kirjassaan *Ryhmän luovuus ja kehityshehdot* (1999, 176) ryhmän rooleista. Niemistön mukaan ryhmässä kohdataan valmiita kulttuurikaavoja, mutta hyvässä ryhmässä niitä pyritään rikkomaan. Ryhmätilanne jo sinänsä on luovuuden seurausta, sillä se syntyy ja elää vuorovaikutuksessa. Tulkitsen tekemämme harjoituksen suosion johtuvan siitä, että epätyypillinen rooli vapauttaa ryhmäläisten ilmaisukenttää. Moni kommentoi, kuinka hauskaa ja vapauttavaa oli toimia täysin itselleen epätyypillisestä roolista käsin. Luottamuksellinen ja dynaaminen ryhmä yhdistettynä draamalliseen toimintaan auttaa kokeilemaan erilaisia puolia itsestään turvallisessa ympäristössä. Tietyllä tavalla tässä kiteytyy koko draamapajan toiminta.

### 5.1.2 Oppimisympäristö

Tässä opinnäytetyössä tarkoitan oppimisympäristöllä sekä fyysistä tilaa että niitä käytänteitä ja muotoja, joiden puitteissa ryhmä toimii. Draamapajan fyysinen tila on jaettu kahteen osaan. Toinen osa on varattu toiminnalle. Siirtyminen toiminnalliseen tilaan tarkoittaa työskentelyn aloittamista. Tilaan siirtyminen etenkin draamallisissa harjoitteissa on mielestäni erittäin tärkeää, sillä se virittää ryhmän. Toista tilaa kutsuttakoon reflektiomatoksi. Tässä tilassa on luvallista olla rennommin ja siirtyä

toiminnasta pohtimiseen, ikään kuin tekemisen tilasta olemisen tilaan. Käytämme toiminnan tukena paljon reflektiota.

Ryhmän luoma toimintakulttuuri on olennainen osa oppimisympäristöä. Sosiokulttuurisen ajattelun mukaan ryhmätoiminnassa korostuu jokaisen mahdollisuus ilmaista mielipiteitään samoin kuin yhteistyötaitojen kasvattaminen. Demokraattisen ryhmäkulttuurin mahdollistaa kaikki tasapuolisesti huomioiva ohjaamistyyli, jonka kanssa työvalmentaja saa olla tarkkana. Avoimeen toimintakulttuuriin pyritään luomalla ryhmän yhteiset toimintaperiaatteet. Jokaisen nuoren osallistumisen periaatteiden sopimiseen toivotaan herättävän sitoutumista ryhmään. Draamapajan ryhmät ovat olleet heterogeenisiä, mutta työllä ryhmät ovat kyenneet hedelmälliseen yhteistoimintaan. Uskon, että toimintakulttuuri syntyy tietoisesta toiminnasta ja valinnoista, kuten Raimo Niemistö hienosti asian kiteyttää:

*Ryhmä kehittää oman kulttuurinsa, joka mahdollistaa joitakin asioita ja sulkee pois toisia. Ryhmässä muodostuneet tavat voivat myös mahdollistaa uuden luomisen ja uskaltamisen. Jos ryhmän tapoihin kuuluu ongelmien kohtaaminen, sillä on mahdollisuus elävään ryhmäkulttuuriin. (Niemistö 1999, 176.)*

Draamapedagogi ja tutkija Anne Pässilä (2006) laajentaa oppimisympäristön käsittämään ”kaikkea inhimillistä, sosiaalista ja kulttuurista kommunikaatiota ryhmän jäsenten välillä”. Oppimisympäristön kannalta on merkittävää kaikki dialoginen kohtaaminen, mitä ryhmän jäsenten ja työvalmentajien välillä tapahtuu. Dynamolla yhdessäolo on hyvin tiivistä. Nuorilla on pääsy lähes kaikkialle, missä työntekijätkin liikkuvat. Ruokailu ja tauot vietetään usein samoissa tiloissa. Draamapaja on sekä työvalmentajien että ryhmäläisten yhteinen työhuone. Nämä kaikki seikat vaikuttavat mielestäni oleellisesti toimintakulttuurin syntymiseen ja kehittymiseen. Toimiva oppimisympäristö näyttäytyy täten yhteisöllisyyden kokemuksen lähteenä.

### 5.1.3 Kehotietoisuus

Kehotietoisuutta terminä käytetään monenlaisissa yhteyksissä, aina lääketieteestä tanssitaiteeseen. Nykyään on yleisesti noussut kiinnostus kehon kuvan tutkimiseen. Toiminnallisen erityisluonteensa vuoksi kehollisuus liittyy vahvasti draamaan. Draama tuottaa kehollisia kokemuksia. (Käyttöliittymä elämään 2003, 23–24.) Harjoitukset myös kartuttavat oman kehon tuntemista. Kehotietoisuudella voidaan siis tarkoittaa

myös nuoren kuvaa ja käsitystä omasta kehostaan ja sen ulottuvuuksista (Leikkonen 2001, 174).

Draamapajassa kehotietoisuutta pyritään kasvattamaan koko pajajakson ajan. Sitä harjoitellaan päivittäisten venyttely- ja lihaskuntoharjoitteiden avulla. Lisäksi draamalliset keho- ja liikeharjoitukset auttavat nuorta kehotietoisuuden kasvattamisessa. Myös hengitys on osa hyvinvointia. Syvähengitystekniikasta valmentautuja voi saada apua mm. esiintymisjännitykseen ja rentoutumiseen. (Kanervaniemi 2007.)

Nuorta kannustetaan oman kehon kuuntelemiseen ja kunnioittamiseen. Kehotietoisuuden karttuessa ihminen alkaa hahmottaa psykofyysisenä kokonaisuutena. Valmentautuja saa tietoa ja kokemusta siitä, että fyysinen kunto ja kehon hyvinvointi vaikuttavat mielialaan ja jaksamiseen. Jakson aikana nuori saa arkilähtöisiä toimintatapoja fyysisen hyvinvointinsa ylläpitämiseen, joita hän voi helposti hyödyntää ja soveltaa osaksi omaa elämäänsä. (Kanervaniemi 2007.)

Kehotietoisuuteen yhdistetään draamapajassa ajatus siitä, että jokaisen keho on hänen instrumenttinsa. Draamallisessa toiminnassa keho on instrumentti, jolla harjoitteet tehdään. Harjoitteista kehoon karttuu tietoa ja tunteita (Käyttöliittymä elämään 2003, 24). Juuri kehollisuus tekee draaman haastavaksi vasta-alkajalle. Draamassa ei ole konkreettista välinettä ilmaisulle, kuten esim. musiikissa tai kuvataiteissa. Draamallista ilmaisua helpottaa etäännyttäminen eli toimiminen roolissa.

Monissa keho- ja liikeharjoituksissa ei ole kuitenkaan roolin antamaa suojaa. Keho- ja liikeharjoitukset kannustavat nuorta heittäytymään kokemukselliseen toimintaan. Heittäytyminen onkin avainsana toiminnassa. Ehdottaisin draamapajaan tulevaisuudessa käytettäväksi sanaa toiminnallisuus, mikä on käsitteenä mielestäni kehotietoisuutta täsmällisempi ja käyttökelpoisempi.

## 5.2 Toiminnan jaksotus

Työharjoittelu draamapajassa jaksottuu seuraavien otsikoiden alle: tilaustyöt, minä etsimässä – jakso, loppuprojekti ja portfolio. Näiden jaksosten kautta toimintaa voidaan kuvailla pajalle hakeutuvilla nuorilla sekä ulkopuolisilla tahoilla. Jaksosten toiminnan



muodot ja sisältö vaihtelevat aina ryhmän mukaan. Tässä luvussa kuvailen esimerkkien kautta, millaisia toteutustapoja jaksoilla voidaan valita. Lähestyn toteutustapoja sosiokulttuurisen innostamisen, draamakasvatuksen ja soveltavan teatterin näkökulmista.

### 5.2.1 Tilaustyöt

Tilaustyöt ovat draamapajan ulkopuolelta tulevia kulttuurialan työtehtäviä, joiden sisällöt vaihtelevat paljon tilaajan mukaan. Tilaustöitä voivat olla esimerkiksi toiminnalliset ja draamalliset työpajat, äänimainokset tai tilausesitysten suunnittelu ja toteutus. Tilaustyöt ottavat vastaan pajan työvalmentajat. Työvalmentajat tekevät valinnan työtavoista ja määrittelevät prosessin vaiheet. Työtavoiksi voidaan valita esimerkiksi draaman perusharjoitukset, naamioteatteri, tarinateatteri tai musiikillinen ilmaisu. Lopputuloksesta muotoutuu työtavasta ja prosessista riippuen joko esittävä tai osallistava. (Kanervaniemi 2007.)

Ryhmä pyritään osallistamaan prosessiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, mielellään jo tilaajan toivomuksia kartoitettaessa. Prosessissa valmentautujalla on mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja sitä kautta harjoitella myös demokraattista työskentelyä. Tilaustöiden kautta osallistavuus draamapajan toiminnassa ja ajattelussa tulee heti käytännön tasolle. Sen lisäksi, että draamapajalaiset itse osallistuvat tilaustyön tekemiseen, on lopputulos useimmiten myös osallistava.

Tilaustyö saattaa antaa mahdollisuuden tutustua keskitetysti yhteen soveltavan teatterin lajityyppiin. Draamapajassa on toteutettu esim. tarinateatteri perustuva tilaustyö Kätevä-messuille Lahteen yhdessä sisustuspajan kanssa. Tarinateatterissa annetaan esteettinen muoto katsojan kokemukselle (Teerijoki & Lintunen 2001, 140). Katsojan oma tarina esitetään improvisoidusti näyttelijöiden voimin niin kuin he sen tulkitsevat. Draamapaja esitti Kätevä-messuilla tarinateatterin lyhyitä muotoja eli erilaisia patsastekniikoita katsojien unelmista. Tilaustyö edellytti tarinateatterin muotojen harjoittelemista ja sitä kautta omien tarinoiden kertomista. Parhaimmillaan harjoittelu toimi draamapajan sisällä voimaannuttavasti, kun nuoret jakoivat tarinoita omista unelmistaan.

Tilaustyöt sijoittuvat usein jakson alkupuolelle, jolloin tekeminen ja yhteiseen päämäärään pyrkiminen tukevat uuden ryhmän ryhmäytymistä. Yleisin tilaustöiden muoto on ollut työpajat, joita draamapajalta on tilattu erilaisiin nuorten tapahtumiin. Työpajojen otsikko on vaihdellut impropajasta leikkiravintolaan. Sisältö on kuitenkin aina koostunut erilaisista aisti-, keskittymis-, keho- ja liikeharjoituksista, leikeistä ja improvisaatiosta. Harjoitukset ovat samalla tutustuttaneet draamallisen tekemisen peruselementteihin.

Draamakasvatuksellisuus näyttäytyy erityisesti tilaustöiden suunnitteluvaiheessa. Draamapajan työetiikkaan kuuluu tilaustyön aiheeseen tutustuminen, jotta tilaustyö voidaan toteuttaa perusteellisesti. Draamapajalta on tilattu kaksi ympäristöaiheista tilaustyötä: katuteatteriesitys Autottomaan päivään ja tarinatuokio Lasten ympäristöpäivään. Tilaustyöt ovat tällöin olleet ympäristökasvatuksellisia, sillä ympäristöaiheita on draamapajassa käsitelty mm. prosessidraaman keinoin. Englantilainen draamaopettaja Allan Owens puhuu ”thinking by doing”-ajatuksesta, jonka mukaan draamatyöskentelyssä ajatellaan tekemisen kautta. Ajatus liittyy kuuluisan kasvatustieteilijä John Deweyn teoriaan ”learning by doing” eli tekemisen kautta oppimiseen (Pässilä & Oikarinen 2008).

Tilaustöiden tavoitteena on antaa monipuolinen kuva kulttuurialan töistä. Niiden avulla valmentautuja kehittää kulttuurialan työvalmiuksiaan. Tilaustyöt myös muistuttavat kulttuurialan lainalaisuuksista – harva taiteilija elättää itsensä vain omilla töillään. Lisäksi osallistamalla työstön kokonaisprosessiin, ryhmäläinen saa selkeän kuvan projektityöskentelyn työvaiheista. Kulttuurin luominen opettaa myös kulttuurin ymmärtämistä, joka tulee entistä tärkeämmäksi dramatisoidussa yhteiskunnassa, jossa nuoren tulisi osata käsitellä saamaansa informaatiomäärää (Pääjoki 2004).

Tilaustöiden yhteydessä draamapajassa lanseerataan käsite ”minä-tilaus”. ”Minä-tilaus” on Stadiasta tarttunut nimitys omille tavoitteille kussakin projektissa. Ajattelen, että omat tavoitteet lisäävät tilaustöiden mielekkyyttä. Omat tavoitteet tai ns. ”porkkanat” voivat olla kuinka pieniä tai suuria tahansa, mutta niiden tunnistaminen edesauttaa oman panoksen fokuointia ja parhaimmillaan oppimistakin. ”Minä-tilaus” liittyy mielestäni sosiokulttuuriseen innostamiseen niin, että jokainen voi sisäisesti motivoida itseään kokeakseen työnteon nautittavaksi. Tilaustyötkään eivät ole vain ulkopuolelta

ohjattavia tehtäviä vaan niihin voi itse vaikuttaa. Lisäksi mielestäni on tärkeää, että ”minä-tilaukset” jaetaan yhteisesti, jolloin jokaisen tavoitteet tulevat kuulluksi ja ne voidaan ottaa huomioon projektin edetessä. Uskon, että työhön kuin työhön suhtautuminen on paljon kiinni omasta asenteesta. Positiivinen asennoituminen työhön voi olla yksi työharjoittelun aikana tehdyistä havainnoista.

### 5.2.2 Minä etsimessä

Minä etsimessä -jaksolla käsitellään teemoja minä, tulevaisuus, unelmat ja ryhmätyöskentely. Teemoihin paneudutaan pääosin kuvallisen ja kirjallisen työskentelyn avulla. Jakso on pajan sisäinen eli sen tehtävät eivät pääasiallisesti tähtää ulkopuoliseen toimintaan, vaikkakin jaksolla syntyneitä materiaalia usein hyödynnetään loppuprojektissa. Minä etsimessä -työskentely auttaa valmentautujaa pohtimaan omia unelmiaan ja vahvuuksiaan. Sen tavoitteena on selkiyttää ura- ja ammattisuunnittelua ja konkretisoida nuoren omia tavoitteita. (Kanervaniemi 2007.)

Lisäksi jakson tavoitteena on esitellä valmentautujalle työkaluja luovuutensa toteuttamiseen itsenäisesti pajajakson jälkeenkin. Perussisällön lisäksi ”Minä etsimessä” sisältää jaksosta riippuen joitakin erityissisältöjä, joilla pyritään tukemaan ryhmän erityistarpeita (Kanervaniemi 2007). Minä etsimessä -jaksolla draamapajassa on vierailleet ulkopuolisia ohjaajia opettamassa erityisosaamistaan. Neljännellä jaksolla mm. toteutettiin Lealiisa Kantolan ohjaama Vedic art-kurssi.

Koen Minä etsimessä -jakson näkökulman olevan vahvasti sosiokulttuurisessa innostamisessa. Nuoren kannustaminen taidetoiminnan ja luovuuden harjoittamiseen arkielämässään pajan ulkopuolella on hyvin innostava periaate. Sama innostamisen ajatus tulee pitää mielessä nuoren ammatillisia tavoitteita pohdittaessa. Sosiokulttuurisen innostamisen mukaan ihminen ohjaa itse omaa kasvuaan, jonka ulkopuolelta tuleva kasvatus on vain interventio eli väliintulemisen menetelmä (Kurki 2000). Työvalmentaja ei siis voi alkaa mestaroida nuoren elämää kertomalla hänelle, millaisia ratkaisuja nuoren tulisi tehdä. Draamapajassa onkin yritetty kehittää toiminnallisia menetelmiä nuoren pohdinnan tukemiseksi. Viimeisellä jaksolla pohdittiin unelma-ammatteja haastatteleamalla eri kiinnostavien ammattialojen edustajia.

Faktatieto yhdistettiin fiktion. Nuori kehitti fiktiivisen tarinan itsestään tulevaisuudessa oman unelma-ammattinsa harjoittajana. Tarinaa tuettiin mm. valokuvaamalla.

Minä etsimessä-jakso herättää usein ryhmässä ristiriitaisia tuntemuksia. Toiset pitävät siitä, että saavat aikaa tehdä tehtäviä nimenomaan itseään varten, kun taas toiset kaipaavat työlleen ja toiminnalleen ulkopuolista kohdetta. Mielestäni minä etsimessä -jakso on tärkeä ainutlaatuisuutensa johdosta. Kuinka monessa muussa työvoimapoliittisessa toimenpiteessä on mahdollisuus omien asioiden monipuoliseen tutkailemiseen taiteen keinoin? Usein teatteriproduktioissakin ollaan saman kysymyksen äärellä. Työryhmä haluaisi tutkia, mutta esityksen lähestyminen ohjaa kuitenkin prosessia valikoivaan ja esitykselliseen suuntaan (Koskenniemi 2007, 48). Parhaimmillaan ryhmä kokee Minä etsimessä-jakso ikään kuin välitilana, mahdollisuutena pysähtyä omien asioiden äärelle ohjatussa toiminnassa.

Minä etsimessä -jakso vaatii ohjaajalta eniten pedagogisia taitoja, koska jaksolla lähestytään teemoja henkilökohtaisella tasolla. Ohjaajan on osattava arvioida, millaisia harjoituksia hän valitsee työvälineiksi ja millä tasolla jokainen haluaa työskennellä. Draamapajassa työvalmentajilla ei ole terapeutista koulutustaustaa, joten työskentelyä on varottava ohjaamasta liikaa henkilökohtaiseen suuntaan. Olemme pitäneet periaatteenamme ajatusta: Emme avaa sellaista, mitä emme osaa sulkea. Jos havaitsemme harjoitusten avaavan valmentautujassa tarvetta henkilökohtaisemmalle työskentelylle, ohjaamme hänet yksilövalmentajan luo. Yksilövalmentaja tukee nuorta niin elämänhallinnallisissa kuin ura- ja ammattisuunnittelua koskevissa asioissa. Tarvittaessa yksilövalmentaja ohjaa nuorta Dynamon ulkopuolisten palveluiden puoleen, mikä sekin on osa hänen työnkuvaansa.

### 5.2.3 Loppuprojekti

Loppuprojektissa tutkitaan ryhmästä nousevia teemoja soveltavan teatterin keinoin. Lopputuotoksesta rakentuu nuorten tarpeet ja vahvuudet huomioiva tuotos. Tuotos syntyy prosessin myötä ja sen muoto vaihtelee ryhmän ja prosessin mukaan. Muodoiksi voi valikoitua esimerkiksi työpaja, esitys tai näyttely. Loppuprojektin tavoitteena on mahdollistaa valmentautujille opittujen asioiden soveltaminen käytäntöön. Yhdessä

toteutettava loppuproduktio opettaa käytännössä vastuunottoa omasta työstä, päämäärään pyrkimistä ja projektien loppuunsaattamista. (Kanervaniemi 2007.)

Loppuprojekti draamapajassa kuuluu ennen kaikkea soveltavan teatterin kenttään. Loppuprojektin muodoksi toivotaan yleensä esitystä. Esityksen toteuttamisen tavoiksi ovat vakiintuneet erilaiset devising-tekniikat. Devise on englanninkielinen verbi, joka tarkoittaa sanakirjan mukaan luomista, tekemistä ja keksimistä. Devising ei siis ole yksittäinen tekniikka, sillä jokainen produktio pyrkii nimensä mukaisesti luomaan jotain uutta (Koskenniemi 2007).

Työvalmentajina esittelemme tapoja työstää yhdessä valittuja teemoja. Kun kaikki saavat ideasta kiinni, on tekemisen kenttä ehdotuksille vapaa. Vaativaa onkin luottamuksen synnyttäminen työtapaan. Devising vaatii epävarmuuden sietämistä ja yhteistä vastuuta prosessista. Loppuprojektin tavoitteena on myös osoittaa työharjoittelijan draamapajassa omaksumia asioita. Mikä olisikaan tällaiselle tavoitteelle parempi maasto kuin devising-prosessi? Devising määrittelee aina uudelleen, miten osallistujat ymmärtävät teatterin ja draaman sillä hetkellä.

Lähestymistapa draamapajan loppuprojektiin pyrkii olemaan mahdollisimman prosessikeskeinen. Tietysti prosessia määrittää mm. käytettävissä oleva aika. Aloittaessamme loppuprojektia käymme ryhmän kanssa läpi ns. reunaehdot, joiden sisällä voimme liikkua tutkien ryhmän valikoimia asioita, ilmiöitä ja teemoja. Loppuprojektissa ei siis pyritä ensisijaisesti teatteri-ilmaisun taitojen kehittämiseen, vaikka se onkin draamapajan toiminnan teatterillisin ja esittävin jakso. Toki myös jokaisen oma taiteellinen ilmaisu kehittyy matkan varrella. Esittävän työskentelyn yhteydessä teatteri-ilmaisun perustaitoihin syvennyttään aiempaa enemmän. Esiintymisvarmuutta haetaan mm. improvisaatiosta, mikä mielestäni vapauttaa ilmaisua ja vähentää epäonnistumisen pelkoa.

#### 5.2.4 Portfolio

Portfolio on erityisesti 2000-luvulla yleistynyt tapa koota yhteen työnäytteitä. Portfoliota hyödynnetään koulutuksessa henkilökohtaisen oppimisen esittelynä. Nykyisten oppimismäkemysten mukaan oppimisen seuranta ja itsereflektio ovat

keskeisiä oppimisen välineitä. Portfolio mahdollistaa monimuotoisen työskentelyn dokumentoinnin. (Portfolio 2008.)

Portfoliossaan nuori käsittelee viiden kuukauden työharjoitteluaan draamapajassa, tavoitteenaan luoda subjektiivinen kokonaiskuva kuluneesta ajanjaksosta. Portfolio on itsenäinen työ, jolle nuori luo itse sisällön ja päättää toteuttamistavan. Työssään valmentautuja tuo esille muun muassa omia vahvuuksiaan ja työharjoittelun aikana oppimiaan asioita. Portfolio on näyttökansio, jota on mahdollista hyödyntää esimerkiksi työnhaussa, siksi portfolion teon rinnalla valmentautuja saa ohjeistusta myös CV:n laatimiseen. (Kanervaniemi 2007.)

## 6 CASE-ESIMERKKI *DELIRIUM TREMENSIS*

Tässä luvussa esittelen toiminnan case-esimerkkinä draamapajan kolmannen ryhmän loppuprojektin, josta syntyi esitys *Delirium tremensis eli kuinka jokerit sinä meiltä pimität*. Case-esimerkin kautta pyrin läpileikkaamaan yhden prosessin työvaiheet. Prosessissa liikutaan monipuolisesti soveltavan teatterin maastossa. Kuvauksessa avaan työvaiheita konkreettisesti työvalmentajan eli prosessin ohjaajan näkökulmasta. Luvun lopussa peilaan nuorten palautteita prosessista asettamiini tavoitteisiin.

### 6.1 Tausta

Keväällä 2007 valmistunut ryhmän loppuprojekti *Delirium tremensis eli kuinka jokerit sinä meiltä pimität* oli työharjoitteluni ohjaajantyön alueella eli opintojeni taiteellinen lopputyö. *Delirium tremensis* valmistettiin ”Ihanko pihalla” - työpajanuorten taide- ja kulttuuritapahtumaan Tampereelle. Tapahtumassa esitys nähtiin kahdesti: Tampereen Ylioppilasteatterissa 30.5.2007 ja Tullikamarin Pakkahuoneella 31.5.2007. Tämän lisäksi esitystä esitettiin Lahdessa nukketeatteri Niveltämön tiloissa Taidepanimolla 7.6, 12.6. ja 14.6.2007. Katsojia esitys keräsi yhteensä noin 200 henkeä. Esityksiä edelsi työstö- ja harjoituskausi, joka ajoittui huhti-kesäkuun välille viitenä työpäivänä viikossa ja kuusi tuntia päivässä.

Työryhmä koostui viidestä draamapajalaisesta, joista lopulta neljä osallistui esitykseen. Ohjausapunani toimivat työparini, työvalmentaja, Mari Kanervaniemi ja työssäoppija

Seinäjoen AMK:n kulttuurituotannon koulutusohjelmasta, Lauri Keskiväli. Yhteistyökumppaneina työstö- ja tutkimusvaiheessa toimivat Timotei-teatterin Ansatar ryhmä ja visualisti Laura Mellanen. Ohjaavana opettajanani toimi FM, tutkija Anne Pässilä.

## 6.2 Tavoitteet

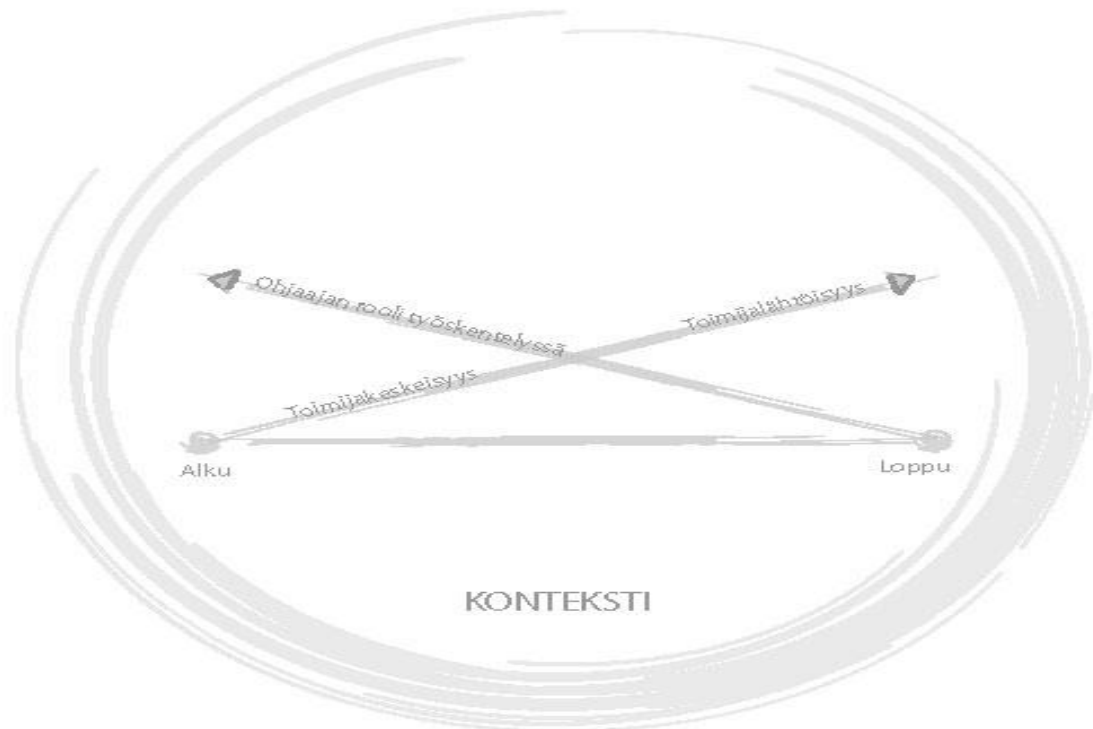
Toimiessani työvalmentajana draamapajassa olin tehnyt huomioita nuorista käytännön työn ja pitämäni työpäiväkirjan kautta. Yleensä pajan ryhmät ja nuoret olivat hyvin erilaisia keskenään. Kuitenkin heillä oli pajajakson aikana ainakin yksi yhteinen nimittäjä: työttömyys. Vaikka nuorisotyöttömyys on yleinen ilmiö, huomasin siihen silti liittyvän ennakkoluuloja ja tabuja (Aaltojärvi & Paakkunainen 1995). Työttömyys saattoi olla arka aihe pajan sisällä. Siitä ei juurikaan puhuttu tai siihen viitattiin sarkastisen huumorin keinoin.

Tähän mennessä projektimme olivat käsitelleet jossain määrin nuorille etäisiä aiheita töiden luonteen ja oman rohkeuden puutteen vuoksi. Draama muotona tarjoaa mielestäni mahdollisen työtavan käsitellä nuorten omia aiheita ja ajatuksia etäännytetysti. Tällaiselle työskentelylle halusin antaa tässä loppuprojektissa tilaa. Spekulaatiot ryhmän tarpeista käsitellä omia teemoja olivat vain minun ajatuksissani ja halusin pyrkiä siihen, ettei oma hypoteesini nousisi ohjaamaan prosessia.

Otin prosessin tavoitteeksi ryhmälähtöisyyden. Toinen sana ryhmälähtöisyydelle on toimijakeskeisyys. Prosessin alussa toiminta on ohjaajakeskeistä, mutta pyrkimyksenä on toimijoiden roolin kasvattaminen ja ohjaajan roolin pienentäminen. Anne Pässilän (2006) hahmottelema kuva kertoo ohjaajan ja toimijoiden välisen suhteen ja tehtäväroolien muuttumisesta prosessin aikana.

## DEMOKRAATTINEN KASVATUS TAI DETOIMINNASSA

OHJAAJAKESKEISYYS → TOIMIJAKESKEISYYS → TOIMIJALÄHTÖISYYS



Kuva 2. Ohjaajakeskeisyydestä toimijalähtöisyyteen.

Halusin myös luoda työskentelylle turvalliset raamit niin, että nuorten olisi mahdollista, mutta ei mitenkään pakollista jakaa omia ajatuksiaan. Turvalliseen ilmapiiriin pyrin omalla ohjaamistyylilläni, joka pyrkii nuorten arvostamiseen ja tasapuoliseen kohteluun. Korostin jokaisen oikeutta omiin rajoihinsa osallistumisen tasolla. Halusin soveltaa draamapajan työssä oppimaani ajatusta, että osallistuja itse määrittelee, mitä ja minkä verran itsestään jakaa.

Esityksellisenä tavoitteena oli tehdä devising-esitys, joka kuvaa nuorten maailmaa sellaisena kuin se heille näyttäytyy. Dynamon ensimmäisenä devising-esityksenä halusin tässä loppuprojektissa tuoda esiin draamapajan erityisosaamista soveltavan teatterin kentällä. Minulle oli ohjauksessani tärkeää käyttää teatterin soveltavia muotoja monipuolisesti, koska koen ohjauksen olevan näyttö asioista, joita olen opiskellut.



## 6.3 Työprosessin vaiheet

### 6.3.1 Esivaihe: Teeman metsästys

Prosessi aloitettiin draamapajassa lanseeraamalla projekti, joka kulki aluksi kirjaimellisesti nimellä ”Työnimi”. Esivaiheen tavoitteena oli teeman metsästys eli nuorten omien aiheiden kerääminen materiaaliksi loppuprojektia varten. Korostin, että prosessi olisi juuri sen kokoinen kuin yhteinen antamamme panostus. Se, mihin prosessi tulisi päätymään, oli vielä meille kaikille mysteeri. Prosessia ohjasi tutkiva orientaatio suhteessa materiaaliin. Kiinnostavia teemoja metsästettiin sarjakuvavalokuvista, havainnoimalla ihmisiä kaduilla sekä herättelemällä omia ajatuksia.

*Huh, mahtavaa! Täällä ei tarvitse kuin sohaista teemaa tai antaa materiaalia niin johan aukeaa ovet. Kaikilla on sanottavaa samoista asioista ja niistä on helppo keskustella, kun on jotain etäännyttävää materiaalia. Mielentila-kuvat on hyvä lähde, se on nuorten itsensä tekemä ja näköinen. Keskustelua herättävät asiat ovat terapia ja yksinäisyys, alistaminen.*

(Työpäiväkirja 20.4.2007)

Toisaalta työskentely oli haastavaa, sillä olin asettanut tärkeäksi tavoitteeksi sen, ettei prosessi saanut edetä ohjaajakeskeisesti vaan toimijakeskeisesti. Tavoite kannusti miettimään sellaisia työtapoja, joissa ohjaaja antaa mahdollisimman vähän valmista materiaalia. Yritykseni kuvata tulevaa prosessia ryhmälle tuntuivat aluksi liian vaikeaselkoisilta. Loppuprojekti oli ryhmän ensimmäinen devising-kokeilu, joten yhteisen suunnan löytäminen vaati alussa aikaa. Luvussa 5.2.3 loppuprojektin kohdalla viittasinkin ryhmän luottamuksen synnyttämiseen suhteessa devising-työtapaan. Toisinaan ohjaajana prosessissa kamppailin juuri luottamuksen kanssa. Devising-prosessissa ohjaajakaan ei tiedä tarkasti, mitä kohti ollaan menossa. Tästä asiasta täytyy olla ryhmälle rehellinen ja kuitenkin samalla pyrkiä herättämään luottamusta itseensä ja yhteiseen työskentelyyn.

*Voi ei! Lukiessani Theatre of Empowerment – kirjaa tajusin, ettei prosessissa ole toistaiseksi kuultu tarpeeksi ryhmän mielipidettä. Ei ole mikään ihme, jos ryhmä rutistelee kulmakarvoja. Nyt täytyy viedä ryhmä homman ytimeen ja mieltä tarkoituksiperiä ja muotoa yhdessä. Apua, äkkiä!*

(Työpäiväkirja 27.4.2007)

Tämän huomioni jälkeen seuraavassa kokoontumisessa ryhmän kanssa keskustelimme tulevan esityksemme pyrkimyksistä. Puhekielellä ilmaistuna meidän oli päästävä samalle kartalle. Käsittelimme esityksen tavoitteita, sisältöä, muotoa ja tyyliä. Vaikka olimme tähän mennessä vasta hapuilleet teemoja, olivat visiot tulevasta esityksestä hämmentävän samankaltaiset.

### 6.3.2 Yhteistyö Timotei-teatterin kanssa

”Työnimi” toteutettiin yhteistyössä Timotei-teatterin Ansat -ryhmän kanssa. Ohjaamani Ansat-ryhmä koostui pääosin lukioikäisistä nuorista. Timotei-teatteri on lahtelainen lasten ja nuorten harrastajateatteri, jossa olen itse toiminut sekä ryhmäläisenä että ohjaajana. Timotei-teatterin toiminta-ajatuksena on tukea lapsen ja nuoren kasvua luovaksi ja itsenäisesti ajattelevaksi ihmiseksi sekä vahvistaa hänen itsetuntonsa myönteistä kehittymistä (Timotei-teatteri 2007). Teatterin harrastajina toivoin timoiteilaisten tuovan prosessiin erilaista näkökulmaa ja toimivan ikään kuin peilinä sille, mitä olemme ydinryhmän kanssa työstäneet.

Kokoonnuimme Ansat-ryhmän kanssa yhteensä seitsemän kertaa, kerrallaan kaksi tuntia. Aikavälillisesti tämä toteutui noin kerran viikossa aina ensi-iltaan asti. Kokoontumiset pidettiin Dynamolla draamapajassa, jonne Ansat tulivat iltapäivällä koulunsa jälkeen. Pääasiallisesti Ansat -ryhmän kanssa teemoja käsiteltiin tarinateatterin lyhyiden muotojen kautta. Tarinateatterissa ryhmät jakoivat draamallisesti keskenään kokemuksia ja tarinoita prosessin teemoista Fiktiiviset ja todelliset tarinat loivat materiaalia myöhempää käsittelyä varten. Ansat -ryhmä seurasi draamapajan esityksen valmistumisprosessia myös mm. osallistumalla koeyleisöksi kenraaliharjoitukseen.

### 6.3.3 Teemat ja materiaalin tuottaminen

Käsiteltäviksi teemoiksi ryhmä äänesti riippuvuudet, kasvun, ihmissuhdeongelmat, erilaisuuden ja yksinäisyyden. Tässä vaiheessa prosessia pyysin ryhmää tuomaan valmista materiaalia, joka heidän mielestään liittyi äänestettyihin teemoihin. Materiaalia saattoivat olla kirjoitukset, kuvat, musiikki tai esineet. Päätimme apulaisohjaajieni kanssa, kuinka lähtisimme materiaalia työstämään. Teimme tekniikkakortit, jotka arvottiin ryhmäläisille. Korteissa lukivat seuraavat tekniikat: kone, mielipidekirjoitus, anna ääni, tarinallinen kirjoittaminen, kolmen liikkeen sarja, äänimaisema,

omakohtainen kirjoittaminen ja luo henkilöihahmo. Ryhmäläinen sai päättää, miten tulkitsi tekniikan ja sovelsi sitä valitsemaansa materiaaliin. Huomasimme, että tällä metodilla uutta materiaalia samoista lähteistä syntyi nopeasti.

*Huh huh, ihan mieletöntä! Olen rakastunut työtapaan. Täällä syntyy mielettömän mielenkiintoisia juttuja. Fiksua porukkaa, loistavaa materiaalia. Monitasoista työskentelyä. Istuin tässä mankan vieressä. Oli keskiviikko 9.5.2007 ja Mintun Nick Cave – koreografia. Olin miettinyt Marin ja Laurin kanssa ”vaikeita tehtäviä” ja tässä nautin niiden tuloksista. En tiedä, onko nauttia oikea sana. Olin liikuttunut ja hämmentynyt. En ollut koskaan aiemmin nähnyt täällä esitettävän mitään niin antaumuksella, heittäytyen. Tässä hetkessä tiesin, että olemme löytäneet yhteisen kielen ryhmän kanssa. Tällä intensiteetillä vain aika ja luonnonlait olisivat rajana.*  
(Työpäiväkirja 9.5.2007)

Pyrimme tässä vaiheessa prosessia pitämään kirjaa kaikesta syntyvästä materiaalista. Ohjaajana alkoi kehittyä kyky lukea tuotettua materiaalia tulevan esityksen kautta. Ohjaaja tekee mielestäni tässä vaiheessa paljon hiljaista työtä seuraamalla työskentelyä ikään kuin sivusta. Jotkut materiaalit synnyttivät heti mielikuvia ja tiesin niiden olevan jollakin tavalla osa lopputulosta. Devising-työskentelyssä reilusti alle puolet tuotetusta materiaalista päättyi lopulliseen tuotokseen. Uskon kuitenkin, että kaikki tuottamamme materiaali ikään kuin kirjautui alitajuntaamme. Materiaali alkoi muokata yhteistä muotokieltämme ja ajatukset esityksen tyylistä alkoivat saada konkreettisia piirteitä.

Yhdistin tähän vaiheeseen myös spontaania ns. lennosta ohjaamista. Jos koin, että kaksi juuri tuotettua materiaalia resonoivat keskenään, pyysin ryhmäläisiä suoraan improvisoimaan kohtauksen kirjoitetuista teksteistä. Tällä halusin rohkaista ryhmäläisiä leikkimään materiaalilla ja luomaan omia yhteyksiä materiaalien välille. Samalla halusin esitellä työtavan törmäytyksestä, jota tulisimme myöhemmin käyttämään. Improvisaatioilla pyrin myös vastaamaan ryhmäläisten kysymyksiin siitä, miten luomamme materiaalit voivat liittyä toisiinsa.

Viimeistään tässä vaiheessa huomasin ryhmän innostuvan prosessista. Prosessissa on aina jokin kulminaatiopiste, jolloin saa huomata prosessin omistajuuden siirtyneen vahvasti ryhmälle. Tällöin ohjaajakeskeisyydestä aletaan siirtyä kohti toimijalähtöisyyttä. Saimme työparini kanssa todistaa tätä ilmiötä, kun ryhmä oli harjoittelemassa demo-kohtausta materiaalista. Ryhmä ei päästänyt meitä tilaan sisälle

vaan he halusivat harjoitella keskenään. Ryhmän sisällä oli tapahtunut muutos, joka sai kaikki liikkeelle. Devising-prosessissa vaihe, jolloin ohjaaja antaa työn käsistään, tulee toivottavasti varsin aikaisin. Ohjaaja kantaa edelleen suurimman vastuun projektista, mutta toimijat ovat ottaneet prosessin haltuunsa.

#### 6.3.4 Luovat menetelmät ja törmäytys

Projektiin liittyi visuaalisti Laura Mellanen, joka oli tehnyt lavastuksia aiempiin Dynamon ulkopuolisiin produktioihini. Mellanen on alkuperäiseltä koulutukseltaan muotoilija. Hän työskentelee markkinointialalla ja opiskelee aikuiskoulutuksessa graafista suunnittelua Lahden Muotoiluinstituutissa. Mellanen oli suunnittelemassa ”luovat menetelmät”-työpajaa työyhteisöönsä, missä hän työskentelee markkinoinnin parissa. Tausta työtavoille kumpusi Mellasen muotoilun opinnoista, joissa ideoitii tuotteita. Mellaselle alkoi kehittyä ajatuksia siitä, miten tuotteistamisen prosessia ja ideoita voisi hyödyntää muissakin luovuutta vaativissa konteksteissa. Päätimme kokeilla osia työpajakokonaisuudesta meidän prosessissamme draamapajalla.

Ohjaajana toivoin, että Mellasen harjoituksissa keskityttäisiin pääasiallisesti etsimään esitykselle esteettistä ideaa. Tavallemme tehdä devising-esitystä oli ominaista, että lopullisen esityksen harjoituskausi jäisi lyhyeksi. Niinpä esitykselle ei voitu suunnitella perinteisellä tavalla lavastusta. Esteettisellä idealla tarkoitan koko esityksen visuaalista ylöspanoa, aina esityksen muotoon ja rakenteisiin asti. Mellasen vetämissä työpajoissa esitykselle etsittiin miljöötä ja mietittiin, missä viitekehyksessä kohtaukset tapahtuvat.

Mellasen vetämä työskentely toteutui vielä hahmoteltua laajempaan. Työskentelyssä käsiteltiin ylipäättään luovaa ajattelutaitoa sekä teoriassa että etenkin käytännössä. Luova ajattelutaito harjaantui monissa ns. aivojumppaa vaativissa harjoitteissa, joilla tuotimme lisää materiaalia prosessiin. Toiminnassa painottui kollektiivinen yhdessä luominen, kun ideoita työstettiin eteenpäin yhdessä ja erikseen.

Yksi harjoituksista kantoi nimeä aivokuntopiiri. Aivokuntopiirissä lattialle oli levitelty isoja papereita, joiden yläpuolella oli jokin otsikko, esim. Asioita, joita kaipaat lapsuudestasi. Osallistujan tehtävä oli listata paperille mahdollisimman nopeasti mahdollisimman monta asiaa, mitä otsikosta tuli mieleen. Tietyn ajan kuluttua

osallistujat vaihtoivat paikkoja ja jatkoivat edellisen tekemää listaa. Toisessa vaiheessa harjoitus vaikeutui. Otsikoita muutettiin niin, että osallistuja pyrki keksimään asioita listan pohjalta, esim. Asioita, joita sinun lapsesi tulee kaipaamaan tästä ajasta. Harjoituksen ajatus perustui siihen, että ensimmäisen idean jälkeen osallistuja haastaa itsensä tuottamaan lisää. Improvisaatiosta tuttu ajatus, että ensimmäinen idea on aina paras, ei pitänytkään paikkaansa tässä harjoituksessa. Vaikka harjoitus vaati keskittymistä, ilmapiiri ryhmässä oli vapautunut ja osallistujat heittelivät uusia ideoita ilmoille myös ääneen. Harjoitus oli selvästi laittanut mielikuvituksen liikkeelle.

Erilainen, vähemmän draamallinen, työskentelytapa avasi taas uudenlaisia näkökulmia prosessiin. Luovassa ajattelussa on mielestäni kyse vaihtoehtoisten ratkaisujen etsimisestä. Työskentely loikin vaihtoehtoisia maailmoja, mistä teatterissa mielestäni pitäisi olla kysymys. Edellä kuvatussa harjoituksessa loimme vaihtoehtoista tulevaisuudenkuvaa, joka mielestäni näyttäytyikin lopullisessa esityksessä tyyllilajina, tunnelmana ja sisältönä.

Luovat menetelmät olivat esivaihe törmäytykselle, joka sanana kuvaa seuraavaa työvaihetta. Törmäytyksessä laitetaan yhteen materiaaleja, jotka ovat syntyneet eri lähteistä ja eri tekniikoin. Kokeilemalla katsotaan, miten materiaalit resonoivat keskenään. Mellasen työpajat olivat olleet yleisvireiltään hauskoja ja niissä oli leikitely rohkeasti valitsemillamme vakavavireisillä teemoilla. Olimme mm. kehitelleet tulevaisuuden juhlapyyhiä, kuten esim. yliannostusten vuosipäivä. Materiaalien välillä vallitsi siis suuria kontrasteja. Tyyllilajiksi alkoi tässä vaiheessa muodostua groteski musta huumori, kun yhdistelimme materiaaleja toisiinsa. Jonkinlaisena ohjenuorana oli ajatus: mitä suurempi kontrasti, sen parempi lopputulos. Törmäytyksessä huomasimme, miten materiaaleja voidaan viedä eri tasolle ja näin löytää aivan uudenlaisia merkityksiä.

### 6.3.5 Dramaturgia

Törmäytysvaiheessa alkoi dramaturgian rakentaminen vai pitäisikö sanoa rakentuminen. Suomen devising-pioneeri Pieta Koskenniemi (2007, 78) vertaakin esityksen rakennetta vertauskuvallisesti rakenteilla olemiseen. Dramaturgian päättäminen haastoi kysymyksellä, mitä esityksessä halutaan kertoa. Dramaturgi Sussa Lavosen mukaan

dramaturgia on oppi muodosta ja rakenteesta suhteessa tarkasteltavaan sisältöön. Aiemmin olin mieltänyt dramaturgia-sanana lineaariseen dramaturgiaan viitaten juonena, joka kuljettaa tarinaa alku-keskikohta-loppu-jatkumossa.

Devising-esityksessä dramaturgia on usein avoin eli se ei kerro juonellista tarinaa. *Delirium tremens*in dramaturgiaa hahmoteltaessa törmäsin ensimmäistä kertaa käytännössä tilanteessa, jossa dramaturgisen rakenteen valinnalla oli kiistaton yhteys koko esityksen luonteeseen ja sanomaan. Stadian julkaisussa *Käyttöliittymä elämään – Ikkunoita draaman ja teknologian kohtaamiseen* (2003) dramaturgiasta puhutaan kerronnan rakenneanalyysinä.

*Dramaturgiaa eli rakenneoppia tuntemattomalle rakenne voi vaikuttaa teoreettiselta tai kaukaiselta asialta. Sillä on kuitenkin elimellinen yhteys välitettävään sisältöön. Rakenne vaikuttaa kerrottuun, luo sille muodon ja sitä kautta vaikuttaa siihen, mikä tarinassa tai draamassa korostuu ja mikä ei. (Käyttöliittymä elämään 2003, 40.)*

Ryhmä osallistui dramaturgian rakentamiseen esittämällä erilaisia vaihtoehtoja, joita yhdistelemällä muokkasimme apulaisohjaajien kanssa lopullisen muodon. Halusimme kertoa jokaisessa esityksessä vähän erilaisen tarinan välttääksemme perinteistä syy- ja seurausmuotoa. Raskaista aiheista johtuen esityksen oli vaarana saada saarnaava leima, jota pyrimme välttämään arpomalla kohtausjärjestyksen joka esityksessä lavalla. Olen pyrkinyt seuraavan jaottelun avulla kuvailemaan esityksemme *Delirium tremens*in dramaturgiaa.

- 1) **Teema ja muoto:** Päädyimme siihen, että haluamme esityksessä avata yleisölle ikkunoita maailmaan. Muodoksi valittiin ”elämän sirkus”, jonka areenalla tirehtööri ja sirkushyeenat esittävät kavalkadin kohtauksia, joiden todistajaksi tai kohtaaajaksi päähenkilömme joutuu. Päähenkilön virkaa toimitti yhteiskuntamme tuote; nahka eli nahkatakki, joka oli puettavissa eri kohtauksissa eri näyttelijöiden päälle.
- 2) **Rakenne:** Käytännössä kohtausjärjestys arvottiin jokaisessa esityksessä. Vain alku- ja loppukohtaus pitivät pysyvän paikkansa ja muodostivat syklin palaten nahan ”henkilöön”. Kohtausten arpomisella haluttiin kuvata niin työskentelymetodia kuin elämän sattumanvaraisuuttakin. Katsojat saivat toimia kohtalon kourana ja nostaa korteista seuraavan kohtauksen. Kohtauksen lopussa heiltä kysyttiin kohtausta

avaava retorinen kysymys, joka perustui ajatukseltaan forum-teatterin kysymykseen: Mitä olisit tehnyt toisin?

- 3) **Sisältö:** Arvottuja kohtauksia oli yhteensä kuusi. Kohtausten aiheet liittyivät valitsemiimme viiteen teemaan: riippuvuudet, yksinäisyys, kasvu, erilaisuus ja ihmissuhdeongelmat. Yhteistä kohtauksille oli nahkatakki vaihtuvan päähenkilön merkinä sekä puolentoista litran tyhjä koskenkorvapullo, jonka merkitys muuttui kohtauksen mukaan. Kohtausten väleissä näyttelijät olivat anonyymeja sirkushyeenöitä, jotka odottivat tirehtööriltä seuraavan kohtauksen korttia. Puvustus ja lavastus olivat hyvin pelkistetyt. Näyttelijät olivat pukeutuneet mustiin ja heillä oli punaiseksi maalattu nenä. Lavalla oli vain kaksi tuolia ja arkku, josta sirkuksenomaisesti nostettiin kunkin kohtauksen rekvisiitta. Rekvisiitan valintaan suhtauduimme sattumanvaraisesti; usein esine, mikä ensimmäisenä sattui käteen, jäi itse esitykseen.
- 4) **Tyylilaji:** Kohtausten tyylilaji ja kerrontatapa olivat melko erilaisia. Osa kohtauksista oli konemaisia ääni- ja liikesarjoja, osa julistuksenomaisia tekstinpätkiä, osassa käytettiin kertojaa tai monologeja ja osa muistutti sketsinomaista kerrontaa. Esitysten yhteydessä kerronkin tarkemmin, millaisia kokonaisuuksia kohtausyhdistelmät tuottivat.

Pieta Koskenniemi kirjoittaa kirjassaan *Devising ja muita merkillisyyksiä* (2007, 80) uudenlaisille dramaturgioille tyypillisistä muodoista. Tuntui, että esityksemme oli kuin vahingossa esimerkki suoraan kirjasta: Esityksessämme toteutui toisaalta sekä avoin että suljettu dramaturgia. Emme kertoneet juonellista tarinaa, mutta alku- ja loppukohtaus nitoivat palaset yhteen. Selkeästi esityksen dramaturgiaa leimasi lainattu rakenne, jossa esityksen rakenne on lainattu joltakin toiselta elämänalueelta.

Meillä kehyksenä oli sirkus, elämän sirkus. Tällä lainatulla ja kaikkien tuntemalla rakenteella olisi esityksessä voinut leikkiä enemmänkin ja ottaa mukaan useampia elementtejä sirkuksesta. Viihteelliset elementit olisivat todennäköisesti kääntyneet päinvastaisiksi elämän sirkuksessa ja näin vahvistaneet esityksen groteskia tyyliä. Tavallaan esityksen rakenne oli myös kysymyksensä näköinen (Käyttöliittymä elämään

2003, 47), eli sisältö oli alistettu kysymykseen vastaamiselle. Meidän kysymyksemme kuului: Mitä sinä juot pullosta?

### 6.3.6 Esityksen harjoitukset

Dramaturgian saadessa viimeisen muotonsa oli harjoituskautta enää jäljellä puolitoista viikkoa. Esityksen harjoitteluvaiheessa työvalmentaja ottaa myös esityksen ohjaajan roolin. Muutos työvalmentajan roolissa ei ole yksinkertainen. Tavoite on edelleen toimijakeskeisyydessä, mutta harjoittelu vaatii tietynlaista paluuta alkuperäisiin teatterin työnkuviin. Tarkoitus ei ole toteuttaa ohjaajan visioita vaan ohjaaja edustaa ikään kuin yleisöä. Katsojana ohjaaja pyrkii kiinnittämään huomiota siihen, mitä näyttämöltä välittyy yleisölle. Jos työryhmä on eri mieltä esityksen yksityiskohdista, tällöin ohjaaja tekee draamapajassa viimeisen päätöksen. Toisinaan ohjaajuus aiheuttaa ryhmäläisissä ristiriitaisia tunteita, sillä he eivät ole tottuneet esiintymiseen kohdistuvaan palautteeseen. Tähän asti kaikkea esiintymistä sellaisenaan on kannustettu, mutta esitystä harjoiteltaessa ohjaajan täytyy olla myös kriittinen; ryhmän ja esityksen omaksi parhaaksi.

Jokaisen omaa esiintyjyyttä loppuprojektissa pyritään tukemaan niin, että esiintyjällä olisi lavalla mahdollisimman hyvä olla. Ohjaaja Kristian Smedsin mukaan on tärkeää, että näyttelijä kokee lavalla olevansa hyvä ja kaunis. Koska draamapajan esityksissä materiaali ja henkilöt tuotetaan itse, ovat ne hyvin henkilökohtaisia. Näin esiintymiseenkin tulee helpommin henkilökohtainen kulma. Näen yhtenä devising-esitysten vahvuutena juuri sen, että esiintyjyys ymmärretään näyttelemistä laajemmin. Astuaksesi lavalle sinun ei tarvitse olla tekniikkansa hallitseva näyttelijä. Teknisesti esityksen harjoituksissa keskityimme lähinnä rytmitykseen, sillä kohtausten haluttiin olevan ytimekkäitä.

Onneksi kohtausten sisältö itsessään oli jo aika selvä varsinaisen harjoituskauden alkaessa. Harjoittelu yllätti ryhmäläiset myös siinä, etteivät he olleet tottuneita toistoon. Esityksellinen hiominen oli ryhmälle uutta, mutta heillä oli myös selvä halu kehittää esitystä eteenpäin. Ryhmä oli hyvin oivaltanut prosessin luonteen, sillä he toivoivat vielä viimeiselläkin harjoitusviikolla tapahtuvan uusia oivalluksia. Ryhmäläiset ottivat tulevat esitykset kunnianhimoisesti ja tosissaan. Meitä yllätti harjoituksissa esityksen



yhtäkkäinen vakava vire. Aiemmin tunnelma oli ollut kabareomainen, mutta nyt esitys vaikutti sielunmessulta. Ohjaajana mietin, pitäisikö esitystä lähteä viemään vielä tässä vaiheessa kevyempään suuntaan. Koyleisöltä saatu rohkaiseva palaute sai kuitenkin meidät luottamaan esityksen kurssiin.

### 6.3.7 Esitykset

Esityksen ensi-ilta oli 30.5.2007 Ihanko Pihalla – festivaalin yhteydessä Tampereen Ylioppilasteatterissa, jonne saavuimme samana päivänä. Yksi esityksen esteettisistä ideoista oli se, että esityksen piti olla erittäin helposti liikuteltavissa. Elämän sirkus voitaisiin pystyttää minne vain. Myöskään teknisesti esitys ei ollut vaativa, koska mukanamme ei kulkenut teknistä henkilöstöä. Ensi-illassa hoidin itse sekä äänet että valot, mikä lisäsi jännitystä ja vähensi mahdollisuutta keskittyä itse esitykseen.

Viisi esitystä olivat jokainen erilaisia. Meidän esityksemme kohdalla tämä piti kirjaimellisesti paikkansa, sillä joka esityksessä kohtausjärjestys arvottiin live-tilanteessa aina uudelleen. Tilastomatematiikan hallintani ei edes riitä laskemaan, kuinka monta erilaista yhdistelmää kuuden kohtauksen arpomisella voidaan saada. Esityksiin ei voinut valmistautua samanlailla kuin perinteisemmissä näytelmissä. Esiintyjiltä tämä vaati ehdotonta valmiustilaa siirtyä seuraavaan kohtaukseen spontaanisti. Toisinaan esitys lähti liikkeelle laahaavasti, jos arvotut kohtaukset eivät olleet rytmiltään energisiä. Esiintyjät joutuivat olemaan herkillä myös tyyllilajimuutoksissa eri kohtauksen välillä; esiintyjän piti ikään kuin tyhjentää itsensä vaihdossa orientoituakseen taas uuteen sirkusnumeroon.

Kohtausjärjestyksen arpominen aiheutti esityksen lukemiseen mielenkiintoisia vaihtoehtoja. Kiinnitin huomiota siihen, että katsojilla on halu lukea yhtenäistä tarinaa, vaikka esitys ei sellaista pääasiassa kertoisikaan. Ajattelen, että ihmisellä on päässään ns. ”tarinakone”, joka yhdistelee osaset tarinoiksi. Tätä tarinakonettahan hyödynnetään improvisaatioissakin. Kohtaukset loivat ihmisten mielissä erilaisia merkityksiä riippuen siitä, missä järjestyksessä ne satuttiin esittämään.

Luin itsekkin esityksistä erilaisia kertomuksia. Esityksessämme oli eräs kohtaus nimeltään Pertti perunakellarissa, joka osoittautui avainkohtaukseksi siinä määrin, että

se saattoi katsojalle määritellä koko esityksen lukutavan. Perunakellari – kohtauksessa on selkeä päähenkilö, Pertti, jonka kautta katsoja voi alkaa tulkita tarinaa. Seuraavan kohtauksen saattoi silloin lukea vaikkapa päähenkilön unena tai alitajuntana. Oli helppoa kuvitella kohtausten liikkuvan Pertin elämän aika-akselilla. Tällöin kohtaukset tulkittiin joko takautumiksi Pertin menneisyydestä tai synkiksi tulevaisuudenvisioiksi.

Kohtausten järjestys määritteli myös esityksen tyyllilajin. Jos arvotuista kohtauksista esityksen sattui aloittamaan kohtauksista humoristisin *Ihanko selvänä – show*, katsoja laski esityksen komediaksi ja nauroi mukana myöhemmissäkin kohtauksissa. Jos taas esitys alkoi jollakin vakavalla, jopa synkällä, kohtauksella, yleisö kohteli esitystä tragediana, jolle ei saanut nauraa. Itse luokittelisin esityksemme tragikomediaksi, joten molemmat vaihtoehdot suhtautua esitykseen olivat hyvin perusteltuja. Katsojien reaktiot olivat mielenkiintoisia; esitimmehän kuitenkin joka kerralla samat kohtaukset.

Katsojapalaute oli pääosin positiivista, mikä lienee aika yleinen ilmiö. Katsojille välittyi erityisesti näyttelijöiden intensiteetti ja energia. Läsnaolo lavalla oli räjähtävää laatua. Tämä teki minuunkin ohjaajana vaikutuksen. Draamapajalaiset, joille esiintymiskokemus oli ainutkertainen, pursusivat tekemisen halua. Heille esiintyminen ei ollut itsestäänselvyys. Esiintymiskokemuksen puute aiheutti myös epävarmuutta, jonka näyttelijät jokaisessa esityksessä voittivat.

Esityksen sisältö herätti katsojissa ristiriitaisia reaktioita. Kuvailisin esityksen materiaalia melko rosoiseksi, mikä saattoi hämmentää katsojaa. Monet kommentoivat, etteivät tienneet, olisiko pitänyt itkeä vai nauraa. Ohjaajana olin kommentista tyytyväinen. Itse pidän esityksistä, jotka kuljettavat tunteiden vuoristoradalla ja hämmäntävät monitulkinnallisuudellaan. Koen rosoisuuden olevan myös merkki siitä, että prosessissa toimijakeskeisyys oli toteutunut. Esitys oli rohkeasti tekijöidensä näköinen ja oloinen.

Olin tyytyväinen siihen, että nuoret saivat erilaisia esiintymiskokemuksia myös erilaisten esiintymistilojen kautta. Tampereen Tullikamarin Pakkahuoneen päälava on hyvin erilainen arena verrattuna Nivelämön neljäkymmenen hengen intiimiin teatteritilaan. Vain viiden esityksen esityskausi piti kuitenkin sisällään lataukseltaan erilaisia esityksiä. Käytimme aikaa esitysten jälkeen yhteiseen reflektointiin ryhmän

kesken. Reflektio oli erityisen tärkeää ryhmän suhtautuessa tekemiseensä niin antaumuksella. Ryhmäläiset olivat ihmeissään siitä, kuinka toisia esityksiä jännitti suunnattomasti ja toisissa huomasi suoriutuvansa rutiinilla. Oli hyvä päästä purkamaan kokemuksia, joita esitykset herättivät.

### 6.3.8 Purku

Käytimme prosessin reflektointiin kokonaisen päivän. Mielestäni henkinen purku on yhtä tärkeässä asemassa kuin muutkin prosessin vaiheet. Reflektoinnin välineinä käytimme dramaturgista matkaa muistellaksemme prosessin eri vaiheita. Dramaturgisessa matkassa jokainen piirsi ja kirjoitti vapaamuotoiseksi janaksi oman näkemyksensä ja muistikuvansa prosessin rakentumisesta. Tehtävä yllätti ryhmäläiset huomaamaan, miten monimuotoisen prosessin olimme kulkeneet. Esityksen muotoutuminen jäsenyi uudella tavalla.

”Minä esiintyjänä” – patsaiden avulla jokainen sai pohtia omaa kasvuaan esiintyjänä. Patsastyöskentely oli jatkoa työharjoittelun alussa tehdyille harjoituksella. Alkuperäisessä harjoituksessa jokainen muovasi toisesta ryhmäläisestä patsaan otsikolla: Millainen minä olen esiintyjänä? Nyt patsasiin sai tehdä muutoksia, jos koki suhteensa esiintymiseen muuttuneen. Kenenkään patsas ei pysynyt alkuperäisenä.

Vertaispalautteessa jokainen sai kolme minuuttia, jonka aikana muut ryhmäläiset antoivat positiivista palautetta ko. ryhmäläisen työskentelystä prosessissa. Uskon vertaispalautteen voimaannuttavaan vaikutukseen. Toisten ryhmäläisten antama palaute koetaan eri tavalla rehelliseksi kuin ohjaajan, sillä hänen oletetaankin antavan palautetta ohjaajan roolista käsin.

### 6.4 Palaute ja arviointi

Näyttelijöiltä eli draamapajan nuorilta pyysin prosessista kirjallisen palautteen, joka kirjoitettiin nimettömän kirjeen muodossa minulle. Nuorten palaute oli minulle ensiarvoisen tärkeää, sillä omat tavoitteeni olivat kohdistuneet nimenomaan ryhmän ja prosessin ohjaamisen tapoihin. Olin toivonut, että prosessissa saisi toteutua ryhmälähtöinen työskentely. Otsikoksi asetin kysymyksen: Millaista oli olla Minnan ohjauksessa? Olen eritellyt kannustavan palautteen koskemaan kohdennetusti

työskentelyä ja ohjausta. Viimeisenä kohtana käsittelen kehittämiskohteista saamani palautteen. Seuraavat kommentit ovat suoria otteita ryhmäläisten kirjeistä (2007):

### **Työskentely:**

- menetöt ovat toimivia
- tarkat suunnitelmat tai lähinnä visiot, joiden turvin luotsasit
- kunnianhimo, tekeminen perusteltua

Työskentelyn kommentoitiin olleen kunnianhimoista. Kommentti ei ihmetytä minua, sillä olen tekijänä ja ihmisenä melko kunnianhimoinen ja sillä asenteella suhtauduin myös tähän projektiin. Kunnianhimolla on mielestäni toimijakeskeisessä ohjausprosessissa kaksi puolta. Positiivisena puolena näen sen, että kunnianhimo saa ryhmäläiset kokemaan itsensä arvostetuiksi. Heissä on potentiaalia, johon voidaan suhtautua kunnianhimoisesti. Negatiiviseksi kunnianhimo muuttuu silloin, kun ohjaaja etsii prosessista itselleen kunniaa. Tässä prosessissa kunnianhimo koski kokemukseni mukaan koko ryhmää ja toimi ryhmää eteenpäintyöntävänä voimana.

Kohdat koskien työskentelyn metodeita ja suunnitelmia olivat positiivisia. Kehitimme työparini ja työharjoittelijamme kanssa prosessiin paljon uusia työskentelytapoja, joten oli hyvä saada niistä palautetta. Olin samaa mieltä siitä, että menetöt olivat toimivia. Pyrimme kehittämään työskentelytapoja juuri tätä ryhmää varten. Suunnitelmien laatimiseen suhtaudun kaksijakoisesti. Ajattelen, että suunnitelmia pitää olla, jotta työskentely on tavoitteellista. Toisaalta ohjaajan on hyvä pitää suunnitelmia myös auki, jolloin tekeminen elää hetkessä. Palautteessa käytetty sana visio kuvaakin mielestäni osuvasti sitä, mikä on ohjaajan yksi rooleista prosessissa. Ohjaaja kantaa vastuuta tekemisen päämääristä, mutta toimintaa päämääriä kohti rakennetaan yhdessä.

### **Ohjaaminen:**

- luottamus ryhmään ja kannustus, tasapuolisuus
- ammattimainen tapa
- annat älyvapauden loistaa
- tapasi ohjata innostaa ja saa yrittämään parhaansa, se on vapauttavaa
- annoit rakentavaa ja hyödyllistä palautetta oikeista asioista
- et aliarvioinut ketään

- et ole diktatuurisesti jyrännyt omia visioitasi, kaikilla mahd. vaikuttaa

Mieltäni lämmitti, että monet kohdat olivat suoraan linjassa tavoitteiden kanssa. Palautteeseen nähden olin siis onnistunut ohjaamistyylissäni. Ryhmä ei varsinaisesti nostanut palautteessa esiin ryhmälähtöisyyttä. Tulkitsen tämän osaksi johtuneen tehtävänannosta, joka oli kirjoittaa palautetta ohjaamisesta. Palautteessa käytettiin kuitenkin sanoja: luottamus, kannustus ja tasapuolisuus. Mielestäni sanat viittaavat ryhmälähtöisyyteen. Eräs ryhmäläisistä oli kokenut, että kaikilla on ollut mahdollisuus vaikuttaa prosessiin. Kommentissa toteutuu mielestäni demokraattinen ajattelu ja suhtautuminen ryhmään ja työskentelyyn.

### **Kehittämiskohteita:**

- tyyli ohjata napakka ja päämäärätietoinen, joskus tuntuvasti tiukka -> tuntui joskus ankaralta, mutta oli tarpeellinen ryhmän huomioiden
- joskus syyllistyit kategorisointiin ”työttömät nuoret”
- alussa ihanasti näkynyt solidaarisuus olisi saanut näkyä pidempään
- kun ohjaaja on paikoin ironinen eikä tiedä itsekään mitä selittää, on tämän tulkintoja mielenkiintoista keskittyneesti kuunnella

Kehittämiskohteita tuli vain vähän, mutta huomiot olivat osuvia. Sain palautetta työttömien nuorten kategorisoinnista. Yritin olla ohjaajana tasapuolinen ja vapaa ennakkoluuloista, mutta yleistäminen saattoi tapahtua hyvinkin pienten kommenttien kautta. Toinen kohta käsitteli solidaarisuutta. Minä ja osa nuorista olimme tulkinneet prosessin erään vaiheen eri tavoin. Tässä vaiheessa itse ajattelin, että minun täytyy tiukentaa ohjausta täyttääkseni ryhmän tarpeet ja odotukset. Ajattelin, että ryhmä odottaa minulta ohjaajana vastuuta ja päätöksiä. Todellisuudessa tiukentamalla ohjausta saatoinkin toisinaan ohittaa ryhmän oman äänen. Ohjaaja voi kantaa vastuun, ja painetakin, prosessista ja silti toimia toimijakeskeisesti. Tällöin ohjaajan näkyvä rooli pienenee prosessin edetessä.

Ajattelen, että työskentelyn kannalta toinen yhteinen prosessi saman ryhmän kanssa mahdollistaisi työtehtävien todellisen uudelleenjaon ja toimijakeskeisyyden. Tällöin kaikki olisivat alusta asti selvillä, mistä devising-työskentelyssä on kysymys. Hyvä devising-työskentely on mielestäni aina erilaista, mutta sitä helpottaa, jos osallistujilla

on aiheesta esiyymmärrystä. Toisessa yhteisessä prosessissa ryhmän yhteinen, toiminnallinen mielikuviutus voisi valloilleen toisella tasolla. Kenttä ehdotuksille olisi vielä vapaampi, jolloin toimijakeskeisyys voisi toteutua entistäkin täydemmin. Yllättävän lähelle näitä tavoitteita pääsimme tässäkin prosessissa.

## 7 TEATTERI-ILMAISUN OHJAAJA TYÖVALMENTAJANA

Ammattikoulutuksen asiantuntija ja yrityskonsultti Juhani Räsänen on avannut työvalmennuksen käsitteistöä kirjassaan *Työvalmennus – Opetus ja oppiminen käännekohtassa*. Räsänen (1994, 178–193) mukaan työvalmentaja on työkumppani, joka ohjaa oppijoita tietoisten työroolien kautta. Työvalmentajan tehtävät ovat työkasvatus, tuki, neuvonta, valmennus ja tilannearviointi. Kahta samanlaista työvalmentajaa ei ole, sillä työ tehdään omalla persoonalla, vaikkakin rooleja hyödyntäen. Valmentaminen on tuttu sana urheilun puolelta. Valmentaminen työssä on halua ja taitoa rohkaista osallistujaa omien kykyjen löytämiseen ja niiden hyödyntämiseen. Tämä mahdollistuu jatkuvalla hienotunteisella ohjaamisella. Työvalmentajana samastuinkin toisinaan urheiluvalmentajaan piirtäessäni strategioita ja miellekarttoja fläppitaululle.

Työelämän muuttumisesta puhutaan tällä hetkellä yleisesti. Nuorisotyöntekijäpäivillä Jyväskylässä vuonna 2007 teemaseminaarin aiheena olivat ammatti-identiteetit. Jyväskylän yliopiston professori Anneli Eteläpellon mukaan ammatti-identiteetistä on tullut entistä tärkeämpää työntekijälle nimenomaan työelämän muutosten vuoksi. Työelämä on alkanut vaatia ammatillista liikkuvuutta, yrittäjämäisyyttä ja yksilöllisiä käytäntöjä myös palkkatyössä. Samoin taiteilijan ammatti on elänyt samansuuntaisissa rakennemuutoksissa. Yhteisöissä taiteilijan ammatillinen rooli saa uusia muotoja ja taiteilijalta vaaditaan moniammatillisuutta. Sosiaali- ja kasvatusaloilla draaman käyttö on kasvavassa suosiossa. Aloilla hakeudutaan taiteen piiriin niin yhteistyön kuin kouluttautumisen kautta (Ventola 2005, 40–41).

Stadiassa ja Turun AMK:ssa koulutettavia teatteri-ilmaisun ohjaajia valmistetaan työkentälle moniosaajiksi. Koulutus on saanut alkunsa visiosta, jossa tulevaisuuden teatterintekijä on monipuolinen ammattilainen, joka kierrättää osaamistaan eri tehtävissä. Teatteri-ilmaisun ohjaaja voisi liikkua ainakin ohjaaja-taiteilija-opettaja -

akselilla. Koulutus nojaa yhteistoiminnallisiin prosesseihin niin opetuksen, sosiaalialan kuin vapaan taidekentän tehtävissä. (Koskenniemi 2007, 27–28.)

Koulutuksessani koen, että minua on valmistettu yhteisölliseen työskentelyyn eri työpajojen ja lyhyiden työharjoitteluiden puitteissa. Stadiassa on lanseerattu ajatus, että tulevaisuuden työssäni ”minä taiteilijana kohtaan yhteisöjä”. Lähdin alitajuisesti tällä asenteella varustettuna töihin draamapajaan. Käytännön työ, kuten tavoitteet -osiossa kuvaan, osoitti taitelija-ajatuksen täysin riittämättömäksi työn haasteissa. Taiteilijuudesta yksin ei ollut kannattelemaan minua ryhmän edessä.

Ajatus asettaa helposti taitelijan jotenkin erityiseen asemaan, ikään kuin taiteilija tietäisi, mikä yhteisölle on hyväksi. Taiteilijasta tulee vähän parempi ihminen, mikä ei sovi lainkaan sosiokulttuurisen innostamisen perusteisiin. Yhteisötaiteilija Lea Kantonen käsittelee taiteen elitismistä väitöskirjassaan. Kantonen (2005, 56) korostaa, että yhteisötaiteessa yhteisöä konsultoidaan oman aiheensa ja elämänsä asiantuntijoina. Taiteilijan on siis unohdettava tietävä asenteensa ja astuttava yhteisön tai osallistujien tasolle ihmisenä. Yhteisötaiteen juuret ovat postmodernissa taidekäsitteessä, jonka mukaan taiteilijan rooli on yhtä lailla monipuolinen ja sekoittunut kuin taide itsekin (Sederholm 2000, 170). Helena Sederholmin (2000, 113–117) mukaan yhteisötaiteessa olennaista ovat kommunikaatioilanteet, jotka luovat tilaa vuorovaikutukselle, osallistumiselle ja keskustelulle.

Mikä teatteri-ilmaisun ohjaajan rooli työvalmentajana sitten on? Kysymys ei ole yksinkertainen, sillä niin teatteri-ilmaisun ohjaaja kuin työvalmentajakin liikkuu roolista toiseen. Ventola niputtaa kirjoituksessaan taiteilijan uudesta asemasta rooleja seuraavien nimikkeiden alle: mahdollistaja, opastaja, fasilitaattori ja innostaja (Ventola 2005, 40–41). Taiteilijan voidaan kuvata olevan organisaattori, jokaideoi ja järjestää edellytyksiä toiminnalle (Sederholm 2000, 113). Mielestäni edellä mainitut nimikkeet sopivat erittäin hyvin kuvaamaan työvalmentajaa. Koen teatteri-ilmaisun ohjaajan työvalmentajana toimivan myös yhteisötaiteilijana, jos taiteilijan rooli ymmärretään laaja-alaisesti.

Taiteilijuus ei kuitenkaan saa tarkoittaa ihmistyössä vaadittavan pedagogiikan unohtamista. Juhani Räsänen painottaa kirjassaan työvalmentamisen olevan aina

pedagogista työtä. Teatterin kielikuvia osuvasti hyödyntäen Räsänen sanookin: ”Työvalmentaja kantaa aina pedagogin roolia ja viittaa harteillaan.” (Räsänen 1994, 181.) Olen Räsänen kanssa asiasta täysin samaa mieltä. Työvalmentajan, kuten ryhmänohjaajan yleisestikin, on mielestäni tiedostettava työhön liittyvä pedagoginen vastuu. Vastuu on ammattietiikkaa, joka käytännössä tarkoittaa mm. yksityisen ja ammatillisen roolin erottamista. Teatterin maailmassa taiteilijat tunnetaan temperamenttisuudestaan ja äkkipikaisesta käytöksestään. Sosiaalipedagogisessa työssä oleva henkilö ei voi kuitenkaan käyttäytyä mielivaltaisesti (Ventola 2005, 40–41).

”Pedagoginen työ on ennen muuta luonteen kasvatusta, jossa itsekeskeisyys ja lähimmäiseskeisyys kamppailevat keskenään”, tiivistää Räsänen (1994, 182). Räsänen näkemys kosketti minua, sillä olen työssäni joutunut painimaan juuri kyseisen problematiikan kanssa. Olen luonteeltani melko huomionhakuinen ja esiintymishaluinen persoona, joten koen että työ kasvatti minua päivittäin. Seuraava katkelma on työpäiväkirjastani ja kuvastaa niitä sisäisiä ristiriitoja, joita työvalmentajana koin:

*Salainen haaste on olla hermostumatta, jos harjoitukset menevät huonosti. Osaan muistaa, että he tekevät harjoituksia ensimmäistä kertaa ja itseään varten. Luovun pakosta suunnitella täydellisiä kokonaisuuksia ja tietämystä AINA, mikä on paras idea. Sisäinen kärsivällisyys.*  
(Työpäiväkirja 31.1.2007.)

Omat luonteenpiirteeni, niin hyvät kuin huonotkin, on kokemukseni mukaan mahdollista valjastaa työn käyttöön positiivisella tavalla. Kasvaminen edellyttää, että muistuttaa itseään siitä, kenen prosessista draamassa on kysymys. Olen pohtinut tematiikkaa paljon jo opiskeluaikana. Viimeistään draamapajassa sain huomata, että omistajuus tekemiseen on kaikilla toimijoilla kollektiivisesti.

Ihmisläheinen työ on oma taiteenlaji sinänsä. Räsänen kirjoittaakin, että työvalmennus vaatii sekä aivo- että sydänotetta työhön. Räsänen jatkaa neuvomalla työvalmentajaa käyttämään työssään järkeä, sillä siinä yhdistyvät tieto ja kokemus yhdeksi kokonaisuudeksi (1994, 201). Olemme tietämättämme työparini Kanervaniemen kanssa noudattaneet Räsänen neuvoa. Synnyttäessämme tyhjältä draamapajan toimintaa on moni asia työvalmennuksesta opittu kokemuksen eli yrityksen ja erehdyksen kautta. Erilaisina ihmisinä ja sitä kautta erilaisina työvalmentajina olemme työssämme täydentäneet toisiamme.



Haluankin korostaa, miten tärkeä toimiva työparisuhde on työvalmennuksessa. Uskon suhteen merkityksen vielä kasvavan toimittaessa draaman viitekehyksessä. Työ on aloittelijalle erittäin haasteellista, mutta toimii todellisena korkeakouluna. Draaman kanssa työskentelevän työvalmentajan on mielestäni pakollista voida reflektoida työskentelyä toisen osapuolen kanssa. Reflektointiin paras henkilö on oman alan kollega, joka jakaa työskentelystä saman vision. Analysoivaa otetta työhön nimitetään refleksiiviseksi ammatillisuudeksi, joka on itsensä korjaavaa ja tarkkailevaa. Reflektiossa tunteet ja kokemukset kietoutuvat ammattiperustaan. Työn oikeutus etsitään asiakkaan luottamuksesta ja toiminnan tuloksellisuudesta muuttuvassa arjessa (Karvinen 1993).

## 8 POHDINTA

Lähestyin draamapajan toimintaa työssäni soveltavan teatterin, draamakasvatuksen ja sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmista. Mitä enemmän materiaalia ja tutkimuksia aiheista luin, sitä enemmän suuntaukset alkoivat mielessäni muistuttaa toisiaan. Tein havainnon, että riippuen kirjoittajan taustasta ja kontekstista periaatteessa sama asia määritetään eri sanoin. Esimerkiksi sama metodi liitetään joko draamakasvatuksen tai soveltavan teatterin piiriin (Teerijoki & Lintunen.2001, 147). Näen draamapajan soveltavan teatterin, draamakasvatuksen ja sosiokulttuurisen innostamisen sulatusuunina, jossa eri genret sekoittuvat toisiinsa toiminnan tarkoitusta vaativalla tavalla.

Heikkisen (2001, 89) mukaan draamaopettaja liikkuu työssään draaman eri lajityyppien sisällä ja halki. Ohjaajan ammattitaitoa on lukea kutakin valittua lajityyppiä kerrallaan ja toimia sen lainalaisuuksien mukaan. Draamapajassa työtavat sekoittuvat toisiinsa. Ohjaajan taidosta onkin kiinni, kuinka harjoituksia fokusoidaan. Draamapajassa soveltaminen on oleellinen termi. Soveltava teatteri sanaparina viittaa mielestäni siihen, että teatteria sovelletaan johonkin käyttötarkoitukseen. Toiminnassa sovelletaan erilaisia draamallisia ja toiminnallisia menetelmiä niin, että ne mahdollistavat valmentautujille taiteeseen ja kulttuuriin tutustumisen sekä omien tavoitteiden saavuttamisen.

Soveltaminen ulottuu valmiiden työtapojen käyttöön. Draamapajassa niin työtavat kuin yksittäisetkin harjoitukset räätälöidään ryhmän ja tekeillä olevan projektin mukaisiksi. Räätälöinti pyritään viemään aina yksilötasolle asti. Erilaiset oppimistyyliä otetaan huomioon työvalmentajien ammatillisten resurssien mukaan (Ventola 2005, 41). Tämä tarkoittaa sitä, että harjoituksilla on monia tavoitteita ja ne voivat palvella kutakin eri tavoin.

Harjoitukset ovat harkittuja eikä mitään harjoituksia tehdä turhaan. Väite kuulostaa itsestäänselvyydeltä, mutta vasta draamapajassa olen kokenut sen todeksi. Teatteria harrastavien ja ammattilaisten piirissä voi huomata harjoitusten laitostumista. Tällä tarkoitan jossain määrin kritiikitöntä suhtautumista tekemiseen. Tekemisen kyseenalaistaminen on saanut minussa aikaan tervettä pohdintaa harjoitusten tarkoituksesta. Selitykset eri lajityypeistä ja traditioista eivät draamapajan arjessa päde vaan syy tekemiseen on löydettävä kansankielisellä tavalla. Teatterilaisen arjessa harjoituksille ikään kuin sokaistuu, mutta draamapajalaiset vetävät ohjaajalta silmälaput pois. Tavallisimmatkin harjoitukset näyttävät yhtäkkiä radikaalissa valossa, kun niitä kokeilee ensikertalainen. On hienoa nähdä, millaisia innostumisen kokemuksia itselleen tavalliset harjoitukset saattavat saada aikaan. Työssä draamapajalla pääsee näkemään, kuinka voimakkaan ”välineen” kanssa draamassa ollaankaan tekemisissä.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan juuret ovat kuitenkin teatterissa, joten minulle draama ei ole vain väline, vaikka työssäni kyseistä sanaa usein käytänkin. Välineajattelu liittyy mielestäni enemmän sosiaali- ja kasvatustieteiden ammattipuheeseen. Draamapajassa myös draamalla itsellään on taiteen muotona merkitystä ja arvoa. Taide on mielestäni sana, jota tulee lähestyä nöyrästi. Minulla on työssäni draamapajalla kokemuksellinen taidekäsitelmä. Tässä opinnäytetyössäni olen väistämättä kirjoittanut taide- ja teatterikäsitelmäni auki, vaikka se ei olisikaan työni pääasiallinen tarkoitus. Ajattelen, että työ draamapajalla ei ole taiteen tekemistä, mutta parhaimmillaan taide saattaa koskettaa meitä ja toimintaa. Taide on läsnä työskentelyssä ja erityisesti kokemuksissa, joita tekeminen tuottaa.

Minulla ei ole mittareita mitata tai resursseja kirjoittaa työtä draaman tai taiteen parantavasta ja muuttavasta voimasta. Se on sanottava, että pieniä ihmeitä draamapajassa saa olla todistamassa. Ryhmäläisten kommentit draamapajan

vaikuttavuudesta jättää työvalmentajan usein nöyräksi. Mieleeni on jäänyt erityisesti erään nuoren pohdinta siitä, miten ”kaikki olisi toisin, jos jo koulussa olisi ollut jotain tällaista”. Koen draaman parhaimmillaan saavan aikaan uudelleenrakentumista nuoren ajattelussa ja toiminnassa. Korhonen ja Østern kuvaavat taiteessa oppimista toimittamassaan teoksessa *Katarsis. Draama, teatteri ja kasvatus* (2001) seuraavasti:

*Taiteessa oppiminen on akkomodatiivista, mikä tarkoittaa sitä, että oppiminen on laadultaan oivaltavaa: vanha maailmankuva voi kokea maanjäristyksen ja oppija näkee ”särön” omassa ajattelussaan. Tieto jäsentyy uudella tavalla. Yhteiskunnassa heikommissa lähtökohdissa oleville tämä voi merkitä oman äänensä löytämistä valtarakenteiden tarjoaman ”totuuden” tilalle.*  
(Korhonen, Østern 2001, 9.)

Moni ryhmäläinen nimeää draamapajan kasvattaneen erityisesti itsevarmuutta ja – luottamusta. Itsensä uudessa valossa näkeminen ei ole mitenkään pieni asia. Nämä sisäiset muutokset vaikuttavat toimivan usein ulospäinkin. Parhaimmillaan draamapajassa löytynyt itsevarmuus kumuloituu ja ikään kuin säteilee nuoren muillekin elämänalueille. Jos ajatellaan, että työpajatoiminnan eräs tavoite on työelämään kannustaminen, ajattelen itsevarmuuden olevan tässä tavoitteessa avaintekijä.

Draamapajan toiminnan todellinen ydin eli sielu on juuri nuorten kokemuksissa. Seuraava tutkimusaihe draamapajaa ja Dynamoa koskevissa töissä tulisikin ehdottomasti olla nuorten kokemusten sanallistaminen ja esilletuonti. Nuorten kokemukset eivät olleet tämän työn keskiössä ja siksi olen kokenut vajavaisuutta draamapajan konkreettisen elämän kuvaamisessa. Toiminnan määrittelemisen tiettyjen otsikoiden alle ei tee oikeutusta moniulotteiselle toiminnalle, jota koen draamapajan olevan. Monesti draamallisen toiminnan ja erityisesti sen tulosten kuvaaminen koetaan vaikeaksi ja voin omine kokemuksineni sen allekirjoittaa. Tiedostan ja hyväksyn sen, että suurimmat ja hienoimmat kokemukset draamapajassa jäävät hiljaiseksi tiedoksi, joka jaetaan vain osallistujien kesken.

Olen ohjaajana ollut myös yksi osallistujista, joka on saanut imeä itseensä kokemuksia. Sosiokulttuurinen innostaminen näkyy siinä, miten työ ja nuoret ovat kasvattaneet minua. Olemme olleet draamapajassa yhdessä oppimassa. Kokemusten vaikutukset ovat ilmentyneet tätä opinnäytetyötäkin kirjoittaessa. Olen saanut kipinän luovien ratkaisujen etsimiseen itsenäisessä työssä. Tärkeintä on ollut kuitenkin itseni positiivisessa valossa

näkeminen ja vanhojen käsitysten purkaminen. Siksi haluankin kiittää kaikkia draamapajalaisia (kuva 3) siitä, miten he ovat kirjoittaneet minua uudelleen.



Kuva 3. Draamapajan neljännen ryhmän yhteinen hetki. (kuvaaja Reijo Sievänen)

## LÄHTEET

Painetut lähteet

- Aaltojärvi P. & Paakkunainen, K. 1995. Paja-arjen valot ja varjot: onko pajoilla tulevaisuutta. Teoksessa Nuori työtön – itkijä, katsoja vai ratkaisija? Toim. K. Paakkunainen. Helsinki: Nuorisotutkimusseura Tutkimuksia 1/95.
- Asikainen, Sanna 2003. Prosessidraaman kehittäminen museossa. Joensuu: Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Babbage, Frances 2004. Augusto Boal. London: Routledge.
- Boal, Augusto 1979. Theatre of the oppressed. London: Pluto Press.
- Boal, Augusto 1995. The Rainbow of Desire. London: Routledge.
- Freire, Paulo 2005. Sorrettujen pedagogiikka. Toim. T. Tomperi. Suom. J. Kuortti. Tampere: Vastapaino.
- Heikkinen, Hannu 2001. Pohdintaa draamakasvatuksen perusteista s.75–105. Teoksessa Katarsis. Draama, teatteri ja kasvatustieteet. Toim. Pekka Korhonen & Anna-Lena Østern. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Kanttonen, Lea 2005. Teltta. Kohtaamisia nuorten taidetyöpajoissa. Taideteollisen korkeakoulun julkaisu A 54. Helsinki: Like.
- Karvinen, Synnöve 1993. Refleksiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa Monisärmäinen sosiaalityö. Toim. Riitta Granfelt & Harri Jokiranta & Synnöve Karvinen & Aila-Leena Mathies & Anneli Pohjola. Helsinki: Sosiaaliturvan Keskusliitto.

- Käyttöliittymä elämään 2003. Kirj. Siri Kolu & Katri Mehto & Merja Pennanen & Jani Tihinen & Raisa Vesanen. Sarja A: Tutkimukset ja raportit 3. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.
- Korhonen, Pekka & Østern, Anna-Lena 2001. Johdanto s. 7–13. Teoksessa Katarsis. Draama, teatteri ja kasvatus. Toim. Pekka Korhonen ja Anna-Lena Østern. Jyväskylä: Atena kustannus Oy.
- Koskenniemi, Pieta 2007. Osallistava teatteri. Devising ja muita merkillisyyksiä. Opintokeskus kansalaisfoorumi.
- Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino.
- Kurki, Leena 2005. Sosiokulttuurinen innostaminen yhteisöllisyyden rakentajana s. 335–358. Teoksessa Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Toim. Tomi Kiilakoski & Tuukka Tomperi & Marjo Vuorikoski. Tampere: Vastapaino.
- Leikkonen, Jouni 2001. Alkuharjoitteista roolin rakentamiseen s.163–205. Teoksessa Katarsis. Draama, teatteri ja kasvatus. Toim. Pekka Korhonen & Anna-Lena Østern. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Neelands, Jonothan 1998. Beginning drama. London: David Fulton Publishers.
- Niemistö, Raimo 1999. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Nyyssölä, Kari & Pajala, Sasu 1999. Nuorten työura. Koulutuksesta työelämään siirtyminen ja huono-osaisuus. Helsinki: Gaudeamus Oy Yliopistokustannus University Press Finland.
- Pääjoki, Tarja 2004. Taide kulttuurisena kohtaamispaikkana taidekasvatuksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Portfolio. [WWW-dokumentti] <<http://www.edu.fi/oppimateriaalit/portfolioy>> (luettu 31.3.2008).

Räsänen, Juhani 1994. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohdassa. Juva: WSOY.

Rusanen, Soile 2005. Osallistavan teatterin lajeista s. 24–31. Teoksessa Hyvä hankaus - teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Toim. Pekka Korhonen & Raija Airaksinen. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja nro.38. Helsinki: Draamatyö.

Sederholm, Helena 2000. Tämäkö taidetta? Porvoo: WSOY

Stadian verkkosivut [WWW-dokumentti]  
<<http://www.stadia.fi/opiskelu/kulpa/esittavataide/esittely.asp>> (luettu 15.4.2008).

Teerijoki, Pipsa & Lintunen, Jarmo 2001. Kohtaamisia eri tiloissa - Osallistavan teatterin näyttämöt s.131–150. Teoksessa Katarsis. Draama, teatteri ja kasvatus. Toim. Pekka Korhonen ja Anna-Lena Østern. Jyväskylä: Atena kustannus Oy.

Ventola, Marjo-Riitta 2005. Taide keskelle elämää s. 34–47. Teoksessa Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Toim. Marjo-Riitta Ventola & Micke Renlund. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

### Painamattomat lähteet

Draamapajalaisten kirjeet 2007. Tekijän ja Dynamon hallussa.

Dynamon asiakasrekisteri. Luettu 24.4.2008.

Kanervaniemi, Mari 2007. Draamapajan toiminnot tuotteiksi. Työhön valmennuksen kehittäminen organisaatiossani.

Ormaa-Perälä, Susanna 2006. Nuorten seudullinen työllisyysuhanke Dynamo. Lahden kaupunkiseudun työllisyystoimijoiden näkemyksiä työllisyyttä edistävästä toimenpiteistä. Opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu, kulttuuripalvelujen koulutusohjelma.

Partanen, Minna 2006. Draamatyöpaja. Essee Dynamon draamapajan toiminnasta.

Pässilä, Anne & Oikarinen, Tuija 2008. Development of Organizational Innovation Culture by Theatre-based Methods. Luettu 27.4.2008.

Pässilä, Anne 2006. Soveltava draama ja tutkiva teatteri konstruktivistisena oppimisympäristönä. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajankoulutus.

Timotei-teatteri 2007. Toimintakertomus.

Työpäiväkirjat ja -suunnitelmat 2006-2008. Tekijän ja Dynamon hallussa.



# DYNAMO

## Toiminta-ajatus

- Dynamo parantaa Lahden kaupunkiseudun nuorten hyvinvointia tuottamalla tehokkaita ja mielekkäitä työllisyyspalveluita.



## Tuotteet

- Matalankynnyksen työpajatoiminta 5kk/asiakas /1875€
- ✓ Valmennusmenetelmät: työ- ja yksilövalmennus
- Pajojen palvelut ja tuotteet

Tavoitteet	Työvalmennus	Yksilövalmennus
<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Yksilöiden tukeminen, koulutukseen työelämään, henkilökohtaisella työllisyyspolulla eteneminen</li> <li>□ Elämänhallinta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Tavoitteellista työn avulla tapahtuvaa yksilön työkyvyn edistämistä.</li> <li>□ Erilaisten töiden ja taitojen opettelua työvalmentajien ohjauksessa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Tukee asiakkaantoimintakykyä ja arjen hallintaa.</li> <li>□ Auttaa ura- ja ammattisuunnitelmien teossa</li> <li>□ Palveluohjaus --&gt; ohjaa asiakasta käyttämään tarvitsemiaan palveluita.</li> </ul>

## Kohderyhmä

- Vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevat Lahden kaupunkiseudun nuoret



### Taustatekijät

- Alentunut työ- tai toimintakyky
- Pitkäaikainen toimeentuloasiakkuus
- Mielensterveys ja päihdeongelmat
- Elämänhallinnan puuttuminen, suuntautumattomuus /ajelehtiminen



## Yhteistyökumppanit / tilaajat

### Kunnat:

- Hollola
- Asikkala
- Nastola
- Orimattila

- Sosiaalitoimistot
- Työvoimatoimisto
- Akseli, Domino
- Lasna
- Koulutuskeskus salpaus
- Avainsäätiö

### Partnerit

- Lahden 4h-yhdistys
- Lahden nuorisopalveluiden työharjoitteluyksikkö Horisontti
- Hämeen käsi- ja taideteollisuus ry

TIEDOTE

7.6.07

**Dynamon draamapaja tarjoilee mikstuuran ajankuvaa ja ilmiöitä**

**”Delirium tremensis eli kuinka jokerit sinä meiltä pimität” on Dynamon draamapajan viiden kuukauden työharjoittelun lopputyö. Esitys nähdään Lahdessa to 7.6. klo 14.00, sekä ti 12.6. ja to 14.6 klo 19.00 Nukketeatteri Niveltämöllä, Päijänteenkatu 11, 3.krs, liput 3€** Ensi-iltaa vietettiin Tampereella Ihanko Pihalla? – tapahtumassa 30.5. Draamapajassa alusta loppuun syntynyt, tekijöidensä ja prosessinsa näköinen, esitys kysyy: Mitä sinä juot pullosta?

Lopputyö oli kokonaisuudessaan koe tutkia työryhmää askarruttavia aiheita. Prosessia ohjasivat devising – työtapa ja tutkivan teatterin keinot. Puhuttelevia teemoja etsittiin kaduilta, kuvista, kulttuurista ja kiinnostaviksi valikoituivat mm. kasvu ja riippuvuudet. Työstöä tehtiin kirjoittamalla, liikkeellä ja äänellä sekä törmäyttämällä erilaisia materiaaleja toisiinsa.

Esityksen esteettistä ideaa ja visuaalista muotoa etsittiin ”luovat menetelmät” – työpajassa, jota veti Laura Mellanen (vier.). Delirium tremensis on draamapajassa työvalmentajana toimivan Minna Partasen Stadian teatteri-ilmaisun ohjaajan -opintojen taiteellinen lopputyö. Esitys tarjoaa yleisölle mahdollisuuden avata ikkunoita maailmaan, joka näyttäytyy katsojansa mukaan.

Nuorten seudullinen työllisyysshanke Dynamo on nuorisopalveluiden hallinnoima ESR -rahoitteinen projekti. Dynamon pajat tarjoavat työharjoittelua 17 – 24-vuotiaille Lahden kaupunkiseudun nuorille. Dynamon tarkoituksena on rakentaa nuorille yksilöllisesti räätälöidyt polut kohti ammatillista koulutusta. Työharjoitella voi draama-, media-, sisustus- ja remonttipajoilla.

”Koska maailmaa ei voi käsittää eikä tajuta, on sitä kuvattava” sanoo Paavo Haavikko.

Lisätietoja ja lippuvaraukset:

Mari Kanervaniemi

Lahden kaupungin nuorisopalvelut

Nuorten seudullinen työllisyysshanke Dynamo

[mari.kanervaniemi@lahti.fi](mailto:mari.kanervaniemi@lahti.fi)

gsm: 050 383 6465