

Ymmärrä tarina, ymmärrä ihmistä – elokuvat työhyvinvoinnin tukena

Työkirja

**Arto Koskinen, Teppo Nuutinen, Pauliina Tiuraniemi,
Paula Rossi, Mirva Kolonen & Jaana-Piia Mäkinieniemi**

**”Keskeinen oppimatka on ollut kuulla dramaturgian menetelmistä,
että asetetaan konflikti, ristiriita, jota ruvetaan tarkastelemaan ja
sen kautta kysymys, että mitä nämä ihmiset pelkäävät?
Se on ollut mulle tosi arvokas kysymys.”**

Pertti, työyhteisöterapeutti

Sisällysluettelo

Tausta-ajatuksena	3
Työkirjan tavoite pähkinäkuoressa	4
1. Dramaturgian keinot työhyvinvoinnin kehittämisessä	5
Mitä on työhyvinvointi?	6
Arvot, arvoristiriidat & työhyvinvointi	8
Elokuvan dramaturgian ohjattu analysointi	10
2. Tarinat Draamassa	11
Mitä tarinat ovat?	12
Tarinoiden perusaineokset, Mistä tarinat muodostuvat?	13
Tarinoiden kyllästämät päivämme	14
Tietoinen ja tiedostamaton taso	16
Yksilön tarina	17
Ryhmän tarina	19
3. Pelot ja konfliktit draamassa ja elämässä	22
Aivot ja sosiaalinen vuorovaikutus	23
Aivojen 1-2-4 -malli	24
SCARF-malli	25
Draaman henkilöt on tehty peloista ja epävarmuuksista	26
Konfliktit työelämässä	27
Tarinat elokuvissa ja elämässä	28
4. Elokuvan henkilöiden analysointipias esimerkkielokuvan ja -kohtausten avulla	29
Henkilöiden analysointi	31
Esimerkkielokuva: Housut pois	32
Full Monty / Housut pois / Kohta:	34
Elokuvan näyttämisen oikeuksista sopiminen	44
Lähteet	45
5. Liitteet	46
Liite 1. Elokuvan dramaturgian ohjattu analysointi	47
Tyhy-päivän järjestämisen prosessikuvaus DRAMA-hankkeessa	48
Kohderyhmän tarpeiden ja toiveiden kartoittaminen ja huomiointi	49
Soveltuvan elokuvan ja kohtausten valinta	50
Apukysymysten muodostus	51
Tyhy-päivän suunnittelu	52
Tyhy-päivän toteutus	53
Päivän ohjaus ja fasilitointi	54
Syntyneiden oivallusten hyödyntäminen jatkossa	55
Liite 2: Ohjattu elokuvien katselu -menetelmä	57
Ohjatun elokuvan katselun tavoitteita	58

Tausta-ajatuksena

Konflikti on sana, johon meillä yleensä liittyy vain negatiivisia mielikuvia. Kyseessä on henkilökohtainen kokemus, joka herättää usein voimakkaita tunteita, paljastaa ihmisten välisiä valtasuhteita ja uhkaa ihmisen omia käsityksiä siitä, kuka minä olen.

Kuitenkin vapaa-ajallamme kuluttamamme tv-viihde, kirjallisuus ja tarinankerronta rakentuvat konfliktien ympärille. Vaikka tarinoiden henkilöhahmojen ristiriidat tuntuvat tutuilta, ne eivät kuitenkaan suoranaisesti kosketa meitä, jolloin voimme vapautuneesti nauttia niistä.

Tarinankerronnassa konfliktit ovat välttämättömiä henkilöhahmojen henkisen kasvun ja kehittymisen kannalta. Entäpä jos näin on todellisuudessaakin?



Työkirjan tavoite pähkinänkuoressa

- Tarinankerronnan ja dramaturgian menetelmien avulla tuodaan uusia näkökulmia ja työkaluja työhyvinvoinnin tukemiseen työyhteisöissä.
- Keskiössä ovat arjen konfliktit ja niiden tarkastelu dramaturgian ja tarinankerronnan menetelmien avulla.
- Elokuvan dramaturgian ohjatulla analysoinnilla todellisen elämän konflikteja voidaan turvallisemmin käsitellä fiktiivisten elokuvien henkilöhahmojen ja heidän kohtaamiensa tilanteiden kautta.
- Menetelmän etuna on tarkastella ristiriitatilanteita elokuvan hahmojen, heidän pelkojensa ja tunteidensa kautta, niitä yhdessä havainnoiden, pohtien ja keskustellen.
- Kun tarkasteltavana ovat fiktiiviset henkilöt ja heidän elämän konfliktinsa, käsittely ei kohdistu suoraan oman työyhteisön asioihin tai ihmisiin. Menetelmä tarjoaa näin edellytyksiä konflikteista keskustelulle turvallisemmassa kontekstissa, yleisellä tasolla.
- Menetelmän avulla työyhteisöt voivat oppia hahmottamaan ristiriitatilanteitaan ja niiden taustavaikuttimia uudella tavalla ja ymmärtää paremmin omia ja toisten tunteita, valintoja ja reagoititapoja.

”Menetelmä tarjoaa vähän uudenlaisen lähestymistavan näihin hyvinvointi-kysymyksiin, se pikkusen etäännyttää omasta työstä katsoa ulkopuolisia henkilöitä, hahmoja, tapahtumia, mutta sitten kuitenkin siitä pystyy kytkemään omaan työhön”

Johanna

1. Dramaturgian keinot työhyvinvoinnin kehittämisessä

"Mut kysymys siitä, onko se (elokuvan dramaturgian ohjattu analysointi) hyvä keino, niin se on erinomainen keino. Se on kirkastava anti monelle. Keskusteluissa, mitä koulutuksen jälkeen käytiin, on moni ymmärtänyt, että 'ai niin, siinä elokuvassakin oli tämmönen, ja se analysoitiin näin'."

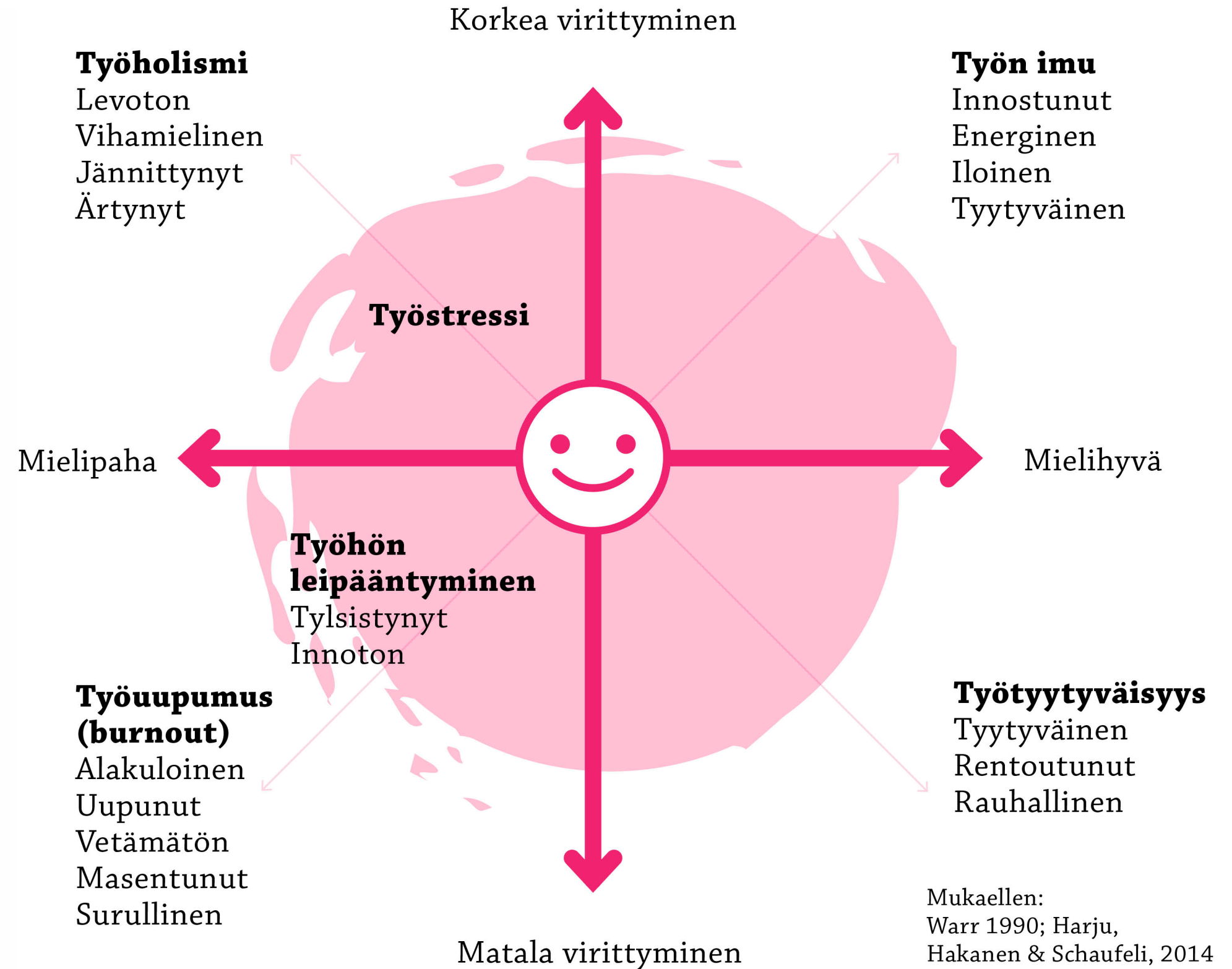
Aija

Mitä on työhyvinvointi?

- Työhyvinvointi voidaan määritellä yksilön työhön liittämäksi subjektiiviseksi hyvinvointikokemukseksi. Tarkempina kokemuksina pidetään usein työn imua, työuupumusta, työstressiä, työhön leipääntymistä ja työtyytyväisyyttä. Työn imussa oleva on tarmokas, omistautunut ja uppoutunut. Hän on siis energinen, sinnikäs, innokas, ylpeä työstään sekä kokee syvää keskittymistä. (Warr 1990; Bakker & Oerlemans 2011; Schaufeli & Salanova 2014.)
- Työhyvinvoinnin kehittäminen on työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden “muokkaamista” työhyvinvointia paremmin tukeviksi. Työhyvinvoinnin kehittämisessä pyritään usein vahvistamaan ja lisäämään työn voimavaroja sekä kohtuullistamaan tai karsimaan kuormitusta. (Nielsen ym. 2017; Knight ym. 2019.)
- Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilölliset, yhteisölliset, yhteiskunnalliset, johtamiseen, organisaatioon ja työhön liittyvät tekijät (Nielsen ym. 2017; Mäkinen ym. 2020).

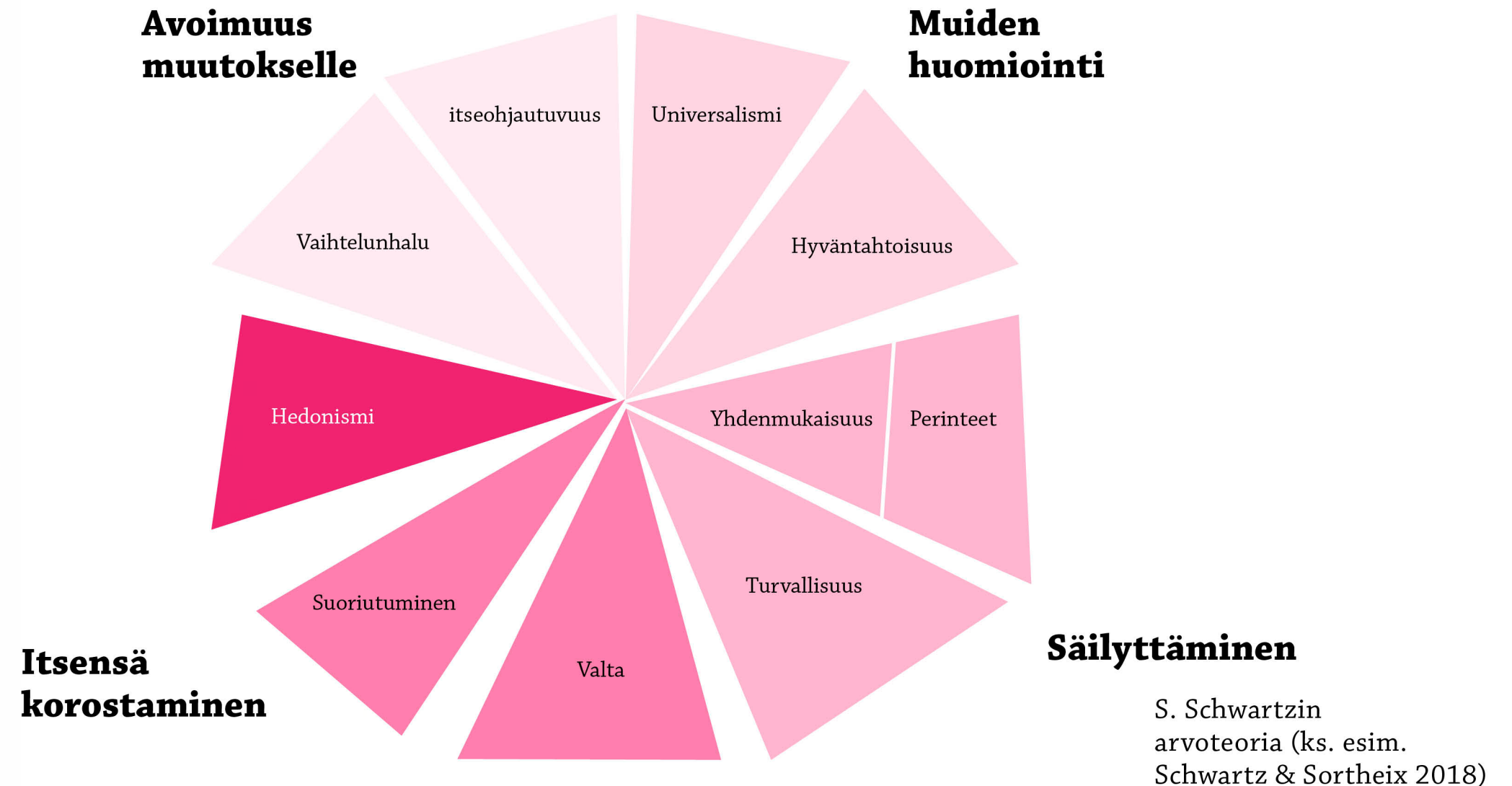
Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät





Arvot, arvoristiriidat & työhyvinvointi

Omien ja työpaikalla vallitsevien arvojen välinen epäsopivuus voi synnyttää ristiriitoja.



Työyhteisöt koostuvat ihmisistä. Jokaisella ihmisellä on omat arvonsa, norminsa ja asenteensa. Yhteisöissä konflikteja syntyy esimerkiksi tilanteissa, joissa arvot, odotukset, vaatimukset tai viestintä eivät kohta.



Työhyvinvointia uhkaavia ristiriitoja, konflikteja:

- Työntekijän arvot ja organisaation arvot ovat ristiriidassa: ”en voi tehdä työtä niin kuin haluan”
- Työn vaatimukset ja työntekijän osaaminen ovat ristiriidassa: ”en osaa sitä, mitä pitäisi”.
- Työntekijän esimieheen kohdistuvat odotukset ja esimiestyön toteuma ovat ristiriidassa: ”en saa sitä, mitä toivon”
- Työntekijöiden välillä on ristiriitoja: ”en tule sen kanssa toimeen”

Elokuvan dramaturgian ohjattu analysointi

DRAMA-hankkeessa sivutaan ohjatun elokuvien katselun menetelmää (ks. Liite 2) tavoitteiden ja käytännön piirteiden osalta, mutta keskeiset valinnat elokuvan, katkelmien, apukysymysten sekä keskustelun osalta perustuvat dramaturgian ja tarinankerronnan keinoihin.

- Tavoitteena on luoda työyhteisössä sytykkeitä elokuvien kuvitteellisista tilanteista oikean elämän tilanteiden käsittelyn avuksi
- Elokuvan valinta perustuu työyhteisön tarpeisiin
- Keskiössä on keskeisten henkilöhahmojen tarkastelu (ominaispiirteet, tunteet, keskeiset pelot, reagoitavat tilanteisiin)
- Elokuvaa tai tv-sarjaa ei katsota kokonaisuudessaan, vaan siitä valikoidaan kokoelma tarkasteltavien henkilöhahmojen kannalta olennaisia kohtauksia
- Katkelmien valinta perustuu henkilöhahmojen draamallisen kehityskaaren seuraamiseen, jolloin tunnekokemukset, samastuminen ja ymmärtäminen mahdollistuvat kattavammin
- Jokaisen kohtauksen jälkeen pysähdytään keskustelemaan ohjatusti ja tavoitteellisesti henkilö- hahmoista ja heidän tilanteistaan heidän kehityskaarensa eri vaiheissa

2. Tarinat Draamassa

"Kertomamme tarinat kirjaimellisesti luovat maailmaa. Jos haluat muuttaa maailmaa, sinun tulee muuttaa tarinaasi. Tämä pätee niin yksilöihin kuin instituutioihin."

Michael Margolis

Mitä tarinat ovat?

Tarinankerronta on keino välittää ja vaihtaa kokemuksia ja oivalluksia yli kulttuurillisten rajojen. Onnistunut tarina käsittelee tunteita herättävällä tavalla jotain yleisinhimillistä ja samaistuttavaa teemaa tai ongelmaa.

**"Tarinankerronta paljastaa merkityksen
sortumatta selittämään sitä."**

Hannah Arendt



Tarinoiden perusaineekset, Mistä tarinat muodostuvat?

Maailma, jossa tarina tapahtuu

Tarinan maailma asettaa puitteet ja rajat sille mistä olosuhteista draama käynnistyy ja mikä siinä maailmassa seikkaileville henkilöille on mahdollista.

Henkilöt

- Draaman näkökulmasta ihmisten ratkaisuihin ja käyttäytymiseen vaikuttavat:
- **Heikkoudet** – heikkoudet tekevät meistä (tarinoissa) inhimillisiä, samaistuttavia
- **Vahvuudet** – jokaisella meistä on jokin vahvuus. Vahvuuden avulla heikkous nujerretaan.
- **Pelot** – liittyvät heikkouksiimme, lietsovat uskoamme niihin.

Konfliktit

- Henkilöiden heikkoudet ja pelot johtavat heidät konfliktitilanteisiin, joista heidän olisi opittava kasvamaan ulos.
- Vahvuutemme auttavat meitä selviytymään konflikteistamme.
- Tarinoissa konflikti on "kasvamisen paikka" - mahdollisuus.

Tarinankerronta jäljittelee fiktiivisin aineksin todellista elämää

**Mitä tapahtuisi jos mekin tulisimme tietoisemmiksi kohtaamiemme
konfliktien tarjoamista mahdollisuuksista laajentaa ymmärrystämme?**

Tarinoiden kyllästämät päivämme

Kuinka moni on tullut miettineeksi, kuinka paljon elämämme oikeastaan pyörii tarinoiden ja tarinallisuuden ympärillä?

Mietipä asiaa hetki!

Ennen nukahtamista luetaan kirjaa tai katsotaan tv-sarjaa. Ja kun nukahdamme, näemme ehkä taas unta jostakin

Ohjelman jälkeen keskustellaan näkemästämme. Oliko tarina uskottava? Mikä siinä kosketti? Olikos asetelmassa jotain tuttua?

Illalla mietimme mennäänkö elokuviin, teatteriin, konserttiin tai katso- taanko kenties ohjelmaa kotona.

Iltopäivällä kuulemme hallitusneuvotte- lujen tulokset ja tarina saa näin jatkoa.

Aamulla herätessäm- me, mielessämme saat- taan pyöriä jokin uni.

Aamiaisella kenties jaamme tuon unen. Avaamme radion. Kuulemme tuoreimmat uutiset, esimerkiksi kes- kipäivälle ajoittuvista hallitusneuvot- teluista.

Työmatkalla autoradiossa soi jokin tuttu muistoja herättävä kappale.

Työpaikalla jatkuu kesken jäänyt pro- sessi, jonka pitäisi huipentua iltapäi- vällä tapahtuvaan neuvotteluun.

Tarinankerronta todellisessa elämässä

Työkaverin kanssa on ollut konfliktia, jota nyt selvitetään, mutta joka osoittautuukin molem- minpuoliseksi väärinkäsitykseksi.



**Elämä
näyttäytyy
harvoin eheän,
kokonaisen
tarinan
muodossa.**



**Sen vuoksi tarvitaan
”tarinankertoja
nostamaan esille
merkityksiä,
oivalluksia ja
havaintoja, joihin
emme muuten
kiinnittäisi
huomiota.**



**Havainnoista ja
oivalluksista
keskusteleminen
tarjoaa mahdolli-
suuksia lisätä
näkökulmien
moninaisuutta ja
ymmärrystä**

Tietoinen ja tiedostamaton taso

**"Siihen mistä olen tietoinen, voin vaikuttaa.
Se josta en ole tietoinen, vaikuttaa minuun."**

David Rock

Usein elokuvissa päähenkilöön vaikuttavat kahdenlaiset voimat:

- 1. TAHTO, JOKA TOIMII TIETOISELLA TASOLLA:** Henkilö tahtoo jotain omalla tietoisella tasollaan – hän haluaa esimerkiksi ansaita rahaa vaikka elatusmaksujen maksamiseen - ja tämä tahto muodostaa elokuvassa näkyvän juonen, joka pitää katsojaa otteessaan.
- 2. TARVE, JOKA TOIMII TIEDOSTAMATTOMALLA TASOLLA:** Tarve on jotain, mitä päähenkilön pitää ymmärtää itsestään, tiedostaa, ennen kuin voi käsittää, mikä todella tyydyttää hänen sisäistä janoaan. Tahto ja tarve eivät tavoittele samaa asiaa; joskus oman sisäisen tarpeen tiedostaminen voi johtaa siihen, ettei enää haluakaan sitä, mitä on niin kovasti "tahtonut".

Nämä tasot ovat läsnä niin tarinankerronnassa kuin todellisessa elämässäkin.

Yksilön tarina

- Tiedostettu
- Roolit ja niissä eteneminen

Ulkoinen tavoite

Sisäinen tarve

- Tiedostamaton
- Ihmisenä kasvaminen



Ulkoinen este

Sisäinen este

- Pelot
- Epävarmuudet

Prosessointi

Muutos

Vaihtoehtoiset loppuratkaisut

- Ei saavuta tavoitetta eikä tarvetta
- Saavuttaa tavoitteen, mutta ei tarvetta
- Saavuttaa sekä tavoitteen että tarpeen
- Ei saavuta tavoitetta, mutta saavuttaa tarpeen

Tiedostettu tarkoittaa tässä sitä arkista toimintaa, jonka suoritamme tietoisesti.

Tiedostamaton tarkoittaa toimintaa, joka ajaa meitä kohti jotain sisäistä tarvettamme.



Edellä esitellyssä kuviossa tarkastellaan yksilön tarinaa dramaturgian kontekstissa. Kuviossa hahmotetaan sitä, kuinka ihmisellä on samanaikaisesti sekä ulkoisia tavoitteita että sisäisiä tarpeita, joiden vaikutuksesta hän tekee elämässään valintoja. Ulkoisia tavoitteitaan ihminen yrittää tietoisesti saavuttaa. Ulkoisten tavoitteiden saavuttamisen tekee hankalaksi erilaiset ulkoiset esteet, joita ihminen kohtaa.

Sisäisistä tarpeistaan ihminen ei monesti ole aluksi tietoinen. Sisäiset tarpeet liittyvät siihen, mitä ihminen todella tarvitsisi tullakseen onnelliseksi ja kokonaiseksi. Ihmisen sisäiset tarpeet alkavat monesti selkeytyä ulkoisia tavoitteita tavoitellessa. Sisäiset tarpeet voivat olla myös sellaisia, että ihminen ei koskaan tule tietoiseksi niistä. Sisäisten tarpeiden saavuttamisen esteenä on ihmisen omat epävarmuudet ja pelot.

Ulkoisia ja sisäisiä tarpeitaan tavoitellessaan ihminen päätyy jonkinlaiseen lopputulokseen. Lopputulos-vaihtoehtoja, joihin ihminen voi lopulta päätyä, on neljä erilaista. Vaihtoehdot ovat seuraavat: 1) ihminen ei saavuta ulkoista tavoitettaan, eikä sisäistä tarvettaan 2) ihminen tavoittaa ulkoisen tavoitteensa, mutta ei sisäistä tarvettaan 3) ihminen saavuttaa sekä ulkoisen tavoitteensa sekä sisäisen tarpeensa ja 4) ihminen ei saavuta ulkoista tavoitettaan, mutta saavuttaa sisäisen tarpeensa.

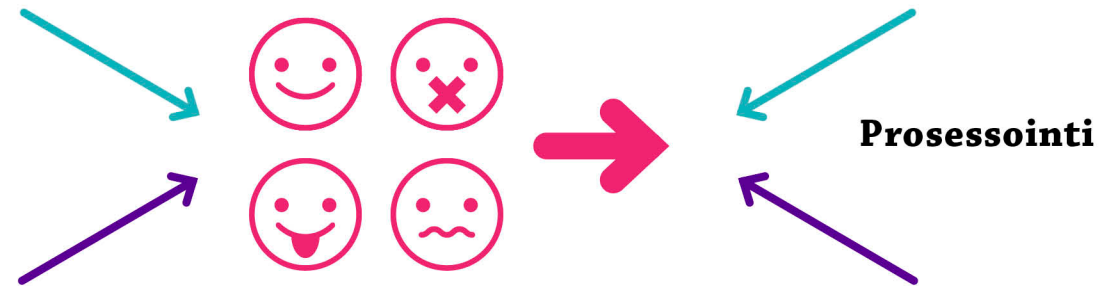
Ryhmän tarina

- Tiedostettu
- Työn päämäärä

Ulkoinen tavoite

Sisäinen tarve

- Ryhmänä
- Tiedostamaton
- Voi olla tiedostettu



Ulkoinen este

Sisäinen este

- Kaikkien pelot
- kaikkien epävarmuudet
- Heikkoudet

Vaihtoehtoiset loppuratkaisut

- Ei saavuta tavoitetta eikä tarvetta
- Saavuttaa tavoitteen, mutta ei tarvetta
- Saavuttaa sekä tavoitteen että tarpeen, kaikki kasvavat yksilöinä ja ryhmänä
- Ei saavuta tavoitetta, mutta saavuttaa tarpeen, kaikki kasvavat yksilöinä ja ryhmänä

Muutos

Ryhmässä vaikuttavat vastaavat tiedostamattomat ja tiedostetut tasot



Edellä esitellyssä kuviossa tarkastellaan ryhmän tarinaa dramaturgian kontekstissa. Kuviossa hahmotetaan sitä, kuinka ryhmällä voi olla samanaikaisesti sekä ulkoisia tavoitteita, että sisäisiä tarpeita, joiden vaikutuksesta ryhmä tekee valintoja. Ulkoisia tavoitteitaan ryhmä yrittää tietoisesti saavuttaa. Ulkoisten tavoitteiden saavuttamisen tekee hankalaksi erilaiset ulkoiset esteet, joita ryhmä kohtaa.

Sisäisistä tarpeistaan ryhmä ei monesti ole aluksi tietoinen. Sisäiset tarpeet liittyvät siihen, mitä ryhmä todella tarvitsisi tullakseen toimivaksi. Sisäiset tarpeet alkavat ryhmälle selkeytyä vasta ulkoisia tavoitteita tavoitellessa. Sisäiset tarpeet voivat olla myös sellaisia, että ryhmä ei koskaan tule niistä tietoiseksi. Sisäisten tarpeiden saavuttamisen esteenä on ryhmän jäsenten omat epävarmuudet ja pelot.

Ulkoisia ja sisäisiä tarpeitaan tavoitellessaan ryhmä päättyy jonkinlaiseen lopputulokseen. Lopputulos- vaihtoehtoja, joihin ryhmä voi lopulta päätyä, on neljä erilaista. Vaihtoehdot ovat seuraavat: 1) ryhmä ei saavuta ulkoista tavoitettaan, eikä sisäistä tarvettaan 2) ryhmä tavoittaa ulkoisen tavoitteensa, mutta ei sisäistä tarvettaan 3) ryhmä saavuttaa sekä ulkoisen tavoitteensa, että sisäisen tarpeensa ja kaikki ryhmäläiset kasvavat yksilöinä ja ryhmän jäseninä 4) ryhmä ei saavuta ulkoista tavoitettaan, mutta saavuttaa sisäisen tarpeensa ja ryhmäläiset kasvavat yksilöinä ja ryhmän jäseninä.



Fiktiivisessä tarinassa henkilöt yleensä oppivat jotain ja kehittyvät ja kasvavat ihmisinä. Jos näin ei tapahdukaan, niin katsoja voi siitä huolimatta oppia ja olla toistamatta fiktiivisen henkilöhahmon tekemiä virheitä.

Esimerkki: Tarinassa astronautti haluaa menestyä urallaan ja olla ensimmäinen ihminen kuussa. Tavoitteensa vuoksi hän tinkii kaikesta muusta, mukaan lukien perhe-elämästään. Hän saavuttaa tavoitteensa, mutta uhkaa kunnianhimonensa ajamana menettää perheensä. Lopussa hän joutuu pohtimaan mikä elämässä onkaan tärkeintä.

Emme katsojina välttämättä samaistu astronauttina olemiseen, mutta voimme ymmärtää hänen kunnianhimoaan, pelätä yhdessä hänen kanssaan perheen menettämisen uhkaa sekä pohtia, mikä elämässä on todella merkityksellistä.

”Kaikkien tarinoiden ytimessä on tunteet – tarinat viestivät sanomaansa usein empatian kautta.”

3. Pelot ja konfliktit draamassa ja elämässä

**"Draamassa on aina kyse konflikteista.
Konflikti on joko sisäinen tai ulkoinen."**

Holly Hunter

Aivot ja sosiaalinen vuorovaikutus

Aivot ovat sosiaalinen elin; sosiaaliset tarpeet vaikuttavat jatkuvasti sekä tietoiseen että tiedostamattomiin valintoihimme.

Williams & Gordon 2007

Aivojen 1-2-4 -malli

Neurotutkija Evian Gordon (2016; ks. myös Williams & Gordon 2007) on tarkastellut ihmisaivojen toimintaa ja perustanut havainnoilleen ihmisen valintojen vaikutusmekanismeja kuvastavan mallin.

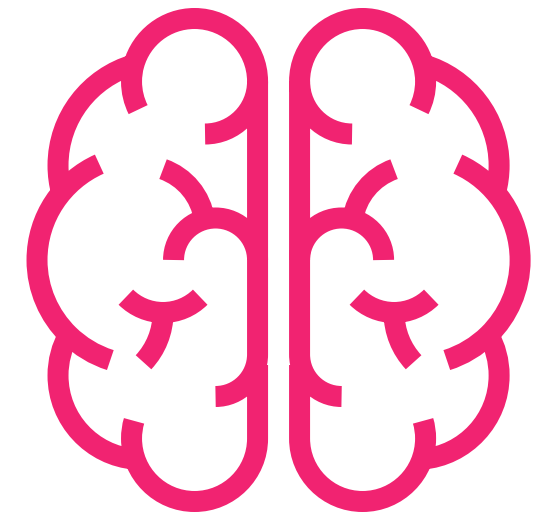
Aivot nähdään vahvasti emotionaalisena elimenä, jonka keskeisimpänä tehtävänä on minimoida vaaraa; tämän ollessa turvattuna, tilaa syntyy palkitsevuuden ja motivoitumisen mahdollistamiselle ja sen tavoittelulle.

Valinnat perustuvat kahdelle tasolle, tietoiselle ja tiedostamattomalle. Tietoisia valintoihin vaikuttavia prosesseja ovat tunteukset, ajattelu sekä itsesäätely. Tiedostamattomalla tasolla vaikuttavat emootiot.

Aivojen ydintehtävänä on minimoida vaaraa ja maksimoida palkitsevuutta

Toiminnalliset tasot: tietoinen ja tiedostamaton

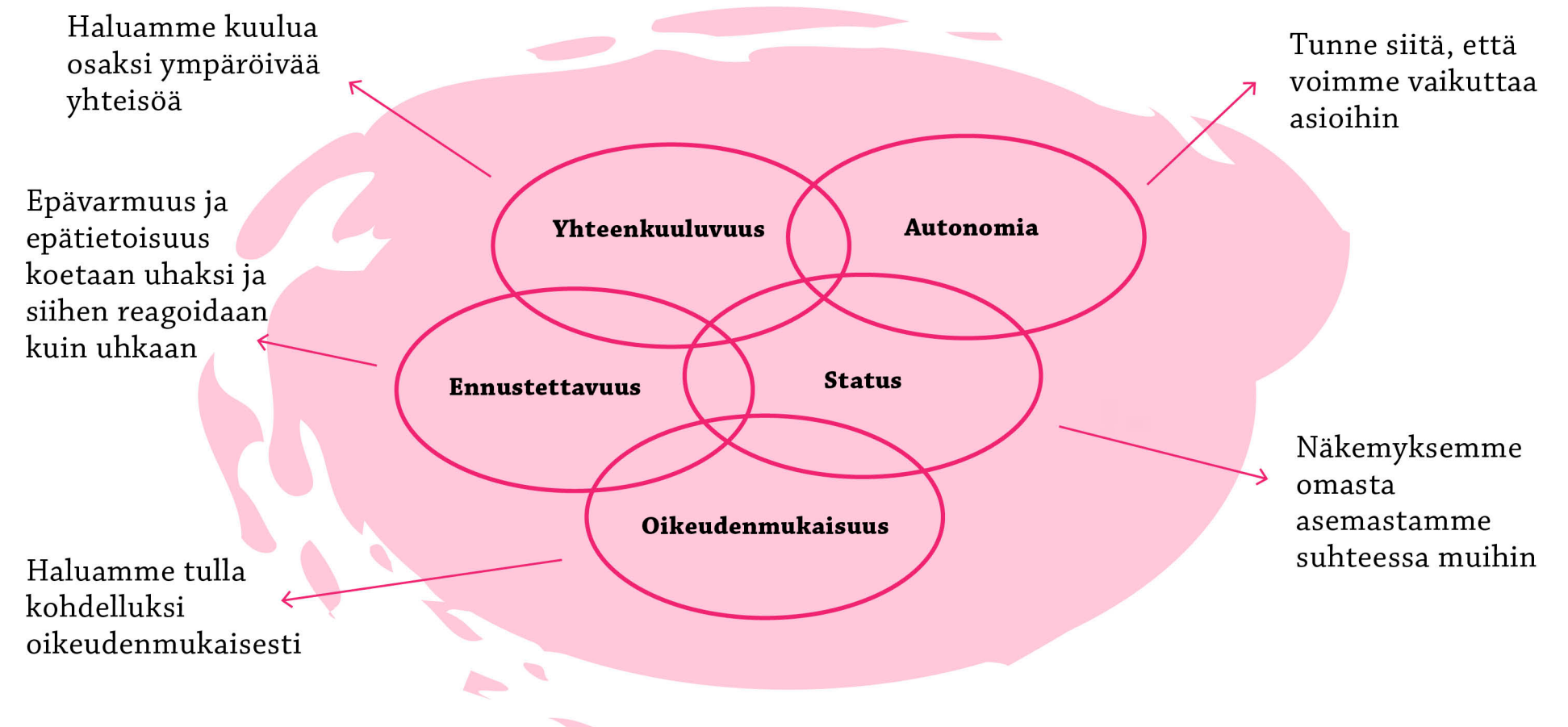
**Integroituja avainprosesseja:
emootio, tuntemus, ajattelu, itsesäätely**



SCARF-malli

David Rock (2009) on kehittänyt osin Evian Gordonin (2016) näkemysten perustalta SCARF-mallin, jonka mukaan ihmisen toimintaa ohjaa viisi sosiaalista ulottuvuutta. Nämä ulottuvuudet ohjaavat ihmisen toimintaa aiheuttamalla aivoissa joko kielteisen (uhatuksi tulemisen tunne) tai myönteisen (kokemus palkitsevuudesta) reaktion.

SCARF-malli sosiaalisessa kontekstissa



Draaman henkilöt on tehty peloista ja epävarmuuksista

**"se on niin keskeinen se pelko, se ohjaa
niin paljon ihmisten käyttäytymistä"**

Pertti

Tarinankerronnassa on tutkittu ihmisten pelkoja tuhansia vuosia.

**Draaman näkökulmasta konfliktit syntyvät henkilöiden
peloista ja heikkouksista:**

**Henkilön sisällä kamppailee aina hänen suurin pelkonsa vs suurin
vahvuutensa.**

Konfliktit työelämässä

Siellä missä on ihmisiä ja yhteistyötä, on meidän erilaisuudestamme johtuen aina myös konflikteja.

Usein arjessa ristiriitoja saatetaan vältellä ja vähätellä, tai niihin yritetään löytää helppoja ratkaisuja. Konfliktit eivät kuitenkaan poistu ja mikäli konfliktikokemuksia ei osata kohdata ja käsitellä, ne jäävät kytemään hiljalleen pinnan alle.

Työyhteisöjen arjessa konfliktien herättämät voimakkaat tunteet ohjaavat kokijaa pohtimaan, kuka minä olen, miten toimin ja reagoin ja miksi reagoin siten kuin reagoin.

Ja sama toisin päin: koska konflikti on suhteissa rakentuva kokemus, herättää sen tarkastelu pohtimaan myös muita ihmisiä, heidän kokemuksiaan ja tapojaan toimia.

Mikäli konfliktikokemusten käsittelylle ei työyhteisössä ole mahdollisuuksia eikä turvallista tilaa, voivat koettu pelko ja epävarmuus aiheuttaa konfliktien ilkeän kierteen.

Mitä työyhteisössä tapahtuisi jos myös siellä voisi keskustella peloista ja heikkouksista?

Työntekijät kantavat tarinoita työyhteisöistään ja väistämättä jakavat niitä eteenpäin.

Eikö siksi olisi yrityksellekin eduksi, että työyhteisöjen omat tarinat olisivat myönteisiä?

Tarinat elokuvissa ja elämässä

“Kuinka paljon helpompaa ihmiselle on sietää tällaista elokuvasta löydettyä havaintoa, kun se tulee “salaa” kuin se, että toinen tulee ja osoittaa sen suoraan muhun?”

Essi

- Elokuvien tarinankerronta tarjoaa turvallisen tavan pysähtyä oivaltamaan asioita omasta itsestä ja samaistua muihin työyhteisön jäseniin.
 - Miksi joku toinen henkilö reagoi tietyllä tavalla?
 - Mistä heränneet tunteet johtuivat?
 - Millainen minä olen, millaisia muut ovat, voiko ymmärrykseni lisääntyä?
 - Miten valtasuhteet ja työyhteisön rakenne vaikuttavat toimintaamme ja kokemuksiimme?
 - Mitä pitäisi muuttua, jotta voisin työssäni paremmin ja voisin turvallisesti puhua myös peloistani ja epävarmuuksistani?
 - Voinko itse vaikuttaa suhtautumiseeni, onko minulla tarve muuttaa omaa toimintaani?
 - Millaista muutosta työyhteisöni kaipaa, jotta voisimme työssämme kaikki paremmin?
- Parhaassa tapauksessa elokuvien keskeisiä henkilöitä, heidän heikkouksiaan ja tarinan aikana tapahtuvaa kehitystään analysoimalla, katsoja oivaltaa asioita itsestään ja muista työyhteisön jäsenistä.



4. Elokuvan henkilöiden analysointiopas esimerkkielokuvan ja -kohtausten avulla



**Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta tärkeää valituissa elokuvis-
sa on ollut se, että tarinoiden henkilöt
oppivat ja kehittyvät ihmisinä. Jos niin
ei jonkun hahmon kohdalla kuitenkaan
käy, niin katsojalle tarjoutuu mahdolli-
suus pohtia, miksi ei - ja mitä olisi
voinut tehdä toisin?**

Henkilöiden analysointi

**Kirjoita ylös keskeiset
henkilöhahmot ja listaa heidän:**

PELOT JA HEIKKOUDET



VAHVUUDET



**Löydät nuo heikkoudet ja vahvuudet
henkilöiden keskeisten konfliktien ja
näihin tilanteisiin reagointien kautta.**

Esimerkkielokuva: Housut pois

- Housut pois (The Full Monty, käsikirjoitus: Simon Beaufoy, Ohjaus: Peter Cattaneo)
- Sheffield vuonna 1997. Rappeutuneessa terästeollisuuskaupungissa työttömyys on huipussaan. Kuusi työtöntä miestä kamppailee työttömyyden ja omien henkilökohtaisten ongelmien kanssa. Miehet päättävät parantaa rahatilanteitaan kertaheitolla laittamalla pystyyn strippausnäytöksen.



TEEMAT:

- Tiimin tärkeys ja oman tiimin löytäminen
- Kuinka tiimi muodostuu?
- Itsetunto-ongelmat / Henkilökohtaiset pelot / Kuka minä olen? /
- Konfliktit omassa elämässä
- Läheisten tuki, ystävyys

TAI

- Yrittäjyyden haasteet
- Yritysidean lanseeraaminen – Mitä ongelmia alussa ilmenee?
- Yritysidean testaaminen
- Uskon menettäminen ideaan
- Läheisten tuki
- Rohkeus heittäytyä

TAVOITE:

- Etsitään elokuvasta kolme keskeistä oivallusta omaan työhön

Full Monty / Housut pois / Kohta:

Alku – pakko yrittää

(Tarkasteltavan jakson pituus ilmaistuna suurin piirtein minuutteina elokuvasta)

0 - 6:44 min

- Elokuva alkaa arkistofilmillä Sheffieldistä. Britannian pohjoisosan sykkivän teollisuuden sydäimestä. Sheffieldissä valmistetaan maailman parasta terästä ja terästeollisuus työllistää kymmeniätuhansia ihmisiä. Teollisuuden kautta kaupunki kukoistaa kaikilta osiltaan ja uusia asuntoja rakennetaan ihmisille. Filmi loputtua siirrytään 25 vuotta eteenpäin yhdeksänkymmentä luvun puoliväliin ja hylättyyn autioituneeseen terästehtaan.
- Elokuvan keskeiset henkilöt Gaz, Dave ja Gazin poika Nathan ovat teräspalkkivarkaissa tehtaassa. Samassa tehtaassa, jossa Gaz ja Dave aikoinaan työskentelivät kymmenen vuotta. Teräspalkin ryöstö vaikeutuu, kun vartija saapuu paikalle ja lukitsee miehet sisälle tehdashalliin.
- Miehet joutuvat poistumaan tehtaasta takakautta ja ylittämään vettä täynnä olevan kanaalin teräspalkin avustuksella. Yritys epäonnistuu, teräspalkki uppoaa kanaaliin ja Gaz tiuskii tästä Nathanille. Nathan lähtee pois paikalta. Nyt Gaz ja Dave seisovat keskellä kanaalia auton katolla, eikä Gaz halua pyytää apua ohikulkijalta.
- Myöhemmin kaupungilla kolmikko näkee kuinka joukko naisia on jonottamassa lippuja Chippendales-tanssiryhmän näytökseen paikallisessa pubissa. Gaz murtautuu sisälle näytökseen ja näkee kuinka innoissaan naisyleisö on miesten strippausnäytöksestä.

Analysoi ja kirjaa jaksosta/kohtauksesta ylös seuraavia asioita

- Millainen maailma katsojille esitellään elokuvan alussa?
- Keitä elokuvan keskeisiä hahmoja esitellään?
- Mitä saamme tietää henkilöiden taustoista?
- Millaisia henkilöt ovat luonteiltaan?
- Miten henkilöiden luonteet eroavat toisistaan?
- Mitkä ovat henkilöiden heikkoudet ja vahvuudet?
- Nouseeko jaksossa esiin henkilöiden epävarmuuksia?
- Mistä henkilöiden epävarmuudet johtuvat?





Työvoimatoimisto + elatusmaksut 9:36-15:27

- Gaz ja Dave ovat työvoimatoimistossa koulutuksessa. Miehet pelaavat korttia muiden työttömien kanssa ja pohtivat asemaansa maailmassa. Miehet puhuvat siitä, miten naiset olivat olleet katsomassa Chippendeles -ryhmän strippausnäytöstä. Miehet tajuavat kuinka paljon ryhmä on saanut rahaa esityksestään.
- Työvoimatoimistossa on myös miesten entinen pomo Gerald täyttämässä työnhakulomaketta. Geraldia häiritsee miesten höpöttäminen. Gaz muistuttaa Geraldia ettei tämä enää ole hänen mielestään heidän pomonsa. Geraldia naurattaa ajatus siitä, että Gaz ja Dave strippaisivat, koska Gaz on ruma ja Dave lihava. Gazin ja Geraldin välille syntyy tappelu.
- Gaz käy kyselemässä Nathania entisen vaimonsa luota. Gazin entisellä vaimolla on uusi mies ja hieno talo, jossa on kolminkertaiset ikkunalasit ja Lancia pihassa. Gazille selviää, että mikäli hän ei maksa elatusmaksujaan, niin hän menettää yhteishuoltajuuden poikaansa.
- Gaz ja Dave ovat lenkillä ja Dave yrittää pysyä Gazin vauhdissa. Idea strippausnäytöksen järjestämisestä alkaa kypsyä Gazin mielessä, sillä rahaa on saatava. Dave ei tykkää ajatuksesta. Gaz haukkuu tottumuksesta Davea läskiksi ja käskee tämän pysyä vauhdissa mukana.
- Dave pysähtyy auttamaan suljetun tehtaan vartijaa Lompertia, jonka auto ei käynnisty. Daven avustuksella auto käynnistyy. Dave jatkaa matkaansa kunnes tajuaa, että Lompert on tekemässä itsemurhaa autossa ja rientää takaisin pelastamaan tämän.

- Mitä saamme tietää lisää elokuvan maailmasta, henkilöistä ja heidän epävarmuuksistaan ja luonteenpiirteistään?
- Keitä uusia keskeisiä hahmoja jaksossa esitellään?
- Millainen on henkilöiden sosiaalinen nokkimisjärjestys?
- Miten henkilöt kokevat asemansa yhteisössä?
- Miten henkilöt kokevat maailman kohtelevan heitä?





Eka treeni 17.17-19:58

- Gaz, Dave, Nathan ja Lomper tämän toimipisteellä suljetulla terästehtaalla. Lomperin työ on vartioida tyhjää tehdasta.
- Dave ja Gaz käyvät läpi Lompertin LP-levyjä. Oikean levyn löydettyään Gaz päättää kokeilla strippaamista, mutta huonolla menestyksellä.

- Miten Dave, Nathan ja Lomper suhtautuvat Gazin ideaan kokeilla strippaamista ja miksi?
- Miten Gaz itse suhtautuu strippaukseensa?
- Mikä on Daven jo aiemmin esiin tullut heikous ja kuinka se ilmenee tässä kohtauksessa?





Tanssinopettaja 21:39 -28:51

- Miehet ovat ymmärtäneet, että he tarvitsevat apua strippausnäytöksen tanssipuolen kanssa. Nelikko on mennyt vakoilemaan vakiotanssien treenejä ja näkevät treeneissä heidän entinen pomonsa Geraldin. Gerald on treeneissä vaimonsa kanssa ja hän on aika hyvä tanssija. Gerald huomaa miehet ja tulee ajamaan näitä pois paikalta. Geraldin vaimo tulee hakemaan Geraldia ja Gerald sanoo palaavansa tanssimaan kunhan on ensin jutellut työkavereidensa kanssa. Gerald on lähdössä "töihin" ja hänen vaimonsa pakkaa hänelle eväät mukaan. Gerald aikoo ensin sanoa jotain, mutta vaikenee.
 - Gaz ja Dave pyytävät Geraldia tanssinopettajaksi mutta ylimielistä Geraldia ei kiinnosta. Gerald kertoo olevansa menossa työhaastatteluun.
 - Työhaastattelussa Gaz ja Dave häiritsevät Geraldin keskittymistä ja saavat tämän mokaamaan.
 - Raivostunut Gerald tulee työvoimatoimistoon ja hyökkää Gazin kimppuun. Gaz tajuaa, että Gerald on salannut työttömyytensä vaimoltaan. Gaz ymmärtää tekonsa seuraukset ja pyytää yhdessä muiden miesten kanssa Geraldilta anteeksi.
-
- Mistä jaksossa on kysymys elokuvan henkilöiden kannalta?
 - Mitä henkilöt ovat valmiita tekemään pysyäkseen osana ympäröivää yhteisöään?
 - Miksi henkilöt toimivat niin kuin toimivat?
 - Miten SCARF-mallin peruspelot ovat läsnä henkilöiden elämässä tarinan tässä vaiheessa?





Porukka kerätty 38:49 – 45:32

- Porukka on saatu kasaan ja ollaan ensimmäisissä tanssitreeneissä. Gerald yrittää turhaan saada porukkaa ymmärtämään tanssikuvioita. Lopulta homma ratkeaa kun Horse ratkaisee ongelman esimerkillä jalkapallon "paitsioansasta".
- Porukka kokoontuu Geraldin luo. Gaz käskää miehiä riisuutumaan, koska jos he aikovat riisua yleisön edessä täytyy heidän aluksi uskaltaa riisuutua toistensa edessä. Riisuutuminen ei ole kaikille helppoa, etenkin Dave häpeää omaa vartaloaan.
- Kesken miesten riisuutumisen ulosottomiehet tulevat hakemaan Geraldilta omaisuutta pois. Daven johdolla miehet saavat ulosottomiehet häipymään pois paikalta.

- Miten sosiaalinen nokkimisjärjestys on esillä tanssiharjoituksessa?
- Mitä porukka oppii kohtauksessa?
- Mitä ryhmälle tapahtuu Geraldin kotona?
- Miten Dave suhtautuu Geraldin kotona tapahtuvaan riisuutumiseen?
- Miten Daven asema ryhmässä muuttuu jaksossa hetkeksi?
- Mikä on nähdyn jakson kerronnallinen merkitys? Mitä opimme henkilöiden kautta?





Full Monty

47:56 – 51:25

- Porukka on hitsautunut yhtenäiseksi tiimiksi. Miehet pelaavat jalkapalloa ja nauttivat olostaan.
- Miehet ovat liimaamassa mainoksia tulevasta esityksestään, kun tuttuja naisia saapuu paikalle. Naiset tajua-
vat mitä miehet ovat tekemässä ja näitä naurattaa. Naiset haluavat tietää mitä miehillä muka on tarjottavaa,
mitä Chippendeles -ryhmällä ei ollut. Gaz lupaa naisille, että he paljastavat kaiken ja naiset kiinnostuvat.
Naisten lähdettyä miehet tilittävät Gazille, että kaiken paljastamisesta (full monty) ei oltu sovittu. Gaz käskää
miesten valita mitä he haluavat, palata takaisin vanhaan vai tehdä jotain uutta ja saada rahaa.
- Miehet työvoimatoimiston jonossa. Toimiston radiosta alkaa soida tuttu biisi, jonka rytmi alkaa tarttua mie-
hiin. Miehet tekevät harjoiteltuja tanssiliikkeitä jonossa, eivätkä häpeä toimintaansa yhtään.

- Mitä linkkejä yrittäjyyteen löytyy tästä jaksossa?
- Mikä saa henkilöt jaksossa voittamaan esille
nousseet epäilyksensä?





Koettelemukset

54:10– 56:40

- Dave on vaimonsa kanssa makuuhuoneessa. Dave riisuuntuu ja menee sänkyyn vaimonsa viereen. Dave suutelee vaimoaan, mutta ei pysty jatkamaan siitä eteenpäin. Dave nousee ylös sängystä ja menee pois huoneesta.
- Vaimo näkee Daven vetäytyvän ulkovajaan, mutta ei näe mitä Dave siellä tekee. Vajassa Dave rullaa tuorekelmua keskivartalonsa ympärille. Kelmua rullatessaan Dave syö samalla karamellipatukkaa.

- Miksi henkilö on ajautunut nähtyyn tilanteeseen?
- Mitkä asiat aikaisemmissa jaksoissa ovat osaltaan ajaneet Daven kyseiseen mielentilaan?





Luovuttaja ?

58:00 – 1:02:00

- Tanssiporukka on kokoontunut kenraaliharjoitukseen, mutta Davea ei näy missään. Gaz löytää Daven marketista, mistä Dave on saanut työtä vartijana. Gaz haluaa saada Daven mukaansa ja varastaa takin marketista. Dave juoksee Gazin perään ja saa tämän kiinni kaupan ulkopuolella. Dave huutaa Gazille, ettei tämä saa enää koskaan hakkua häntä läskiksi. Dave tilittää Gazille, ettei hän pysty strippaamaan ryhmän kanssa.
- Gaz kertoo muille miehille Daven vetäytyneen porukasta. Miehet päättävät jatkaa ilman Davea ja aloittavat kenraaliharjoituksen. Kaikki menee ihan mallikkaasti kunnes poliisi saapuu paikalle ja keskeyttää kaiken.

- Mitä tiimille on tapahtunut?
- Mihin suuntiin kunkin henkilön kehitys on mennyt?
- Miten henkilöt reagoivat haasteellisessa tilanteessa?
- Mikä muutos jaksossa tapahtuu Gazin ja Daven suhteessa?





Pohjalla?

1:04:30 – 1:06:43

- Gazin ex-vaimo tulee noutamaan Nathanin poliisilaitokselta. Gazin tilanne näyttää todella huonolta, koska ex-vaimo ei ymmärrä ollenkaan mitä Gaz on oikein tekemässä. Nathan yrittää turhaan puolustaa isänsä toimia äidilleen.
- Gerald palaa kotiinsa ja huomaa työttömyytensä paljastuneen hänen vaimolleen, koska ulosottomiehet ovat palanneet. Vaimo ripittää Geraldia siitä että paljon pahempaa kuin menettää kodin tavaroita ja kasvonsa naapureiden silmissä, on se, että Gerald valehteli hänelle.

- Millainen henkilöiden tilanne on nyt tarkasteltuna Scarf –mallin kautta? Miten sosiaaliset pelot ovat läsnä tai toteutuneet?





Olla sanansa mittainen

1:12:00 – Loppuun

- Miesten pidätys kesken strippausesityksen kenraaliharjoituksen on vuotanut lehdistölle ja miehet ovat peru-
neet esityksen. Miehet uskovat olevansa koko kaupungin naurunkohteena ja yrittävät pitää matalaa profiilia.
Miehet ottavat lehtijutuista tulleen julkisuuden eri tavoin vastaan.
- Yllätyksekseen Gaz saa baarinpitäjältä tietää, että miesten esitykseen on myyty satoja lippuja, eikä esitystä
nyt voi perua. Gaz saa porukan uudelleen kasaan ja Geraldkin suostuu mukaan, vaikka on juuri saanut uuden
työpaikan.
- Dave menee kotiin ja löytää vaimonsa pakkaamassa laukkujaan. Dave ihmettelee asiaa ja vaimo kertoo löy-
täneensä Daven tavaroista punaiset stringit. Vaimo luulee, että Dave ei enää halua häntä ja on pettänyt tätä.
Dave joutuu kertomaan strippauksesta ja siitä, ettei hän pystynyt sitä lopulta tekemään. Vaimo haluaa tietää
miksei Dave oli lopettanut strippausharjoitukset kesken. Dave tilittää, että kuka haluaisi nähdä hänen strip-
paavan ja vaimo vastaa siihen, että hän.
- Esitys on kohta alkamassa. Miehet valmistautuvat takahuoneessa. Gaz on paniikissa, koska yleisössä on
myös miehiä. Gaz ei halua esiintyä ja toivoo , että esitys perutaan. Miesten iloiseksi yllätykseksi Dave tulee
paikalle Nathanin kanssa. Dave on valmiina osallistumaan ja ottaakin tilanteen johtajana haltuunsa. Miehet
lähtevät Daven johdolla lavalle, mutta Gaz jää takahuoneeseen. Nathan ripittää isäänsä ja saa lopulta Gazen-
kin menemään lavalle.
- Esitys menee loistavasti ja yleisö on innoissaan. Lopussa hatutkin lentävät ilmaan.

- Tarkastellaan tilannetta uudelleen scarf-mallin viiden
peruspelon kautta: Miltä henkilöiden tilanne näyttää nyt?
- Millaisena tiimin tilanne näyttäytyy tällä hetkellä?
- Mitkä asiat auttoivat henkilöitä voittamaan epävarmuutensa?
- Millaisia henkilöt ovat nyt verrattuna elokuvan alkuun?
- Mitä teemoja elokuva käsitteli?
- Mitä oivalluksia elokuvasta löytyi omaan työhön?



Elokuvan näyttämisen oikeuksista sopiminen

Jos haluat kokeilla elokuvien käyttämistä koulutuksessasi, huolehdiathan ensin esityksesi tekijänoikeusasiat kuntoon. Esimerkiksi M&M Viihdepalvelusta on mahdollista neuvotella ja lunastaa käyttötarkoituksesi mukainen lisenssi vuosi kerrallaan. Lisenssin hinta määräytyy mm. esityspaikan mukaan. Lisenssin hinta riippuu esim. koulutukseen osallistuvien henkilöiden lukumäärästä.



viihdepalvelu.com/elokuvalisenssi/elokuvalisenssi-vuosilupa

kopiraittila.fi/teosten-kaytto/av-teosten-kaytto

apfi.fi

Lähteet

Bakker, A. B. & Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations. Teoksessa K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (toim.) Handbook of positive organizational scholarship. Oxford Handbooks Online. New York: Oxford University Press.

Gordon, E. (2016). The Brain Revolution: Know and Train New Brain Habits. Dog Ear Publishing.

Graham, T., Ackermann, J. & Maxwell, K. (2004) Reel leadership II: Getting emotional at the movies. Journal of Leadership Education 3 (3), 44–57.

Harju, L., Hakanen, J. & Schaufeli, W. (2014). Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. Journal of Occupational and Environmental Medicine 56 (9), (s. 911–918). doi: 10.1097/JOM.0000000000000248

Knight, C., Patterson, M. & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: A systematic review. European Journal of Work and Organizational Psychology 28 (3), (s. 348–372). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887>

Mäkinen, J.-P. (2020). Olisiko elokuvista työhyvinvoinnin kehittämismenetelmäksi? Kuvaileva kirjallisuuskatsaus ohjatusta elokuvien katselusta. Työelämän tutkimus 18 (4), 289–304. <https://doi.org/10.37455/tt.91285>

Mäkinen, J.-P., Ahola, S., Nuutinen, S., Laitinen, J. & Oksanen, T. (2020). Factors associated with job burnout, job satisfaction and work engagement among entrepreneurs: A systematic qualitative review. Journal of Small Business & Entrepreneurship. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1764735>

Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. Work & Stress 31 (2), (s. 101–120). <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>

Lupo, F. N., Arnaboldi, P., Santoro, L., D'Anna, E., Beltrami, C., Mazzoleni, E. M., Veronesi, P., Maggioni, A. & Didier, F. (2013) The effects of a multimodal training program on burnout syndrome in gynecologic oncology nurses and on the multidisciplinary psychosocial care of gynecologic cancer patients: An Italian experience. Palliative & Supportive Care 11 (3), 199–203. <https://doi.org/10.1017/s1478951512000247>

Rock, D. (2009). Your Brain at Work. New York: Harper Collins Publishers.

Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. Teoksessa M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (toim.) People at work: An introduction to contemporary work psychology, (s. 293–320). Chichester: Wiley-Blackwell.

Schwartz, S. H., & Sortheix, F. (2018). Values and Subjective Well-Being. Teoksessa E. Diener, S. Oishi, & L. Tay, (toim.) Handbook of Well-Being (s. 1–25). Salt Lake City, UT: Noba Scholar. <http://www.nobascholar.com/chapters/51>

Warr, P. (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental health. Journal of Occupational Psychology 63 (3), (s. 193–210). <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

Williams, L. Gordon, E. (2007). Dynamic organization of the emotional brain: responsivity, stability and instability. Neuroscientist 13(4), 349–370, DOI: 10.1177/1073858407303429

5. Liitteet



Liite 1. Elokuvan dramaturgian ohjattu analysointi

Tyhy-päivän järjestämisen prosessikuvaus
DRAMA-hankkeessa

“Menetelmä tarjoaa uudenlaisen lähestymistavan näihin hyvinvointikysymyksiin, se pikkuisen etäännyttää omasta työstä katsoa ulkopuolisia henkilöitä, hahmoja, tapahtumia, mutta sitten kuitenkin sitä pystyy kytkemään omaan työhön.”

Johanna

Tyhy-päivän järjestämisen prosessikuvaus DRAMA-hankkeessa

Suunnittelu- ja valmisteluvaihe

Kohderyhmän tarvekartoitus	Soveltuvan elokuvan ja kohtausten valinta	Apukysymys- ten muodostus	Tyhy-päivän suunnittelu	Toteutus	Jatko
Kyselyt, haastattelut, keskustelut, havainnointi	Kohderyhmäl- le sopivan elo- kuvan valinta, kohtauskoko- naisuus seu- rattavien hen- kilöhahmojen draamallisen kehityskaaren huomioivasti	Apukysymys- ten muodostus	Tyhy-päivän suunnittelu	Tyhy-päivän toteutus	Päivän ohjaus ja fasilitointi
Kyselyt, haastattelut, keskustelut, havainnointi	Kohderyhmäl- le sopivan elo- kuvan valinta, kohtauskoko- naisuus seu- rattavien hen- kilöhahmojen draamallisen kehityskaaren huomioivasti	Apukysymys- ten muodostus	Tyhy-päivän suunnittelu	Tyhy-päivän toteutus	Päivän ohjaus ja fasilitointi
Kyselyt, haastattelut, keskustelut, havainnointi	Kohderyhmäl- le sopivan elo- kuvan valinta, kohtauskoko- naisuus seu- rattavien hen- kilöhahmojen draamallisen kehityskaaren huomioivasti	Kysymysten kohdentaminen henkilöhah- mojen omi- naisuuksiin, pelkoihin, konflikteihin, samanaikaises- ti työyhteisön tarpeet huomi- oiden	Tilan valinta (etä- vai lähitoteutus) Aikataulu Päivän runko Vetäjät, roolit, materiaalit Teknisen toteu- tuksen valmis- telu, varasuun- nitelmat	Suunnitelman tai varasuun- nitelman to- teuttaminen	Asiantuntemus dramaturgias- ta, työhyvin- voinnista ja fasilitoinnista/ ohjauksesta Vastuullisuus
Osallistujien motivaatio					

Kohderyhmän tarpeiden ja toiveiden kartoittaminen ja huomiointi

Keskusteluissa nousivat esiin seuraavat teemat, jotka yritykset näkivät olennaisina ja joihin liittyen he voisivat katsoa elokuvan:

- Johtaminen
- Erilaisuuden kohtaaminen ja sietäminen
- Voimattomuus työssä
- Työn ja vapaa-ajan suhde
- Haastavien asiakkaiden kohtaaminen
- Kohtuuttomat vaatimukset
- Yhteisöllisyyden vahvistaminen
- Ihmisten välinen vuorovaikutus
- Työstressi
- Yhteisöllisyys monipaikkaisessa työssä
- Epäselvyyden ja keskeneräisyyden hallinta työssä
- Ennen oli paremmin -ajattelusta irtipäästäminen

Osallistujien tarpeiden ja toiveiden kartoittaminen sekä huomiointi on tärkeää, sillä se lisää kehittämisen osuvuutta, nostaa sekä osallistumis- että muutostmotivaatiota, mikä on tärkeää, jos muutoksia halutaan saada aikaan.

Soveltuvan elokuvan ja kohtausten valinta

Ajatuksena hankkeessa oli löytää elokuvia,

- Joita voi tarkastella rajatumman kohtausmäärän avulla niin, että henkilöhahmojen keskeinen, draaman kaari välittyy selkeästi ja analysoitavasti katsojalle
- Joissa olisi tarpeeksi yksinkertainen, mutta merkityksellinen, teema
- Mikä genre, draama vai komedia, mikä olisi aihepiirin käsittelyn kannalta sopivampi?
- Elokuvissa käsitellään työyhteisöjen hyvinvoinnin kannalta keskeisiä aihepiirejä, muttei kuitenkaan kosketa työyhteisöä liian läheltä
- Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta tärkeää valituissa elokuvissa on ollut se, että tarinoiden henkilöt oppivat ja kehittyvät ihmisinä. Jos niin ei jonkun hahmon kohdalla kuitenkaan käy, niin katsojalle tarjoutuu mahdollisuus pohtia, miksi ei - ja mitä olisi voinut tehdä toisin?

Elokuvat ja yksi sarja valittiin dramaturgisen rakenteen perustalta

Soveltuvien elokuvien ja kohtausten valinta oli aikaa vievää, sillä useat ennalta harkitut elokuvat eivät soveltuneetkaan käyttötarkoitukseen. Syitä olivat esimerkiksi

- loogista kokonaisuutta ei saatu luoduksi lyhennetysti
- Konfliktit tai tilanteet toistivat itseään liiaksi

Hankkeessa päädyttiin lopulta neljään elokuvaan ja yhteen sarjaan:

- Housut pois (yrittäjäyys, tiimiytyminen)
- Kuninkaan puhe (vastuun ottaminen, pelon voittaminen)
- Päiväni murmelina (työhön leipääntyminen, asenne muihin)
- Kuolleiden runoilijoiden seura (arvomaailmojen törmäys, rohkeus olla oma itsensä)
- Band of Brothers -sarjan ensimmäinen jakso (johtajuus, tiimihenki)

Apukysymysten muodostus

- Elokuvasta esitettävien kysymysten valinnan taustalla vaikuttavat menetelmän käytön tavoitteet; dramaturgian ja tarinankerronnan työkalujen käyttö työhyvinvointia tukevalla ja käsittelevällä tavalla.
- Analyysissä seurataan Henkilöhahmoja ja heidän draamankaartaan; millaisia he ovat, mitkä ovat heidän heikkouksiaan, vahvuuksiaan, miten he reagoivat eri tilanteissa, miksiköhän he reagoivat niin; mitä pelkoja heillä on; miten henkilöt selviävät kohtaamistaan vaikeuksista; mitä he olisivat voineet tehdä toisin ja mitä siitä olisi voinut seurata jne.
- Apukysymykset muodostetaan kohtaus kohtaukselta, keskeisiksi valittujen henkilöhahmojen luonteiden ja heidän kohtaamiensa pelkojen, konfliktien, odotusten ja arvoriitojen perustalta.
- Tässä työkirjassa esitellään Housut pois (Full Monty) elokuvan analysointiopas. Katkelmatiedot sekä apukysymykset löytyvät luvusta 4.

Tyhy-päivän suunnittelu

- Hankkeesta kiinnostuneille yrityksille järjestettiin yhteinen, esihenkilöille suunnattu pilotti-päivä, jonka jälkeen toteutettiin yritysten työyhteisöille tai pienyrittäjille suunnatut Tyhy-päivät.
- Tyhy-päivien toteutus jouduttiin siirtämään monen yrityksen kohdalla etätoteutuksiksi, ja muiden kohdalla etätoteutus oli pidettävä vaihtoehtona, jos lähitoteutuksista olisi luovuttava. Päivän toteutuksessa on syytä huomioida esimerkiksi seuraavia seikkoja:
- Lähitoteutuksissa huomioitiin koulutusten perusasiat, kuten tilat, aikataulu, reittiohjeet, materiaalit, tietotekniset asiat, tarjottavat, vetovastuut jne.
- Etätoteutuksissa on olennaista huolehtia erityisellä tarkkuudella etenkin seuraavista asioista:
 - tietotekniikan toimivuus ja varasuunnitelma; onnistunut elokuvan seuraaminen erittäin keskeistä
 - Tärkeää on myös osallistavuuden, vuorovaikutuksen ja keskustelun edellytysten huomiointi fasilitoimismenetelmien valinnassa
 - Osallistujamäärä oltava tarpeeksi pieni, jotta osallistavuus ja vuorovaikutus onnistuisi; Breakout roomsit mahdollisia, jos jokaiseen on osallistumassa ohjaaja
 - Aikataulullisesti aikaa on varattava hieman lähitoteutusta enemmän; esimerkiksi puheenvuorojen ottaminen ja keskustelun käynnistyminen voi olla hitaampaa

"Tykkäsin kyllä työskentelytavasta, mut se tekniikka tökki; elokuvan olisi voinut lähettää paremman kanavan kautta kuin Zoom."

Ulla

Tyhy-päivän toteutus

- Osa tyhy-päivistä jouduttiin lyhyellä aikavälillä siirtämään etätoteutukseksi. Molemmat vaihtoehdot olivat kuitenkin avoinna monen yrityksen kohdalla viime hetkiin saakka.
- Tyhy-päivän toteutukseen varattu aika oli kolme tuntia. Pilotoinnin perusteella ehdottaisimme, että aikaa olisi syytä varata enemmän sillä keskustelun auetessa aika on tiukka. Saman laajuiselle toteutukselle olisi suositeltavaa varata esimerkiksi neljä tuntia tai jos päivä on mahdollista järjestää lähitoteutuksena, koko päivän varaaminen olisi toimiva valinta, sillä silloin työyhteisön oivallusten käsittelyä pääsee edistämään laajemmin jo saman päivän aikana.
- Tyhy-päivän järjestäminen etänä vaatii ennakkointia ja taitoa. Osa etäpäivistä ei onnistunut toivotulla tavalla tietoteknisten ja/tai vuorovaikutteisten haasteiden vuoksi

"Mun mielestä tyhy-päivä toimi etänä ihan hyvin. Oli kiva kääriytyä viltin alle sohvalle eväiden kanssa ja ottaa rennosti ja keskittyä. Jos elokuvassa on jotain, mikä osuu johonkin omaan hermoon tai triggeröi jotain tunteita, niin se on itse asiassa aika mukava semmonen yksityisyys. Mieluummin livenä pitäisin, mut ihan hyviä puolia löyty siitä etähommastakin."

Johanna

Päivän ohjaus ja fasilitointi

"Mun mielestä tää on tosi hyvä ja kiinnostava metodi, mut saattaa olla haastava, jos tällanen perus HR-henkilö lähtis tätä toteuttamaan"

Annika

"Vaarana, että työkalu jää vain pelkäksi leffan katseluksi, jos vetäjä ei osaa käyttää työkalua; pitää olla vähintään yksi henkilö paikalla, joka osaa soveltaa elokuvan ohjattua dramaturgian analyysia, pitää olla myös tilannetajua, fasilitoida; tässä tulee työhyvinvointinäkökulma vahvasti esiin."

Jari

- Dramaturgia ja työhyvinvointi ovat menetelmän keskeiset osa-alueet, jotka vetäjän tulisi huomioida käytännön toteutuksessa.
- Tilaisuuden vetäjällä/vetäjillä olisikin tärkeää olla sekä dramaturgista, työhyvinvointi- että fasilitointi-/ ohjaustaitoa kokonaistoteutuksen onnistumiseksi
- Osallistaminen, vuorovaikutus ja keskustelu olivat tärkeitä onnistuneeksi koetun päivän kannalta, ja etenkin etätoteutuksessa tämä vaatii taitoja
- Tilanteen ohjaajan/fasilitoijan taidollisuus menetelmän käyttöön on erittäin keskeisessä asemassa sekä hankkeen aikana tehtyjen havaintojen että tyhy-päiviin osallistuneiden haastattelujen perusteella.
- Haastattelujen perusteella keskeisiä vetäjään liittyviä ominaisuuksia ovat lisäksi tunneäly, kyky ohjata elokuvan analyysia, vuorovaikutteinen, osallistava keskustelu kohtausten päätteeksi, keskeisten oivallusten yhteenveto ja koonti jatkoa ajatellen, menetelmävalinnat käsittelyn tueksi (ryhmä-, kirjoitus- tai mahdollisesti jopa näytelmätehtäviä), linkitykset oikean elämän kokemuksiin, kuitenkin turvallisesti, henkilöhahmojen kautta tarkastellen; ei työyhteisön jäsenten tai sidosryhmien osoittelua, syyttelyä tai työntekijöiden vastakkainasettelua.

Syntyneiden oivallusten hyödyntäminen jatkossa

"Kun mä oon jumissa omien ajatusmörköjeni kanssa, mä huomaan palaavani siihen elokuvan katseluun. Ulkopuolisen silmin ne ajatuskaavat näytti aika hölmöltä, mitä ne toisti siellä, ja nyt mä junnaan sitä itse. Tiedostava muistijälki on olemassa."

Minna

- Hankkeen tavoitteena oli tukea työhyvinvointia elokuvan dramaturgian ohjatun analysoinnin avulla
- Hankkeen alkuperäisenä tavoitteena oli järjestää työyhteisöille kaksi tyhy-päivää, jolloin prosessia olisi jatkettu ensimmäisessä päivässä syntyneiden oivallusten perustalta vuorovaikutteisesti työyhteisön kanssa syvällisemmän reflektoinnin ja ymmärryksen aikaansaamiseksi.
- Koronasta johtuen tyhy-päiviä jouduttiin siirtämään kuukausilla eteenpäin ja toinen suunnitelluista tyhy-päivistä korvattiin yrityksille suunnatulla, yhteisellä hybriditapahtumalla.
- Ehkä osittain tästä johtuen osa osallistuneista ei tunnistanut hankkeella olleen selkeitä vaikutuksia tai ei osannut suoraan yhdistää niitä omaan toimintaansa. Osa myös koki suoraan, ettei päivä vaikuttanut heihin mitenkään.
- Haastattelujen perusteella on kuitenkin havaittavissa, että useilla osallistuneilla menetelmän käyttö oli vaikuttanut tapaan ajatella ja havainnoida tilanteita, jota voi pitää edellytyksenä työhyvinvoinnin edistämiseksi (vrt. esim. Mäkinen 2020). Oivallukset saattavat tulla myös viiveellä.
- Päädyimmekin suosittelemaan vahvasti menetelmän käyttöä prosessimaisesti, useampien toimintojen sarjana, jos menetelmällä halutaan vaikuttavammin tukea työhyvinvointia ja selkeämmin todentaa näitä vaikutuksia.



“Esimiehille järjestetyssä tapahtumassa katsottiin Päiväni murmelina -elokuva ja tänäkin aamuna, kun me istuttiin pomon kanssa kahvilla, yks nainen tulee aina samaan aikaan ja me istutaan samassa paikassa, niin mä sanoin, et tää on päiväni murmelina, tulee mieleen aina tämä.”

Aija

“Vaikuttavuudeltaan tyhy-päivä oli sen verran oivaltava, et huomaa, et sitä on prosessoinut - - huomasin itsekin, että aloin seuraamaan ohjelmia aivan eri mentaliteetillä kuin ennen.”

Jari

“Mä ainakin muistan, et mä olin hirveen tyytyväinen. Herätti hyviä keskusteluja.”

Päivi

“Sen lisäksi että siitä pystyi poimimaan joitakin asioita työelämään, oli se viihdyttäväkin. En kuitenkaan tunnista mitään isoa (ahaa-elämystä tai oivallusta) päivästä.”

Olli

”Vaikuttavuus ei ole tämänkaltaisten työkalujen kanssa helposti todennettavissa, vaikutukset saattavat näkyä pitkänkin ajan kuluttua, vuosienkin; oivallukset voivat syntyä paljon myöhemminkin.”

Pertti

Liite 2: Ohjattu elokuvien katselu -menetelmä

Ohjattu elokuvien katselu (guided viewing of film) on menetelmä, jota on käytetty erilaisissa yhteyksissä, esimerkiksi opettamisessa, elokuvaterapiassa, koulutuksissa erilaisten tietojen ja taitojen (esim. Vuorovaikutustaidot,, johtaminen, kulttuurinen kompetenssi) oppimiseen, mutta suoraan työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia löytyi tiedonhaussa vain yksi (Lupo ym. 2013; ks. Mäkinen 2020). Sen perusajatuksena on katsella elokuvia tai niistä valittuja kohtauksia ja käydä tämän perustalta tavoitteellista keskustelua.

Menetelmän käytölle on ollut tyypillistä

- tavoitteellisuus (= pyritään tietoisesti johonkin eli esimerkiksi uusiin oivalluksiin),
- kohderyhmän tarpeiden huomiointi (=elokuvan valinta tukee tavoitetta, mutta sopii myös kohderyhmälle muutoin)
- perusteltu elokuvan valinta, (=elokuva on tavoitteiden ja tarpeiden mukainen, laillisesti saatavilla oleva)
- reflektoinnin tukeminen erilaisin kysymyksin sekä (= ohjaaja pyrkii herättämään reflektiota tavoitteen mukaisiin asioihin liittyen jo elokuvan katsomista ennen tai sen aikana)
- keskustelu tai kirjoittaminen elokuvan pohjalta(=elokuvasta käydään tavoitteen mukaista keskustelua)

DRAMA-hankkeessa sivutaan ohjatun elokuvien katselun menetelmää tavoitteiden ja käytännön piirteiden osalta, mutta keskeiset valinnat elokuvan, katkelmien, apukysymysten sekä keskustelun osalta perustuvat dramaturgian ja tarinankerronnan keinoihin.

Jaana-Piia Mäkinen (2020) artikkeli: ["Olisiko elokuvista työhyvinvoinnin kehittämismenetelmäksi? Kuvailuva kirjallisuuskatsaus ohjatusta elokuvien katselusta"](#)

Ohjatun elokuvan katselun tavoitteita

Ohjatun elokuvan katselun odotetaan herättävän katsojassa seuraavanlaisia kokemuksia

(Graham, Ackerman & Maxwell 2014):





Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



DRAAMA
Dramaturgian keinot
työhyvinvoinnin tukena



The End

**Suuret kiitokset kaikille
hankkeeseen osallistuneille
yrityksille!**