



Carla-Rose Häkkinen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2020

SENIORIEN SATEENKAARISENSITIIVINEN KOHTAAMINEN

Forum-teatteri palvelukeskusten henkilöstön koulutusmenetelmänä

TIIVISTELMÄ

Carla-Rose Häkkinen

Seniorien sateenkaarisensitiivinen kohtaaminen: forum-teatteri palvelukeskusten henkilöstön koulutusmenetelmänä

73 s., 11 liitettä

Kevät 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden AMK-tutkinto

Sosionomi (AMK)

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää sosiaaligerontologista työtä henkilöstökoulutuksen muodossa. Tavoitteena oli luoda työpaja, jossa palvelukeskuksen henkilöstö harjoittelee sateenkaarisensitiivistä eli sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuden huomioivaa kohtaamista forumteatterimenetelmän avulla. Opinnäytetyön yhteistyökumppani on Seta ry, ja idea työstä syntyi työharjoittelussa palvelukeskuksessa. Työn lähtökohtana on Seta ry:n sateenkaarisertifiointi, joka edistää sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien ikäihmisten eli sateenkaarisenioreiden yhdenvertaisuutta palveluissa.

Opinnäytetyön tuotos oli kaksi työpajaa, joissa palvelukeskusten työntekijät harjoittelivat sateenkaarisensitiivistä kohtaamista työstämällä forumteatterikohtauksia. Osallistujat myös keskustelivat työskentelyn herättämistä tunteista ja ajatuksista. Työpajat toteutettiin syksyllä 2019 kahdessa palvelukeskuksessa Helsingissä, ja ne olivat vapaaehtoinen osa palvelukeskusten sateenkaarisertifiointia. Forumteatterin näyttelijät olivat alkuvuodesta 2019 muodostetun sateenkaarisenioreiden draamaryhmän jäseniä.

Forumteatterikohtaukset suunniteltiin ja valmisteltiin sateenkaarisenioreiden draamaryhmän kanssa. Opinnäytetyön tekemisessä hyödynnettiin myös tutkimus- ja teorian tietoa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä, sateenkaarisenioreista ja forumteatterista sekä Seta ry:n yhteistyöverkostoa ja asiantuntemusta.

Työpajat arvioitiin osallistuvan havainnoinnin sekä suullisen ja kirjallisen osallistujapalautteen avulla. Tulokset osoittavat, että työpajat olivat osallistavia, herättivät ajatuksia ja tunteita ja edistivät osallistujien ammatillisia vuorovaikutustaitoja. Johtopäätöksenä voi todeta, että työpajat toivat hyödyllisen lisän Seta ry:n sateenkaarisertifiointiin ja niistä saatua palautetta on hyvä käyttää mahdollisten tulevien henkilöstökoulutusten suunnittelussa.

Asiasanat: forum-teatteri, henkilöstökoulutus, seksuaalivähemmistöt, sosiaaligerontologia, sukupuolivähemmistöt, yhdenvertaisuus

ABSTRACT

Carla-Rose Häkkinen

LGBTIQ-competence in social services for seniors: forum theatre as a method in staff training

73 pages, 11 appendices

Spring 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The purpose of this practice-based thesis was to develop social gerontological work by staff training. The aim was to design a forum theatre workshop for service centres for seniors on the topic of gender and sexual equality. In the workshop, participants would practise LGBTIQ-competent communication using forum theatre as a learning method. The thesis was carried out in co-operation with Seta ry – LGBTI Rights in Finland, and the idea first originated during an internship at a service centre for seniors. The work is based on the LGBTIQ certificate, an organisational training process designed by Seta ry to promote equality in social, health and other services.

The product of the thesis was two workshops in which the staff of service centres practised LGBTIQ-competent communication by taking part in forum theatre scenes. The participants also discussed the thoughts and emotions evoked by the forum theatre work. The workshops took place in autumn 2019 at two service centres in Helsinki and they were a voluntary part of the LGBTIQ certifying processes of these service centres. The forum theatre actors were LGBTIQ seniors who took part in a drama group in spring 2019.

The forum theatre work was planned and rehearsed with the LGBTIQ seniors' drama group. In addition, the thesis work was informed by research and theory on gender and sexual minorities, on LGBTIQ seniors and on forum theatre. Seta ry's professional network and expertise were also used in the process.

The workshops were evaluated by participant observation and verbal and written feedback. The results indicate that the workshops promoted social inclusion, provoked thoughts and emotions and enhanced the professional communication skills of the participants. To conclude, the forum theatre workshops turned out to be a worthwhile addition to Seta ry's LGBTIQ certifying process and the participant feedback can be made use of if and when new workshops are planned in the future.

Keywords: equality, forum theatre, gender minorities, sexual minorities, social gerontology, staff training

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 SETA RY JA PALVELUKESKUKSET YHTEISTYÖKUMPPANEINA	7
3 SUKUPUOLEN JA SEKSUAALISEN SUUNTAUTUMISEN MONINAISUUS9	
3.1 Moninaisuuden määrittelyä	9
3.2 Sateenkaarisensitiivisyys	11
3.3 Sateenkaarihistoriaa	13
4 SATEENKAARISENIORIT	17
4.1 Sosiaaligerontologia ja ikääntyvien sosiaaliset tarpeet	17
4.2 Sateenkaariseniorit Suomessa	19
4.4 Sateenkaariseniorien palvelutarpeet	20
5 MENETELMÄT	24
5.1 Draama ja forum-teatteri	24
5.2 Havainnointi	27
5.3 Palautekeskustelut ja kirjallinen palaute.....	28
6 FORUM-TEATTERITYÖPAJAT PALVELUKESKUKSISSA	30
6.1 Ideointi- ja käynnistämisvaihe	30
6.2 Valmistelu- ja kehittämisvaihe	32
6.3 Toteuttamisvaihe.....	34
7 TULOKSET	41
7.1 Forum-teatterityöpajan havainnoinnin tulokset.....	41
7.2 Suullisten palautteiden tulokset.....	44
7.3 Kirjallisen palautteen tulokset.....	47
8 TULOSTEN ARVIOINTI, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	50
8.1 Opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen toteutuminen	50
8.2 Tulosten luotettavuuden arviointi.....	54
8.3 Eettisten näkökohtien tarkastelu	56
8.4 Tulosten arviointi sosiaalialan ja oman ammatillisuuden näkökulmasta	58

8.5 Muut havainnot ja jatkokehittämissideat	60
LÄHTEET	62
LIITE 1. Sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä käsitteitä	74
LIITE 2. Palautekeskustelun kysymykset.....	75
LIITE 3. Kirjallinen palautelomake.....	76
LIITE 4. Draamaryhmän ennakkomainos.....	77
LIITE 5. Forumteatterikohtauksen käsikirjoitus	78
LIITE 6. Informointikirje	80
LIITE 7. Suostumusasiakirja	81
LIITE 8. Työpajoissa tehtyjen repliikkitarjousten määrä	82
LIITE 9. Työpajoissa käytetyt vuorovaikutuksen strategiat.....	83
LIITE 10. Suullisen palautteen kysymykset ja vastauksia	84
LIITE 11. Kirjallisen palautteen avoimet kysymykset ja vastauksia.....	85

1 JOHDANTO

Ikääntyvät suomalaiset ovat nykyään moninainen ihmisryhmä, johon kuuluu useita erilaisia vähemmistöjä. Uusia vähemmistöjä on tullut esimerkiksi lisääntyneen maahanmuuton seurauksena. Jotkut vähemmistöt taas ovat olleetkin osa yhteiskuntaamme, mutta ovat tulleet aikaisempaa näkyvämmiin esille. Yksi tällainen ryhmä ovat sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat ikääntyvät, sateenkaariseniorit.

Yleinen ilmapiiri on muuttunut viime vuosikymmeninä sallivammaksi sateenkaari-ihmisiä kohtaan, ja käsitykset sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudesta ovat avartuneet. Vaikka epäkohtia ja negatiivisia asenteita löytyy edelleen, sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön avoimesti kuulumisen on tänä päivänä mahdollista myös yhä useammalle sateenkaariseniorille. (Irni & Wickman 2013, 38; Rönkkö 2019, 8.)

Ikääntyvien lisääntyvä moninaisuus pyritään ottamaan huomioon myös sosiaali- ja terveystalveissa, joissa on nykyisen vanhuslain ja suositusten mukaan tavoitteena yksilöllisyys, laadukkuus ja ikääntyvien oman osallisuuden ja toimijuiden tukeminen (L 1301/2014; Etene 2008, 3–4; Sosiaali- ja terveysministeriö ja Kuntaliitto 2017, 15). Palveluja tarjoavia viranomaisia velvoittavat myös monet muut lait, muun muassa yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, sosiaalihuoltolaki sekä laki potilaan asemasta ja oikeuksista, joiden kaikkien mukaan asiakkaiden syrjintä on kielletty henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoleen, katsomatta (, L 1325/2014; L 609/1986; L 980/2012; 785/1992).

Lait ja suositukset eivät kuitenkaan toteudu kaikkien ikääntyvien kohdalla sosiaali- ja terveystalveissa. Tutkimusten ja selvitysten mukaan sateenkaariseniorit eivät tule huomioiduiksi talveissa riittävästi. Vaikka sateenkaari-ihmisten asema yhteiskunnassa on kohentunutkin merkittävästi, sukupuoli- ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät normit ja ennakkoluulot haittaavat edelleen sateenkaariseniorien elämää (Irni & Wickman 2013, 54; Törmä, Huotari, Tuokkola

& Pitkänen 2014, 217). Erityisen huolestuttavaa hyvinvoinnin näkökulmasta on se, että sateenkaariseniorit usein välttelevät sosiaali- ja terveyspalveluihin hakeutumista. He ovat kertoneet pelkäävänsä epäasiallista kohtelua palveluissa ja myös kohdanneensa niissä syrjintää. (Brotman, Ryan & Cormier, 2003, 196–197; Brotman ym. 2006, 1–7; Fredriksen-Goldsen 2011, 2–5; Jalava 2013, 34; Törmä ym. 2014, 185–198).

Henkilöstön kouluttaminen sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudesta on todettu yhdeksi tärkeimmistä keinoista parantaa sateenkaariseniorien asemaa palveluissa. Koulutukselle on tarvetta, sillä sosiaali- ja terveysalan henkilöstössä on havaittu tietämättömyyttä sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuden peruskäsitteistä, sateenkaariseniorien erityistarpeista ja jopa siitä, että sateenkaarisenioreja edes on palveluiden asiakkaina. (Brotman, Ryan & Cormier 2003, 199; Knochel, Quam & Croghan 2011, 370; Valtonen 2012, 11–12; Jalava 2013, 35–36; Fredriksen-Goldsen, Hoy-Ellis, Goldsen, Emler & Hooyman 2014; Törmä ym. 2014, 188–199.)

Toiminnallisen opinnäytetyöni yhteistyökumppani on sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen oikeuksia ja yhdenvertaisuutta edistävä kansalais- ja ihmisoikeusjärjestö Seta ry. Järjestön yksi tärkeä toimintamuoto on tarjota koulutusta eri alojen ammattilaisille. (Seta. Järjestö.) Seta ry on kehittänyt myös sateenkaarisertifiointin, jonka tarkoitus on edistää sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien ikäihmisten yhdenvertaisuutta organisaatioita kouluttamalla (Seniorit. Seta. Sateenkaarisertifiointi).

Opinnäytetyöni tarkoitus on gerontologisen sosiaalityön kehittäminen henkilöstökoulutuksen muodossa. Työn tavoitteena on kehittää työpaja, jossa ikääntyvien sosiaalipalveluissa työskentelevä henkilöstö harjoittelee sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuden huomioivaa eli sateenkaarisensitiivistä kohtaamista osallistavan teatterin keinoin. Opinnäytetyöni tuotos koostuu kahdesta palvelukeskuksissa pidetystä työpajasta, joissa koulutusmenetelmänä oli forum-teatteri. Työpajat olivat koulutettaville vapaaehtoinen osa Setan sateenkaarisertifiointiprosessia ja niihin osallistui myös sateenkaarisenioreja forum-teatterin näyttelijöinä.

2 SETA RY JA PALVELUKESKUKSET YHTEISTYÖKUMPPANEINA

Vuonna 1974 perustettu Seta ry (jäljempänä tekstissä Seta) on seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöjen asemaa Suomessa edistävä kansalais- ja ihmisoikeusjärjestö. Seta ilmaisee tavoitteekseen ihmisoikeuksien ja hyvinvoinnin edistämisen kaikkien kohdalla riippumatta henkilön seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta (Seta. Ihmisoikeudet). Seta on maan johtava asiantuntija sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen kysymyksissä, tekee yhteiskunnallista vaikuttamistyötä sekä tarjoaa tukea, neuvontaa ja koulutusta. Setan valtakunnalliseen kattojärjestöön kuuluu 28 jäsenjärjestöä ja sillä on omat nuorisotyön sekä seniorityön osastonsa. (Seta. Järjestö; Seniorit. Seta.)

Setan seniorityö pilotoi vuosina 2018–2019 sateenkaarisertifiointin, jonka tarkoituksena on edistää sukupuoli- ja/tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvien ikäihmisten sekä työyhteisöjen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa organisaatioiden sateenkaaritietoisuutta lisäämällä. Suomalaisen sateenkaarisertifikaatin mallina ovat Hollannin The Pink Passkey - ja Ruotsin Hbtq -sertifikaatit. (Seniorit. Seta. Sateenkaarisertifiointi.) Sateenkaarisertifiointin tavoitteena on kasvattaa sateenkaarisenioreiden osallisuutta, parantaa palveluiden turvallisuutta ja laatua, lisätä työhyvinvointia sekä varmistaa laadun pysyvyys. Sertifiointi soveltuu sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden lisäksi periaatteessa mille tahansa työyhteisölle. (Niinimäki & Tikkinen 2018.)

Sateenkaarisertifiointi käynnistyy kolmen tapaamiskerran koulutusjaksolla, jossa opiskellaan sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuden sekä siihen liittyvän lainsäädännön perusasioita. Sisältöön kuuluu myös syrjivien ja näkymättömyyttä aiheuttavien normien tunnistaminen. Koulutusjakson jälkeen organisaatiolle luodaan sertifikaattitiimi ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Puolen vuoden arviointijakson jälkeen organisaatio saa sateenkaarisertifikaatin, jos se on saavuttanut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteensa. (Niinimäki & Tikkinen 2018.)

Sateenkaarisertifiointi pilotoitiin kahdessa palvelukeskuksessa vuosina 2018–2019 (Seniorit. Seta. Sateenkaarisertifiointi). Opinnäytetyöni toiminnallisen toteutuksen forum-teatterityöpajat pidettiin kyseisten palvelukeskusten henkilöstöille sillä ajatuksella, että työpajamallia voisi mahdollisesti hyödyntää Setan tulevissa sateenkaarisertifikaattikoulutuksissa.

Tärkeä osa Setan kanssa tehtyä yhteistyötä on ollut myös sateenkaariseniorien draamaryhmä, jota ohjasin kevätkaudella 2019 ja jonka tapaamisista osa käytettiin opinnäytetyöni tuotoksen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Draamaryhmä syntyi jäseniensä aloitteesta ja sen ensisijainen tarkoitus oli draamaharrastuksen aloittaminen alkeista. Ryhmän suostumuksella työskentelyyn liitettiin myös forum-teatteriin perehtymistä, työpajojen suunnittelua sekä kolmen työpajan toteutukset.

Setan lisäksi opinnäytetyöni yhteistyötahoja ovat kolme Helsingissä sijaitsevaa palvelukeskusta. Yhdessä niistä sateenkaariseniorien draamaryhmämme piti tapaamisensa sekä yhden harjoitustyöpajan henkilöstölle. Muut kaksi palvelukeskusta olivat sateenkaarisertifioinnin pilotissa mukana ja niissä draamaryhmämme toteutti varsinaiset kaksi forum-teatterityöpajaa. Näihin työpajoihin osallistui palvelukeskusten esihenkilöitä, sosiaaliohjaajia, kädentaidon ohjaajia, vahtimestareita sekä yksi sosiaalialan opiskelija.

Helsingin palvelukeskusten asiakaskunta koostuu pääasiassa eläkeläisistä, mutta toiminta on tarkoitettu myös kunnassa kirjoilla oleville työttömille. Palvelukeskukset ovat julkista palvelua, johon kuuluu sosiaaliohjaus ja erilaiset ohjatut keskustelu-, liikunta-, hyvinvointi-, kädentaito- ja taideryhmät sekä järjestäytynyt vapaaehtoistoiminta. Palvelukeskuksissa järjestetään yleisötapahtumia ja niissä on myös kaikille avoimet lounasravintolat ja kahvilat. Palvelukeskustoiminnan tarkoitus on tukea iäkkäiden ihmisten kotona asumista ja kaikkien asiakkaiden elämänlaatua. Joidenkin palvelukeskusten yhteydessä toimii myös seniorikeskus, joka tarjoaa asumispalveluita, kuntoutus- ja arviointipalveluita sekä päivätoimintaa. (Helsingin kaupunki. Kaupunki ja hallinto. Palvelut ja hallinto. Kaupungin palvelut A-Ö. Palvelukeskustoiminta. Palvelukuvaus.)

3 SUKUPUOLEN JA SEKSUAALISEN SUUNTAUTUMISEN MONINAISUUS

3.1 Moninaisuuden määrittelyä

Nykykäsityksen mukaan sukupuoli voi luonnehtia kokonaisuudeksi geneettisiä, kehityksellisiä, hormonaalisia, fysiologisia, psykologisia, sosiaalisia ja kulttuurisia ominaisuuksia, minkä lisäksi se on myös juridinen määre (Sukupuolen osaamiskeskus. Sukupuoli. Sukupuolen moninaisuus. Sukupuolen moninaisuuden sanasto). Kun ihmisen keholliset piirteet, sisäinen kokemus sukupuolesta ja sukupuolen ilmaisu sopivat yhteen hänelle syntymässä määritetyn sukupuolen kanssa ja sopivat tuohon sukupuoleen liitettyihin kulttuurisiin odotuksiin, häntä voi kuvata cissukupuoliseksi ja sukupuolienemmistöön kuuluvaksi (Seta. Sateenkaaritieto. Seksuaalinen suuntautuminen; Seta. Sateenkaaritieto. Sukupuolen moninaisuus; Kärnä, Uusi-Mäkelä & Mattila 2018, 2631.) Sukupuolivähemmistöjä ovat transihmiset (eli transsukupuoliset, transvestiitit ja muunsukupuoliset/transgenderit) sekä intersukupuoliset (Seta. Sateenkaaritieto. Sukupuolen moninaisuus ks. LIITE 1).

Seksuaalisella suuntautumisella viitataan siihen, mihin sukupuoleen ihminen tuntee emotionaalista ja/tai seksuaalista kiinnostusta (Seta. Sateenkaaritieto. Sateenkaarisanasto). Niitä ihmisiä, joiden emotionaalinen ja/tai seksuaalinen kiinnostus ei kohdistu omaan sukupuoleen, kutsutaan heteroseksuaaleiksi ja seksuaalienemmistöksi. Seksuaalivähemmistöillä tarkoitetaan ihmisiä, joiden emotionaalisen ja/tai seksuaalisen kiinnostuksen tunteet kohdistuvat omaan sukupuoleen, eli homoja, lesboja ja biseksuaaleja (Irni & Wickman 2013 39, ks. LIITE 1).

Enemmistö/vähemmistöajattelulle on perusteensa, sillä heteroseksuaaleja ja cissukupuolisia on väestöstä suurin osa. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluu arviolta 10 % ihmisistä (Rönkkö 2019, 8). Kuitenkin on olennaista muistaa, että yksilöiden kohdalla on usein kyse aste-eroista, ei selvärajaisesta kuulumisesta yhteen tai toiseen ryhmään (Irni & Wickman 2013,11, 38–39). Nykyään yleistyvä tapa käsitellä sukupuoli-identiteetin, -ilmaisun ja seksuaalisen suuntautumisen ilmiöitä onkin puhua moninaisuudesta (Kärnä, Uusi-Mäkelä & Mattila

2018, 2631). Yhden ihmisen kehoon, kokemusmaailmaan ja ulkoiseen olemukseen voi kuulua monenlaisia piirteitä sekä tapoja tuntea ja ilmentää seksuaalista suuntautumista ja/tai sukupuolta, jotka voivat myös muuttua elämän aikana (Nissinen 2011, 14–15; Seta. Sateenkaaritieto. Sukupuolen moninaisuus).

Sosiaalisessa elämässä seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvät läheisesti normit (Valtonen & Hakola 2018, 18–19). Normit ovat ihmisten käyttäytymistä koskevia sääntöjä, jotka määrittelevät, mikä on sosiaalisesti kiellettyä, sallittua tai suositeltavaa. Normin noudattamisesta palkitaan hyväksynnällä ja poikkeamisesta rangaistaan. (Yvi. Sanakirja. Normi.) Sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvistä normeista poikkeaminen voi aiheuttaa esimerkiksi pilkkantekoa, eristämistä, vähättelyä tai väkivaltaa (Seta. Sateenkaaritieto. Seksuaalinen suuntautuminen; Lehtonen & Mustola 2004). Sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuden kontrolloimiseksi on säädetty myös lakeja: esimerkiksi Suomessa homoseksuaaliset teot olivat rangaistavia vuoteen 1971 saakka.

Vaikka nykyään monet sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät asenteet ovat joustavampia ja lait muuttuneet, yhteiskunnassamme vallitsevat edelleen binäärinormi ja heteronormi. Binäärinormin tai ”cisnormin” mukaisessa sukupuoleessa yksilön keholliset ominaisuudet, sisäinen kokemus mieheydestä tai naiseudesta sekä sukupuolen ulkoinen ilmaisu ovat yhtenevät. (Sukupuolen osaamiskeskus. Sukupuoli. Sukupuolen moninaisuus. Sukupuolen moninaisuuden sanasto; Kärnä, Uusi-Mäkelä, & Mattila 2018, 2632). Yksi esimerkki sukupuolen moninaisuudesta ovat intersukupuoliset, joiden kehossa on sekä naistyyppillisiä että miestyypillisiä ominaisuuksia. Transihmisyyttä voidaan käyttää yleiskäsitteenä henkilöistä, joiden sukupuoli-identiteetti tai -ilmaisu eivät vastaa odotuksia, joita heille syntymässä määritetyn sukupuolen perusteella asetetaan: heitä ovat transsukupuoliset, muunsukupuoliset/transgenderit ja transvestiitit. (Sukupuolen osaamiskeskus. Sukupuoli. Sukupuolen moninaisuus. Sukupuolen moninaisuuden sanasto; ks. LIITE 1).

Binäärinormi ilmenee arkielämässä esimerkiksi niin, että yleiset WC:t on tarkoitettu joko miehille tai naisille, ja jos henkilö käyttää muiden tulkinnan mukaan

”väärää” WC:tä, aiheuttaa se hämmennystä (Ristkari, Suni & Tyni 2018, 59). Samoin esimerkiksi transvestiitit eli toisen binäärisen sukupuolen tavoin pukeutuvat ja käyttäytyvät henkilöt herättävät hämmentyneitä reaktioita, jopa pelkoa tai vihaa (Sukupuolen osaamiskeskus. Sukupuoli. Sukupuolen moninaisuus. Sukupuolen moninaisuuden sanasto).

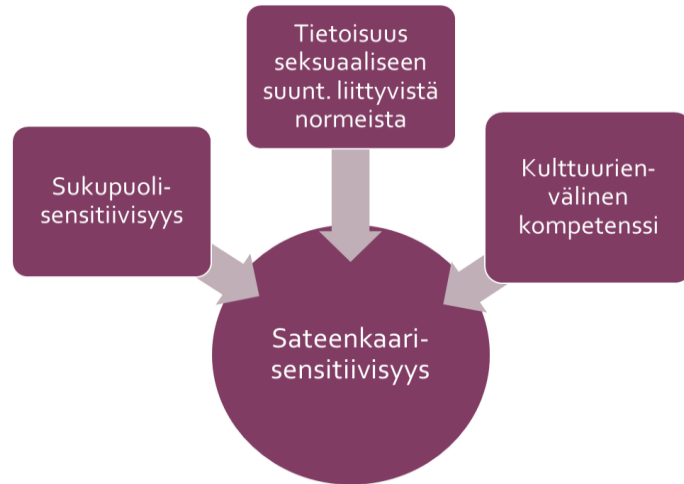
Heteronormilla tarkoitetaan sitä, että heteroseksuaalista romanttista ja/tai seksuaalista kiinnostusta pidetään normaalina ja toivottuna ja ei-heteroseksuaalista suuntautumista taas ei-niin-toivottuna ja poikkeavana (Irni & Wickman 2013, 40). On hyvä huomata, että heteronormi perustuu binäärinormiin, eli se määrittelee kiinnostuksen osapuolet joko mies- tai naissukupuolisiksi (Seta. Sateenkaaritieto. Seksuaalinen suuntautuminen). Heteronormi aiheuttaa arkielämässä muun muassa sen ilmiön, että homot, lesbot ja biseksuaalit joutuvat kerta toisensa jälkeen tulemaan ulos kaapista eri sosiaalisissa tilanteissa, sillä ilman muuta ilmoitusta kaikkien oletetaan olevan heteroita (Nissinen 2011, 22; ks. LIITE 1).

Liitteessä 1 määritellään muutamia tällä hetkellä käytössä olevia seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden käsitteitä. Lista on kaikkea muuta kuin kattava. Koska sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen ovat moniulotteisia ilmiöitä, joista ei tiedetä vielä kaikkea, myös niitä määrittävät käsitteet lisääntyvät ja vaihtuvat nopeaan tahtiin (Nissinen 2011, 14; Seta. Sateenkaaritieto. Sateenkaarisananasto). Niinpä ajantasaiset perustiedot ja käsitteiden tuntemus sukupuolesta ja seksuaalisesta suuntautumisesta ovat sosiaalialan ammattilaiselle tarpeellisia, mutta vielä hyödyllisempää on omaksua ennakkoluuloton asenne, joka antaa tilaa myös sille, mitä ei haluta tai voida määritellä (Nissinen 2011, 14–15, Alanko 2014, 5).

3.2 Sateenkaarisensitiivisyys

Sateenkaarisensitiivisyys ei ole vielä käsitteenä yleisessä käytössä. Tässä työssä sateenkaarisensitiivisyyden merkitys kattaa kolme eri osa-aluetta, kuten alla oleva kuvio 1 havainnollistaa. Perustelen sateenkaarisensitiivisyyden käsitteen käyttämistä työssäni sillä, että sen avulla vältytään pitkän määrittelyn

toistelulta. Sateenkaarisensitiivisyyden käsitteen käyttöä minulle suositteli myös Seta ry:n koulutussuunnittelija Marita Karvinen (henkilökohtainen tiedonanto 10.6.2019)



KUVIO 1. Sateenkaarisensitiivisyyden käsitteen osa-alueet

Sukupuolisensitiivisyys esiintyy jo käsitteenä tutkimuskirjallisuudessa. Sillä tarkoitetaan sen tiedostamista, miten sukupuolinormit vaikuttavat yksilöihin ja yhteiskuntaan (Tasa-arvoa päiväkotiiin 2016, Anttonen 2017, Seta. Sateenkaari-tieto. Sateenkaarisanasto). Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvästä normitietoisuudesta ei ole vastaavaa käsitettä. Tässä työssä ”sateenkaarisensitiivisyys” sisältää sekä sukupuolisensitiivisyyden merkitykset että seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvien normien vaikutusten tiedostamisen yksilö- ja yhteiskuntatasolla. Kolmanneksi sateenkaarisensitiivisyys kattaa kulttuurienvälisen kompetenssin, joka on Katiskon (2016, 181) mukaan kykyä toimia missä tahansa eri kulttuurien kohtaamisissa tavalla, joka ei ole sidottu yhteen normistoon tai käyttäytymiskoodistoon. Kulttuurienvälinen kompetenssi on kulttuurisen kompetenssin (cultural competence) käsitteen johdannainen. Kulttuurinen kompetenssi eli pätevyys on tietoja ja taitoja, joita tarvitaan vähemmistöjen, esimerkiksi sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen, onnistuneessa kohtaamisessa (Gendron ym. 2013; Irni & Wickman 2013, 83; Fredriksen-Goldsen ym. 2014; Saltzburg 2015, 219).

Sateenkaarisensitiivisyyttä voisi tämän työn kontekstissa siis luonnehtia taidoksi toimia vuorovaikutuksessa tavalla, joka tiedostaa ja huomioi sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvien normien vaikutukset sekä kunnioittaa kaikkien osapuolten oikeutta olla oma itsensä, avaten mahdollisuuksia onnistuneelle kohtaamiselle ja dialogille.

Sosiaalinen esteettömyys selventää käsitteenä sitä, mihin sateenkaarisensitiivisyydellä pyritään. Sosiaalisella esteettömyydellä tarkoitetaan ilmapiiriä, toimintaympäristöä ja käytäntöjä, jotka eivät sulje pois henkilöitä, jotka eivät vastaa odotuksia tai sovi vallitseviin normeihin. Sosiaalinen esteettömyys on siis tavallaan syrjinnän vastakohta. Syrjintä voi olla tietoistakin, mutta usein se on tahatonta ja johtuu ihmisten tottumuksista. Esimerkkejä sosiaalisesti esteettömistä käytännöistä ovat lomakkeet, joissa sukupuoleksi voi valita ”miehen” tai ”naisen” lisäksi myös ”muun” ja siviilisäädyksi rekisteröidyn parisuhteen, tai harrastustoiminta, jota tarjotaan sukupuolesta riippumatta. Henkilökunnan riittävät tiedot ja valmiudet kohdata moninaisuutta ovat tärkeä osa sosiaalista esteettömyyttä. (Valtonen & Hakola 2018, 30, 50.)

3.3 Sateenkaarihistoriaa

Moninaisuusajattelu on tuonut tullessaan suuremman vapauden liikkua erilaisissa sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen kokemisen ja toteuttamisen tavoissa. Nykyinen laaja identiteettien valikoima ei kuitenkaan ole aina ollut tarjolla tämän päivän ikäihmisille. Heidän elämäkulussaan sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen määrittelyllä – tai sen välttämisellä – on ollut aivan erilainen merkitys kuin nykypäivänä nuoruuttaan tai aikuisuuttaan eläville. (Irni & Wickman 2013, 47–53; Breshears & Leyva 2015, 136.)

Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät normit ovat olleet Suomessa tiukkoja. Homoseksuaalisuus, jolla tarkoitettiin sekä homo- että lesbosuhteita, oli vankeudella rankaistava rikos vuodesta 1894 vuoteen 1971 (Seta. Ihmisoikeudet. Sateenkaarihistoria Suomessa).

Homoseksuaalisuus luokiteltiin psykiatriseksi sairaudeksi kansainvälisessä tautiluokituksessa 1950-luvun alkupuolelta lähtien. Erityisesti rikosluokituksen poistumisen jälkeen Suomessakin virallistui käsitys, että homoseksuaalisuus on mielen sairaus, josta on mahdollista parantua esimerkiksi terapian avulla. Sairausluokitus poistettiin Suomessa vuonna 1981, mutta vielä pitkään sen jälkeenkin homoseksuaalisuus saatettiin määritellä lääketieteellisissä teoksissa poikkeavuudeksi tai ”perversioksi”. (Stålström 1997, 20, 215, 339–340.)

Sukupuoli-identiteetiltään tai -ilmaisultaan erilaisten ihmisten kohtalona on niin ikään ollut rikolliseksi ja/tai mielisairaaksi leimaaminen. Sukupuolen moninaisuutta pidettiin pitkään samana asiana kuin homoseksuaalisuutta, senkin jälkeen kun 1800-luvun jälkipuoliskolla kehiteltiin ensimmäiset lääketieteelliset teorit transihmisyydestä. Lääketieteen leikkaustaidon ja -hygienian kehittyessä ensimmäisiä sukupuolitettujen piirteiden muokkaamisleikkauksia alettiin tehdä 1900-luvulla. Psykiatrian valtavirta piti kuitenkin transihmisiä psyykkisesti sairaina. (Suhonen 2007, 53, 55–56; Ristkari, Suni & Tyni 2018, 116.) Vastakkaisen sukupuolen vaatteisiin pukeutuminen oli menneillä vuosisadoilla rangaistavaa, sillä sen katsottiin rikkovan yhteiskuntajärjestystä ja -hierarkiaa. Monien kaupunkien järjestyssäännöt ovat jossain vaiheessa kieltäneet vastakkaisen sukupuolen vaatteisiin pukeutumisen. Nykyisessä psykiatrian ICD-10-tautiluokituksessa transvestisuus määritellään sukupuoli-identiteettihäiriöksi (Suhonen 2007, 56; Mustola 2007a, 66–70; Leinonen & Leinonen 2007, 77–78.)

1960-luku oli ihmisoikeustaisteluiden aikaa ja myös sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen järjestäytyminen syrjintää vastaan alkoi. Yhdysvalloissa vuonna 1969 Stonewallin mellakat, joissa ns. queer-väki nousi vastarintaan virkavallan väkivaltaa vastaan, aiheuttivat sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen poliittisen aktivismin nousun. Stonewallin tapahtumista saivat alkunsa myös Pride-kulkueet, joita järjestetään tänä päivänä ympäri maailmaa, myös Suomessa. (Ristkari, Suni & Tyni 2018, 125–126; Pride. Meistä. Pride-historiaa.)

1970-luvulla seksuaalivähemmistöjen oikeuksien ajaminen alkoi Suomessakin aktiivisesti ja siinä merkittävä hetki oli Seta ry:n perustaminen vuonna 1974. Seta oli alkuaikoinaan lähinnä homojen ja lesbojen oikeuksia ajava yhdistys.

Sukupuolivähemmistöjen asema taas muuttui vuonna 1981, kun transsukupuolisuus (jota tosin kutsuttiin ”transseksuaalisuudeksi”) lisättiin kansainväliseen tautiluokitukseen. Sairausleimasta huolimatta tämä oli edistysaskel, koska se mahdollisti transsukupuolisuuden virallisen diagnosoinnin ja sitä kautta paremman pääsyn lääketieteellisiin hormoni- ja leikkaushoitoihin. Transprosessiin ryhtyneet ihmiset joutuivat käytännössä kuitenkin kamppailemaan kaikista oikeuksistaan, usein oikeudessa asti. (Suhonen 2007, 60–61; Ristkari, Suni & Tyni 2018, 127–130.)

Sosiaalisessa mielessä seksuaalivähemmistöjen elämä helpottui jonkun verran 1970-luvulla, kun suurin kaupunkeihin alkoi ilmestyä homojen ja lesbojen baareja ja klubeja. Toisten tapaaminen ja kumppanin etsiminen ei ollut enää aivan yhtä salamyhkäistä kuin rikoslain aikaan. (Mustola 2007b, 21–25). Uudet vapaudet eivät kuitenkaan ulottuneet pienemmillä paikkakunnilla asuviin. 1980-luvulla puhjennut maailmanlaajuinen HIV-epidemia teki hallaa erityisesti homojen asialle. Sen lisäksi, että ihmiset menettivät rakkaitaan ja ystäviään, HIV aiheutti uuden syyn suhtautua homoseksuaalisuuteen epäluuloisesti. (Bromseth & Siverskog 2013, 19–20.)

1990-luku oli erityisesti transihmisten aseman parantumisen aikaa. Suomessa julkaistiin ensimmäinen transihmisistä tehty tutkimus, jonka tulokset kertoivat räikeästä syrjinnästä työelämässä ja eri palveluissa. Sen seurauksena lääketieteellisiin hoitoihin pääsyä ja sosiaalisen tuen saamista alettiin edistää tarmokkaammin myös yhteiskunnan valtavirrassa. Seta perusti Transtukipisteen ja alkoi ajaa transihmisten asiaa näkyvämmiin. (Suhonen 2007, 61; Ristkari, Suni & Tyni 2018, 131–132.)

2000-luvun alussa Suomen perustuslaki uudistettiin ja siihen tuli maininta kaikkien ihmisten yhdenvertaisuudesta lain edessä (L 731/1999, 6 §; Seta. Ihmisoi-keudet. Sateenkaarihistoria Suomessa). Sen jälkeen tehtiin monia lakiuudistuksia, jotka vahvistivat sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen ja erityisesti sateenkaariperheiden asemaa. Vuonna 2001 astui voimaan laki rekisteröidystä parisuh- teesta, joka salli samaa sukupuolta oleville kumppaneille juridisesti virallisen lii- ton. Vuonna 2002 säädettiin ensimmäinen laki transsukupuolisten hoidoista ja

sukupuolen korjaamisesta (L 563/2002). Vuonna 2006 laillistuivat hedelmöityshoidot myös naispareille ja yksittäisille naisille, ja vuonna 2009 perheen sisäinen adoptio myös rekisteröidyssä parisuhteessa eläville (L 1237/2006, L 391/2009). Näin lapsella saattoi olla virallisesti kaksi samaa sukupuolta olevaa vanhempaa.

Viime vuosina uudistukset ovat jatkuneet. Uuden avioliittolain myötä, vuodesta 2017 alkaen, samaa sukupuolta olevat kumppanit ovat voineet solmia avioliiton (L 234/1929). Vuonna 2019 uusi äitiyslaki antoi naispareille ja myös transsukupuolisille vanhemmille mahdollisuuden tunnustaa vanhemmuutensa jo ennen lapsen syntymää. Transsukupuolisuus ja transvestisuus on jo siirretty mielenterveyshäiriöiden luokasta seksuaaliterveyden luokkaan uudessa WHO:n kansainvälisessä ICD-11-tautiluokituksessa, joka tullaan ottamaan Suomessakin käyttöön noin kahden vuoden kuluttua (Kärnä, Uusi-Mäkelä & Mattila 2018, 2634; Lääkärilehti. Ajassa. Ajankohtaista. WHO julkaisi ICD-11-tautiluokituksen).

Tällä hetkellä suomalaisessa yhteiskunnassa herättää keskustelua translakiuudistus, jonka yhtenä tavoitteena on mahdollistaa juridisen sukupuolen virallinen määrittely henkilön omalla ilmoituksella. Nykyinen translaki myös vaatii transsukupuoliselta lisääntymiskyvyttömyyttä, jotta hän voi vaihtaa juridisen sukupuolensa. Vaatimusta ovat kritisoineet muun muassa useat ihmisoikeusjärjestöt sekä Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutettu, sillä sen katsotaan rikkovan transsukupuolisten ihmisoikeuksia. (Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta Suomessa 2012, 18; Ristkari, Suni & Tyni 2018, 90–92.)

4 SATEENKAARISENIORIT

4.1 Sosiaaligerontologia ja ikääntyvien sosiaaliset tarpeet

Sosiaaligerontologia tutkii sosiaalista vanhenemista yhteiskunnan ja yksilön välisissä suhteissa ja toiminnassa tapahtuvana ilmiönä, jolla on myös kulttuurinen ja kokemuksellinen ulottuvuus (Salonen 2011, 152, 158). Sosiaaligerontologiassa tarkastellaan ikääntymisen yksilö- ja sukupolvikokemuksia sekä vanhojen ihmisten toimintamahdollisuuksia ja yhteiskunnallisia resursseja (Hakonen 2008, 47–48).

Yksi gerontologisessa sosiaalityössä korostuva osa-alue on yhteisön merkitys ikääntyvän ihmisen minäkokemuksen vahvistajana ja ylläpitäjänä. Koti ja lähiympäristö, omatoimisuus, avunsaanti ja tarpeellisuus muille sekä ihmisten tapaaminen ja vuorovaikutus, erityisesti keskustelun ja muistelun merkeissä, ovat ikääntyville tärkeitä asioita (Salonen 2011, 160–164; Silvennoinen 2009, 26; Kivelä & Vaapio 2011, 102; Tiikkainen 2013, 287–289). Vaikka yhteiskunnassa korostuu usein talouspuhe silloin, kun keskustellaan vanhushpalveluista, hyvinvoinnin tuottaminen ei aina vaadi suuria rahasummia vaan pikemminkin ikääntyvien ihmisten arvostusta ja pienten, mielihyvää tuottavien asioiden huomioimista (Silvennoinen 2009, 25–26).

Ryhmätoiminta on yksi tärkeä tapa tukea ja lisätä ikääntyvien ihmisten hyvinvointia (Pitkälä, Routasalo, Blomqvist & Mäntyranta 2004, 78). Erityisesti sellaiseen yhteisöön tai vertaisryhmään kuuluminen, joka jakaa samanlaiset arvot ja elämäkokemukset, tuottavat ikääntyville sosiaalisen liittymisen kokemuksen (Tiikkainen 2013, 287).

Ryhmätoimintaa järjestetään sekä julkisella että kolmannella sektorilla. Se voi olla ikääntyvien itsensä järjestämää vapaaehtoistoimintaa erilaisissa yhdistyksissä ja järjestöissä, tai sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten ohjaamaa. Sateenkaariseniorien keskusteluryhmä on yksi esimerkki seniorien itsensä toteuttamasta vertaistuellisesta ryhmästä, jossa Setan seniorityön koordinaattori toimii

ainoastaan taustatukena. Palvelukeskusten ryhmät esimerkiksi omaishoitajille tai muistisairaille ovat strukturoidumpia ja ammattimaisempia ryhmiä, joissa ohjaajalla on ammattilaisen vastuu palvelun toteutuksesta.

Ikäihmisten ryhmien ohjaamista tutkineiden Pitkälän ym. (2004, 89) mukaan ryhmänohjaajan tulee tuntea ikääntyneiden kokemusmaailmaa, olla sensitiivinen sen suhteen, milloin asiat on soveliasta ottaa puheeksi ja milloin ei, sekä osata ohjata ryhmäläisten keskustelua niin, että erilaisille näkemyksille on tilaa ja hyväksyntää. Ikääntyvien ryhmätoiminnassa vallitsevat paljolti samat lainalaisuudet kuin muidenkin aikuisryhmien ohjaamisessa: yhteisen tehtävän ja ryhmän pelisääntöjen määrittely, ryhmäläisten tasavertaisuuden ja turvallisen ilmapiirin varmistaminen, erilaisten ryhmäroolien tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen sekä ryhmän itseohjautuvuuden tukeminen. Ryhmän onnistumisen kannalta olennaisinta on se, että ryhmä tyydyttää ryhmäläisten tarpeita ja että sen tavoite on selkeästi määritelty. Iäkkäiden ryhmissä korostuvat ryhmäläisten yksilölliset erot fyysisessä kunnossa ja toimintakyvyssä, mikä tulee ottaa huomioon ohjauksessa. Ikääntyvillä saattaa olla myös enemmän vaikeuksia sitoutua ryhmätoimintaan. (Pitkälä ym. 2004, 89, 87, 92.)

Mitä tulee ikääntyneiden asemaan yhteiskunnassamme, yleisellä tasolla voidaan väittää, että länsimaissa ikääntyminen sinänsä altistaa syrjinnälle. Puhutaan ”ageismista” eli ikäsyrjinnästä, jolla tarkoitetaan nuoruuden ihannointia ja vanhuuden väheksymistä (Butler 1969; Breshears & Leyva 2015, 135). Ikäsyrjintä ilmenee esimerkiksi niin, että vanhoihin ihmisiin suhtaudutaan usein huvittuneesti, holhoavasti tai alentuvasti (Kivelä 2012, 138).

Osa ikäsyrjintää on se, että vanhuutta pidetään sukupuoli- ja seksuaalineutraalina elämänvaiheena, mistä johtuen ikääntyneiden tarvetta seksuaalisuuteen ja sukupuolen ilmaisuun ei useinkaan tueta. Vielä aremmaksi aihe koetaan niiden kohdalla, joiden sukupuoli- tai seksuaali-identiteetti tai käyttäytyminen koetaan jollain tavalla poikkeavaksi (Brotman, Ryan & Cormier 2003, 200; Irni & Wickman 2013, 80–81). Vanhatkin ihmiset kuitenkin rakastuvat ja harrastavat seksiä, ja jotkut hakeutuvat myös sukupuolienkorjaushoitoihin. Lisäksi seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli ovat paljon muutakin kuin seksuaalista kanssakäymistä

tai kehollisia ominaisuuksia: ne kytkeytyvät erottamattomasti ihmisen minuuteen, identiteettiin ja elämäntarinaa, eikä niiden unohtaminen vanhenevan ihmisen kohdalla ole senkään takia aiheellista. (Irni & Wickman 2013, 81–82.)

4.2 Sateenkaariseniorit Suomessa

Suomen väestö on vanhentunut viime vuosikymmeninä merkittävästi, eli keskimääräinen elinikä on noussut jatkuvasti (Sihvonen, Martelin, Koskinen, Sainio & Aromaa 2013, 66). Ennusteiden mukaan vanheneminen tulee jatkumaan ja kiihtymään niin, että vuonna 2030 yli 65-vuotiaita ennustetaan olevan noin neljäsosa koko väestöstä (Kestilä & Karvonen 2019, Tilastokeskus. Tilastot. Väestö. Väestöennuste. 2018. Liitetaulukko 1. Väestö ikäryhmittäin koko maa 1900-2070). Ikäihmisten määrä tulee kasvamaan sekä määrällisesti että suhteessa muuhun väestöön, mikä asettaa haasteita toimiville vanhuspalveluille (Sarvimäki & Heimonen 2010, 15–16). Myös sateenkaariseniorien määrä tulee lisääntymään, sekä väestörakenteen muutoksen takia että siksi, että nykyisessä suotuisammassa ilmapiirissä entistä useampi ikääntynytkin uskaltaa kuulua avoimesti sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön (Irni & Wickman 2013, 9, 38; Törmä ym. 2014, 227).

Seta määrittelee tällä hetkellä sateenkaariseniorit yli 50-vuotiaiksi seksuaalivähemmistöihin ja/tai sukupuolivähemmistöihin kuuluviksi ihmisiksi (Seniorit. Seta. Tietoa sateenkaarisenioreille). Käytän sateenkaariseniori-termiä siksi, että se yhdistää sekä sukupuoli- että seksuaalivähemmistöt ja on siksi sekä kattava että helppokäyttöinen. Sateenkaari-sana alkaa olla yleinen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen omassa käytössä. Se on tullut myös osaksi yleiskieltä (Eronen 2016). Suomenkielisessä senioreja koskevassa tutkimuskirjallisuudessa sateenkaari-sanaa ei vielä juuri näy, mutta kylläkin lapsia, nuoria ja perheitä koskevissa julkaisuissa (mm. Alanko 2014; Anttonen 2017; Väestöliitto 2017; Jämsä 2017; Kela.fi. Henkilöasiakkaat. Lapsiperheet. Eri perhemuodot. Sateenkaariperhe; Iivonen 2019).

Minkään ikäisten sateenkaari-ihmisten lukumäärästä ei ole olemassa tarkkaa tilastotietoa Suomessa. Tilastointi on vaikeaa monestakin syystä: ihmiset eivät välttämättä halua ilmaista tai määritellä kuuluvansa kyseisiin ryhmiin, eikä ryhmiä ole myöskään helppo selvärajaisesti määritellä. (Irni & Wickman 2013, 38; Törmä ym. 2014, 178–181.) Yleisten arvioiden mukaan homo- lesbo- ja biseksuaaleja olisi Suomen koko väestöstä 5–15 % (eli satoja tuhansia), transsukupuolisia 200–5000 henkilöä, transvestiitteja 50 000–100 000 henkilöä ja intersukupuolisia 1200–93 000 henkilöä (Tilastokeskus 2013; Törmä ym. 2014, 178, 180; Seta. Sateenkaaritieto. Sukupuolen moninaisuus. Intersukupuolisuus). Yli 50-vuotiaita on Suomen 5,5 miljoonan ihmisen väestöstä runsas kolmasosa, joten sateenkaarisenioreja olisi yllä olevien arvioiden perusteella useita satoja tuhansia (Findikaattori 2019. Väestön ikärakenne. Taulukko).

4.4 Sateenkaariseniorien palvelutarpeet

Sateenkaarisenioreja on tutkittu maailmalla melko paljon, mutta Suomessa tutkimus on tähän mennessä ollut vähäistä. Keskeinen suomenkielinen esitys sateenkaariseniorien sosiaali- ja terveystarpeista on Sari Irnin ja Jan Wickmanin (2013) Setan Yhdenvertainen vanhuus -projektille tekemä tutkimuskatsaus, joka perustuu lähes kokonaan kansainväliseen tutkimukseen.

Sekä Irnin ja Wickmanin katsaus että merkittävä määrä kansainvälistä tutkimuskirjallisuutta kertoo sateenkaariseniorien suhteellisesta huono-osaisuudesta verrattuna muihin ikätovereihinsa. Sekä eri vähemmistöryhmien että yksilöiden välillä on huomattavia eroja, mutta keskimäärin tarkasteltuna sateenkaariseniorit kärsivät heikommasta fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä kuin sukupuoli- ja seksuaalienemmistöön kuuluvat ikäihmiset. Suurempi osa sateenkaarisenioreista on kohdannut syrjintää ja väkivaltaa ja harkinnut itsemurhaa. Myös päihdeongelmat, masennus ja yksinäisyys ovat tilastollisesti yleisempiä. (Kuyper & Fokkema 2010; Fredriksen-Goldsen 2011; Irni & Wickman 2013; Fredriksen-Goldsen ym. 2013; Fredriksen-Goldsen, Kim, Barkan, Muraco & Hoy-Ellis 2013, 1802; Fish & Karban 2015, 2.)

Sateenkaariseniorien hyvinvoinnin vajeita selitetään usein vähemmistöstressillä. Alun perin Meyerin (2003) kehittämällä käsitteellä tarkoitetaan kroonista sosiaalista kuormitusta, jota yhteisön negatiiviset asenteet aiheuttavat vähemmistöille, muun muassa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöille. Meyerin seksuaalivähemmistöjä koskevassa selitysmallissa vähemmistöstressin negatiivisia elementtejä ovat väkivalta- ja syrjintäkokemukset, syrjinnän ennalta pelkääminen, sisäistetty homofobia ja oman seksuaalisen suuntautumisen peittely (Meyer 2003, 1). Vähemmistöstressiin on liitetty lisäksi häpeän, alhaisen itsetunnon ja stigmatisoitumisen kokemuksia, sekä tunnetta erilaisuudesta ja toiseudesta (Fish & Karban 2015, 5; Seta. Sateenkaaritieto. Sukupuolen moninaisuus. Transsukupuolisuus). Vähemmistöstressin voimaa-antava puoli, ainakin Meyerin mukaan, ovat vähemmistöryhmille ominaiset tiiviit sosiaaliset verkostot, jotka kompensoivat vähemmistöaseman mukanaan tuomia haittoja (Meyer 2003, 1, 6). Näyttöä on kuitenkin siitä, että vähemmistöstressin kokemus on yhteydessä yksinäisyyden kokemukseen (Kuyper & Fokkema 2010, 1177).

Sateenkaariseniorien läheisverkostot ovat usein heikompia ja he asuvat useammin yksin. Kumppanin löytäminen, virallisen liiton solmiminen tai sateenkaariperheen perustaminen on ollut vaikeaa menneinä vuosikymmeninä, ja suhteet omiin biologisiin sukulaisiin ovat voineet katketa oman kaapista tulon myötä. Monet sateenkaariseniorit ovatkin luoneet elämänsä varrella muita, perheenkaltaisia verkostoja. (Fredriksen-Goldsen 2011; Irni & Wickman 2013, 81; Valtonen & Hakola 2018, 32.) Ikääntyville on tyypillistä turvata ensisijaisesti perheenjäseniin apua tarvitessaan, mutta sateenkaariseniorit turvautuvat ystäviin huomattavasti useammin kuin ikääntyvät keskimäärin (Fredriksen-Goldsen 2011; MetLife 2010). Puhutaan "omavalintaisista perheistä" ("families of choice"), millä tarkoitetaan kumppanien, ex-kumppanien ja ystävien muodostamaa perheenomaista tukiverkkoa (Roseneil 2004; Brotman ym. 2006, 9; Bromseth & Siverskog 2013, 26; Irni & Wickman 2013, 56). Itse valittujen perheiden heikkoutena voi kuitenkin olla niiden näkymättömyys palvelujärjestelmän edustajien silmissä. Jos sateenkaariseniorille tärkeä läheinen ei ole virallistettu kumppani tai biologinen sukulainen, ei hänen merkitystään oteta välttämättä lainkaan huomioon palveluissa (Irni & Wickman 2013, 37; Almack, Smith & Moss 2015, 180).

Sateenkaariseniorien kokemat haasteet tarkoittavat sitä, että he tarvitsisivat sosiaali- ja terveystalveluja usein enemmän kuin enemmistöön kuuluvat ikätoverinsa. Ikävä kyllä monen sateenkaariseniorin suhtautuminen palvelujärjestelmän edustajiin on kuitenkin epäluottamuksen värittämää. Suomessa kolmannes sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöille suunnatun Visioi vanhuutesi -kyselyn vastajista kertoi jättäneensä käyttämättä sosiaali- ja terveystalveluja, koska pelkäsi epäasiallista kohtelua (Jalava 2013, 34). Tutkimuksissa sateenkaariseniorit ovat myös kertoneet pelkäävänsä syrjintää ja salaavansa siksi identiteettinsä ja suuntautumisensa tai viivyttävänsä palveluihin menoa niin pitkään kuin mahdollista (Brotman, Ryan & Cormier 2003, 196; Brotman ym. 2007, 497–8; Fredriksen-Goldsen 2011, 372–73; Irni & Wickman 2013, 80–81).

Sateenkaariseniorien kokema syrjinnän pelko voi kohdistua sekä sosiaali- ja terveystalvan ammattilaisiin että enemmistöön kuuluviin ikätovereihin (Holmqvist & Rydin 2009, 21–23; Tjurin 2014, 40). Siitä johtuen sellaisetkin ikäihmiset, jotka ovat jo olleet avoimia seksuaalisesta suuntautumisestaan, saattavat harkita takaisin kaappiin menoa vanhustalveluiden piiriin mennessään. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat taas saattavat kantaa huolta siitä, miten hoitohenkilökunta suhtautuu heidän kehollisiin ominaisuuksiinsa tai vaikkapa toiveeseensa pukeutua toisen sukupuolen vaatteisiin. (Irni & Wickman 2013, 21–23, 67.) Syrjintä tai sen pelko tekevät myös sateenkaariseniorin omaishoitajan tai muun läheisen roolista raskaamman, kuului hän itse seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön tai ei (Brotman ym. 2007, 498–99, 502).

Sateenkaariseniorien yhdenvertaisuuden kohentamiseksi sosiaali- ja terveystalveluissa on tehty maailmalla suosituksia. Toimintaehdotuksiin kuuluvat muun muassa sateenkaariseniorien osallistaminen talveluiden suunnitteluun, kaikille yhteiset syrjinnän vastaiset toimintaperiaatteet ja -käytännöt, joista tiedotetaan selkeästi asiakkaille, perusteellisen henkilöstökoulutuksen tarjoaminen sateenkaarriteemoista, sukupuolineutraali kielenkäyttö, moninaisuutta esittelevän kuvaston ja esitteiden esilläpito, sekä talveluiden laatuvaatimusten määrittely. Samanhenkisille senioreille tulee luoda tilaisuuksia ryhmäytymiseen ja toisaalta on tärkeää luoda dialogia erilaisten ihmisryhmien välille. (Brotman, Ryan & Cormier 2006, 11; Westwood, King, Almack, Suen & Bailey 2015, 147–150.)

Kun suomalaisilta sateenkaarisenioreilta on kysytty, mitä he toivovat palveluilta, ovat he korostaneet sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten kouluttamisen merkitystä (Törmä ym. 2014, 201–202). Jalavan (2012, 35) kyselytutkimuksessa 82,5 % vastaajista piti tärkeänä, että ikäihmisten palveluissa työskentelevä henkilökunta olisi saanut koulutusta seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta.

Myös sateenkaariseniorien parissa työskentelevien ammattilaisten mielestä tiedon lisääminen on tarpeen, ja sen lisäksi tulisi tiedostaa syrjivien yhteiskuntarakenteiden ja toimintamallien vaikutus. Moninaisuuden huomioiva asennekasvatus pitäisi aloittaa jo varhaiskasvatuksessa ja koulussa (Törmä ym. 2014, 201–202). Myös pienillä moninaisuuden huomioivilla teoilla, jotka eivät vaadi suurimittaista koulutusta tai isoja toimenpiteitä, voi olla asiakkaan kannalta suuri merkitys (Nissinen 2011, 15; Irni & Wickman 2013, 76–78, 83). Näistä esimerkkejä ovat vaikkapa työntekijän oveen kiinnitetty sateenkaaritarra, tai näkyvillä olevat sateenkaariasioita käsittelevät esitteet.

5 MENETELMÄT

Opinnäytetyöni toiminnallinen menetelmä on forum-teatteri, jonka avulla työpaikoissa harjoiteltiin ammatillista vuorovaikutusta. Forum-teatterityöskentely tallennettiin videolle ja havainnoitiin jälkikäteen tallenteen avulla. Lisäksi työpajojen arviointimenetelminä käytettiin palautekeskustelua sekä kirjallista palautelomaketta.

5.1 Draama ja forum-teatteri

Draaman harrastamisella, kuten kaikella luovalla toiminnalla, on potentiaalia tuottaa hyviä vaikutuksia osallistujilleen: yhteisöllisyyttä, positiivisävyistä vuorovaikutusta ja osallisuuden kokemusta (Hohenthal-Antin 2006, 34–35, 48; Huhtinen-Hildén & Karjalainen 2019, 12). Taide myös liikuttaa ihmistä, kutsuu häntä ylittämään omia rajojaan ja refleктоimaan itseään (Pitkälä ym. 2004, 90).

Sosiaalialalla vuorovaikutus on kaiken työn ja ammatillisen osaamisen keskiössä. Siksi sosionomin keskeiseen osaamiseen kuuluvat ammatillisen vuorovaikutuksen taidot. (Innokylä 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. Työskentely. Sosiaalialan kompetenssit. Sosionomi (AMK) kompetenssit; Mönkkönen 2018, 31.) Ammatillaisen vuorovaikutusosaamista voi pitää kohtaamisen taitona, jossa olennaista on itsensä altistaminen tilanteille, joiden etenemisestä ja suunnasta ei ole varmuutta, ”selkeää käsikirjoitusta” (Mönkkönen 2018, 207).

Draamalla ja sosiaalityöllä on paljon yhteistä, sillä kummassakin on keskeistä tilanteisiin heittäytyminen ja inhimillinen vuorovaikutus. Draamallinen työskentely tarjoaa hyvät edellytykset kehittää vuorovaikutustaitoja, kommunikoidaanhan siinä puheen lisäksi koko keholla ja persoonalla. Draaman tekeminen myös vahvistaa sosiaalityössä tärkeitä vuorovaikutukseen vaikuttavia taitoja: empatiakykyä, tunnetaitoja, dialogisuuden kykyä sekä taitoa pysyä nykyhetkessä (Öystilä 2018, 144; Häkämies 2007, 151).

Draama on vuorovaikutuksen harjoittelukenttänä myös turvallinen. Koska draama on fiktiota, erilaiset kokeilut ja epäonnistumiset ovat siinä mahdollisia eri tavalla kuin arkielämässä. Jos fiktio ja roolityöskentely ovat aidosti todentuntuksia, draamassa opitut asiat siirtyvät todennäköisemmin myös oikeisiin arjen tilanteisiin (Häkämies 2007, 151; Jansson 2015, 31).

Forum-teatteri on brasilialaisen Augusto Boalin kehittämä osallistavan teatterin muoto, jonka alkuperäisenä tarkoituksena oli tutkia epätasa-arvoista vallankäyttöä yhteiskunnassa. Avarammin määriteltynä forum-teatterissa etsitään aktiivisesti vaihtoehtoisia toimintamalleja ongelmallisiin tilanteisiin. Forum-teatteri ei ole niinkään esitystaidetta kuin yhteisöllisen luovan vuorovaikutuksen muoto. (Boal 2002; Rusanen 2014, 155.)

Forum-teatterissa on kolmenlaisia toimijoita: prosessia ohjaava ”jokeri”, näyttelijät sekä katsoja-näyttelijät. Jokeri valmisteleo ryhmän työskentelyä varten ja ohjaa yhteisen alkulämmittelyn, huolehtii prosessin etenemisestä kyselemällä ja tekemällä toimintaehdotuksia ja pitää yllä positiivista vuorovaikutusta. (Jansson 2015, 41–43; Ekoluoma 2013, 32.) Näyttelijät esittävät ennalta valmistetun kohtauksen ja katsoja-näyttelijät seuraavat sitä yleisönä. Sen jälkeen sama kohtaus esitetään toistamiseen, jolloin katsoja-näyttelijöillä on mahdollisuus vaikuttaa draaman kulkuun pysäyttämällä toiminta milloin tahansa ja tarjoamalla omia vaihtoehtojaan. He voivat puuttua tapahtumien kulkuun joko yleisöstä käsin tai itse näyttelijän rooliin siirtymällä. Samaa kohtausta voidaan toistaa alusta uudelleen useita kertoja ja työstää niin kauan kuin se tuntuu tarpeelliselta. Kohtauksia voi olla myös useita. (Jansson 2015, 42–43; Piippo 2017, 3.)

Forum-teatterikohtauksien perusasetelma on sortajan ja sorretun vastakkainasettelu. Sorrettu on näytelmän päähenkilö, jonka mahdollisuuksia positiiviseen muutokseen työskentelyssä pääasiassa tutkitaan. Osa kohtauksen näyttelijöistä on sortajia eli vastustajia. Heidän tehtävänään on pitäytyä omassa roolissaan ja toimintamallissaan, jotta katsoja-näyttelijöissä heräisi tunnetason tarve muuttaa epätasa-arvoista tilannetta. Katsoja-näyttelijät joutuvat kokeilemaan erilaisia toimintastrategioita ja vuorovaikutustyyliä yrittäessään vaikuttaa vastustajiin. (Rusanen 2014, 155; Jansson 2015, 42–43, 51; Ekoluoma 2013, 32.)

Forum-teatterin asetelman yksinkertaisuudesta huolimatta työskentelyn tavoitteena ei ole yksiselitteisen totuuden tai ratkaisun löytäminen, vaan tilanteiden monimutkaisuuden näkyväksi tekeminen, erilaisten vaihtoehtojen löytäminen ja niistä keskusteleminen. Forum-teatteri sallii eri käyttäytymisvaihtoehtojen ja niiden seurausten tutkimisen. (Jansson 2015, 42–43.) Tarkoitus ei ole myöskään tehdä sorretusta sortajaa. Kuten tosielämässä, positiivisen muutoksen aikaan saaminen ei näytelmässäkään synny helposti. (Ekoluoma 2013, 32, 34.)

Forum-teatteria on käytetty menestyksekkäästi erilaisten ryhmien kanssa moniin eri tarkoituksiin (Öystilä 2018, 170). Sosiaalialalla sitä on käytetty muun muassa päihdekuntoutuksen yhteydessä sekä lähisuhdeväkivaltatyötä tekevien koulutuksessa (Ranta-Ylitalo 2013; Piippo 2017). Tekijöiden kokemusten mukaan forum-teatterin mahdollisuudet piilevät etenkin sen kokonaisvaltaisuudessa, voimakkaiden tunteiden herättämisessä ja uusien näkökulmien avaamisessa, jolloin jäähmettyneet toimintamallit ”horjuvat”. Osallistujat ovat saaneet syvempää ymmärrystä asiakkaiden tilanteista ja ihmisyydestä ja heidän omat mahdolliset ennakkoluulonsa ovat tulleet haastetuiksi. (Ekoluoma 2013, 43–44, Piippo 2017, 10.)

Tärkeä elementti forum-teatterissa on sen osallistavuus: se tuo luontevasti erilaisia ihmisryhmiä tasavertaiseen vuorovaikutukseen keskenään. (Ventola 2013, 12; Ekoluoma 2013, 43–44). Osallistavana koulutusmuotona forum-teatterin voi katsoa tukevan myös osallisuutta, jos osallisuus määritellään mahdollisuudeksi liittyä hyvinvoinnin lähteisiin, merkityksellisiin vuorovaikutussuhteisiin sekä vaikuttaa omaa elämää koskeviin asioihin (Isola ym. 2017, 3). Tämän opinnäytetyön kontekstissa hyvinvoinnin lähteenä voidaan pitää ikääntyvien sosiaalipalveluja ja merkityksellisinä vuorovaikutussuhteina dialogia henkilöstön ja asiakkaiden välillä. Osallistamalla ammattilaisten henkilöstökoulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen sateenkaariseniorit pääsevät vaikuttamaan suoraan omaa elämäänsä koskeviin asioihin eli omiin sosiaalipalveluihinsa. Samoin henkilökunta saa kokemuksen siitä, että he pystyvät puuttumaan vaikeisiin tilanteisiin ja selviytymään oman työnsä haasteista paremmin.

5.2 Havainnointi

Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei tehdä varsinaista tutkimusta, mutta se tulee kuitenkin suorittaa ”tutkimuksellisella asenteella” (Vilka & Airaksinen 2003, 10). Paitsi toiminnallisena menetelmänä, forum-teatteria voidaan pitää myös laadullisena tutkimusmenetelmänä siinä mielessä, että sen avulla syntyy tutkittavaa aineistoa: puhuttuja sanoja ja muuta toimintaa. Forum-teatteria on kuvattu osallistavaksi aineistonkeruumenetelmäksi, johon sisältyy vapaata havainnointia (Vilka 2018, 164). Niinpä valitsin tutkimusmenetelmäksi havainnoinnin, joka soveltuu hyvin vuorovaikutuksen tutkimiseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Havainnoinnin etu esimerkiksi haastatteluun tai kyselyyn verrattuna on, että sen antama informaatio on välitöntä ja suodattamatonta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Havainnointi antaa myös totuudenmukaista tietoa siitä, miten ihmiset oikeasti toimivat – erotuksena siitä, miten he sanovat toimivansa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 212).

Koska ohjasin toiminnallisen opinnäytetyön työpajat yksin, päätin etten yrittäisi tehdä niistä kirjallisia havainnointimuistiinpanoja vaan sen sijaan pyytäisin itseleni apurin videoimaan työpajat. Ohjaajana toki havainnoin työpajoja koko ajan, mutta systemaattisemmin ja kattavammin se oli mahdollista jälkikäteen tallenteita tutkimalla. Videointi on tarkoituksenmukainen tapa tallentaa tietoa tilanteista, joissa informaation määrä on suuri ja myös ihmisten liikehdintä, kasvot ja elekieli ovat tärkeitä elementtejä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Havainnointi voi olla osallistuvaa tai ei-osallistuvaa. Osallistuvuus ei ole binäärinen ominaisuus vaan pikemminkin jatkumo, jolle havainnointi voi sijoittua eri kohtiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, Vilka 2007, 42.) Työpajojen havainnointini oli osittain osallistuvaa ja osallistumiseni työskentelyyn erilaista kuin muiden läsnäolijoiden. Olin forum-teatterin ”jokerina” tilanteessa aktiivisesti mukana, ohjasin keskustelua ja tarjosin välillä itsekin repliikkejä näyttelijöille, jos koin sen tarpeelliseksi. Siinä mielessä en kuitenkaan osallistunut tilanteeseen, että

istuun sivussa sekä yleisöön että näyttelijöihin katsoen enkä mennyt lavalle näyttelemään.

Oli mahdotonta tietää tarkkaan, mitä työpajoissa tulisi tapahtumaan ja mikä siitä kaikesta olisi tärkeää. Toteutin siksi havainnointini strukturoimattomana, mikä on aiheellista silloin, kun kohteesta halutaan mahdollisimman laajasti tietoa eikä tiedetä tarkkaan, mitä tulee tapahtumaan. Anttilan (1996) ja Flickin (1998) mukaan silloin määritellään etukäteen havainnoinnin tavoitteet, oletukset siitä, mitä kenties tapahtuu ja tarkkuus, jolla havaintoja tehdään (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Havainnointini taustalla oleva oletamus oli, että osallistujat lähtisivät mukaan forum-teatterityöskentelyyn. Tavoitteena oli saada selville, kuinka aktiivisesti koulutettavat osallistuivat työpajatyöskentelyyn ja minkälaista vuorovaikutusta forum-teatterikohtauksissa oli. Tätä tarkoitusta varten päätin havainnoida seuraavia asioita:

- 1) Tutkittavien antamat ehdotukset forum-teatterikohtausten repliikeiksi (lukumäärä, sisältö)
- 2) Tutkittavien osallistuminen forum-teatterikohtauksiin näyttelijän rooleissa (lukumäärä, sisältö)
- 3) Tutkittavien äänenkäyttö, eleet ja ilmeet.

Toiminnallisen opinnäytteen laadullisen aineiston analyysiltä ei vaadita samaa tarkkuutta kuin tutkimuksellisen (Vilkkä & Airaksinen 2003, 57–58). Jätin siksi avoimeksi sen, miten analysoisin havainnoinnin tulokset.

5.3 Palautekeskustelut ja kirjallinen palaute

Jotta voisin arvioida forum-teatterityöpajoja osallistujien näkökulmasta ja saada heiltä kehittämissuhteita, keräsin työpajoista palautetta. Palautteen suullisen osuuden muodostivat pienryhmissä käyty palautekeskustelut ja niiden yhteinen purku (LIITE 2).

Palautteen kirjallinen osuus oli palautelomake, jonka osallistajat täyttivät työpajojen päätteeksi (LIITE 3). Kirjallisen palautteen keräämisen tarkoitus oli saada tietoa jokaiselta osallistujalta erikseen ja anonyymisti. Arvosanoista pystyi laskemaan keskiarvon, joka kertoisi työpajojen yleisestä onnistuneisuudesta. Avoimilla kysymyksillä tavoittelin tietoa siitä, mitä työpaja osallistujissaan henkilökohtaisesti herätti ja että tapahtuiko niissä uuden oppimista.

6 FORUM-TEATTERITYÖPAJAT PALVELUKESKUKSISSA

Työpajojen suunnittelu- ja toteutusprosessin kuvauksen lähteinä minulla on draamaryhmän harjoitussuunnitelmat, ohjaajan päiväkirja, joistakin harjoituksista tekemäni äänitallenteet, draamaryhmäläisten kirjallinen palaute, sähköpostikirjeenvaihto työelämäkumppanin kanssa sekä työpajojen videotallenteet.

6.1 Ideointi- ja käynnistämisvaihe

Idea toiminnallisesta opinnäytetyöstä syntyi syksyllä 2018 työharjoitteluni yhteydessä palvelukeskuksessa. Osallistuin harjoittelun aikana Setan sateenkaariserifioinnin koulutusjaksoille ja vierailin sateenkaarisenioreiden keskusteluryhmässä. Näistä kokemuksista ja kohtaamisista syntyi ajatus toiminnallisesta opinnäytetyöstä: työpajasta, jossa palvelukeskuksen henkilöstö saisi harjoitella sateenkaarisertifikaattikoulutuksissa opittua draaman keinoin. Lisäksi sateenkaariseniorit halusivat oman draamaryhmän, jonka ohjaajaksi lupauduin. Setan seniorityön koordinaattori piti molempia ideoita hyvinä ja yhteistyö alkoi. Vielä ei ollut selvää, miten draamaryhmä ja mahdollinen työpaja liittyisivät yhteen.

Sateenkaarisenioreiden draamaryhmä koottiin tammikuussa 2019. Laatimani mainos julkaistiin Seta ry:n nettisivuilla ja sitä jaettiin sähköpostilla (LIITE 4). Ryhmä muodostui kuitenkin pääasiassa epävirallisia teitä, eli sateenkaarisenioreiden keskusteluryhmän jäsenet pyysivät tuttaviaan henkilökohtaisesti mukaan. Ryhmään ilmoittautui kymmenisen henkilöä.

Ensimmäisen tapaamiskerran kynnyksellä en vielä tiennyt tarkalleen, minkälaisen muodon draamaryhmän työskentely ottaisi ja mitkä olisivat sen tavoitteet. Koska aloite ryhmän perustamiseksi tuli osallistujilta, oli tärkeää ottaa selvää ryhmäläisten omista toiveista. Olin kuitenkin päättänyt ennalta, että ryhmä olisi suljettu, jotta se voisi muodostua tiiviiksi ja luottavaiseksi. Alun parin tapaamiskerran jälkeen ei siis enää voisi tulla mukaan. Oman kiireisen opiskeluaikatauluni vuoksi ryhmä kokoontui kahden viikon välein, ei viikoittain.

Ensimmäisessä tapaamisessa (18.1.2019) osallistajat kertoivat toiveistaan ja odotuksistaan ja itse kerroin omista ideoistani sekä opinnäytetyösuunnitelmistani. Sovittiin, että ryhmä perehtyisi ensisijaisesti draaman alkeisiin, mutta sen työskentelyajasta osa käytettäisiin myös toiminnallisen opinnäytetyöni suunnitteluun ja toteutukseen. Joillakin oli aikaisempaa kokemusta teatteriharrastuksesta, joillakin taas ei lainkaan, joten päätimme, että ryhmä aloittaisi draamatyöskentelyn alkeista. Harjoituksia olisi yhteensä 9 kertaa kevään mittaan. Saimme ilmaiseksi harjoittelutilaksi palvelukeskuksen oleskelutilat, joissa sateenkaariseniorien keskusteluryhmällä oli jo säännöllinen tilavaraus.

Draaman ohjaamisen tärkeimpiä perusperiaatteita ovat turvallisen ilmapiirin luominen, ryhmän jäsenien liittäminen toisiinsa ja toimivan ryhmädynamiikan ylläpitäminen. Erityisesti aloittelevien harrastajien ohjaaminen vaatii rohkaisevaa ja luottamusta herättävää ohjaustyyliä sekä huolellista harjoitusten suunnittelua. Ohjaajan tulee myös määritellä tietyt säännöt ja rajat toiminnalle ja pitää niistä kiinni (Öystilä 2019, 146–149, 191–192). Näitä perusperiaatteita pyrin seuraamaan ja pitämään sateenkaariseniorien draamaryhmän tekemisen mukavana, mutta silti myös sopivan haasteellisena.

Otin kaikille tapaamiskerroille tavaksi aloittaa harjoitukset fyysisillä lämmittelyillä ja leikeillä. Kysyin osallistujien fyysisistä toimintarajoitteista ja painotin, että teemme kaikki harjoitukset itseä kuunnellen. Sitten puhuttiin siitä, mitä harjoituksissa olisi tarkoitus tehdä. Päätteeksi käytiin aina lyhyt palautekierros siitä, miltä työskentely oli tuntunut tänään. Näistä kierroksista sain tietoa muun muassa siitä, mistä harjoituksista ryhmäläiset pitivät eniten ja minkälaiset asiat he kokivat haasteellisiksi. Tällä tavoin ryhmäläiset vaikuttivat harjoitusten sisältöön pitkin matkaa.

Ensimmäisen tapaamisen jälkeen perehdyin erilaisten draamametodien käyttämiseen koulutustarkoituksissa. En ollut koskaan ohjannut henkilöstökoulutustyöpajaa enkä myöskään tehnyt forum-teatteria, mutta kirjallisuuden perusteella se alkoi vaikuttaa parhaalta vaihtoehdolta työpajoissa käytettäväksi draamametodiksi. Forum-teatteria on perinteisesti käytetty yhteiskunnallisten epäkohtien esiintuomiseen ja käsittelyyn ja sosiaalisen muutoksen aikaansaamiseen

(Jansson 2015, 42–43). Löysin myös esimerkin forum-teatterin onnistuneesta käytöstä sosiaalialan henkilöstön koulutuksessa (Piippo 2017).

Ryhmäläiset hyväksyivät ehdotukseni forum-teatterista työskentelymenetelmäksi työpajoihin. Aloin hankkia forum-teatterista lisää tietoa, etsiä jotakuta menetelmän asiantuntijaa sekä mahdollisuuksia tutustua forum-teatteriin käytännössä.

6.2 Valmistelu- ja kehittämisvaihe

Kuten Ekoluoma (2013, 37) huomauttaa, osallistavan forum-teatteriesityksen valmistelussa on tärkeää kerätä aineistoa ilmiöstä, jota esitys käsittelee. Olin saanut johdatuksen sateenkaarisensitiivisyyden aihepiiriin Setan sateenkaarisertifikaattikoulutuksissa. Jatkoin aineiston keräämistä lukemalla tutkimuskirjallisuutta sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä yleisesti ja sateenkaarisenioreista erityisesti.

Samalla kun draamaryhmä jatkoi tutustumistaan draaman perusteisiin, aloimme vähitellen kokeilla myös forum-teatteria. Setalla on koulutuksiaan varten laadittuja kuvitteellisia asiakastapauksia sateenkaarisensorien tilanteista sosiaali- ja terveyspalveluissa, ja sain nämä tapaukset käyttöömmeni. Ryhmäläiset kirjoittivat pareittain dialogeja näiden lyhyiden tapauselostusten pohjalta. Valitsimme muutamana tapauksen, joista kokeilimme näyttämöllä dialogeja. Kokeilimme eri kohtauksia eri roolituksilla, ja harjoittelimme forum-teatterin tekniikoita: kohtauksen keskeyttämistä, repliikkien tarjoamista sekä päähenkilön ja vastustajan roolin omaksumista.

Eri kokeilujen jälkeen päädyimme luomaan kohtauksia, jotka sijoituivat sosiaalipalveluiden ohjattuihin ryhmiin. Koska tulevien työpajojen osallistujakunta koostui nimenomaan palvelukeskusten, ei seniorikeskusten työntekijöistä, päätin rajata kohtaukset käsittelemään tilanteita, joissa seniorit ovat hyväkuntoisia ja -muistisia, omilla kodeissaan asuvia asiakkaita.

Huhtikuussa Setan seniorityön koordinaattori varmisti minulle, että työpajat voisi toteuttaa kahdessa palvelukeskuksessa, epävirallisena osana niiden

sateenkaarisertifiointia. Sovin sen jälkeen työpajojen toteutuksista suoraan palvelukeskusten esihenkilöiden kanssa. Palvelukeskuksista ehdotettiin ensin molemmille organisaatioille yhteistä, isoa työpajaa, johon osallistuisi myös keskustusten asiakkaita ja vapaaehtoisia. En kokenut ryhmän enkä itsenikään olevan valmis niin suuren tilaisuuden läpiviemiseen, olihan forum-teatteri meille uusi työtapa eikä meillä ollut kovin paljoa harjoitusaikaa menetelmän omaksumiseen. Lähdekirjallisuudessa myös suositeltiin pientä ryhmäkokoja forum-teatterityöskentelyyn (Piippo 2017,11). Siksi sovin kummallekin palvelukeskukselle oman työpajan, johon osallistuisi korkeintaan 20 henkilöstön jäsentä. Päivämäärät sovittiin alkusyksyllä.

Alun perin sovitut 9 harjoituskertaa eivät riittäneet forum-teatterikohtauksen esityskuntoon saattamiseksi, joten pidimme vielä kolmet ylimääräiset harjoitukset toukokuussa. Yhdestoista harjoituskerta (10.5.) oli sateenkaarisenioreiden draamar ryhmän viimeinen varsinainen tapaaminen, jonka päätteeksi pyysin ryhmäläisiltä kirjallista ja suullista palautetta.

Harjoitteluaikamme loppui ylimääräisistä harjoituksista huolimatta hieman kesken, ja ehdimme valmistella vain yhden forum-teatterikohtauksen työpajoja varten. Kohtauksessa ollaan sosiaaliohjaajan luotsaamassa keskusteluryhmässä palvelukeskuksessa. Ryhmäläiset ovat tavanneet useita kertoja ja tutustuneet toisiinsa, mutta eräällä kerralla Jaakko saapuukin paikalle pukeutuneena naiseksi, Johannaksi. Kahdella muulla ryhmäläisellä on vastustajan rooli, eli he suhtautuvat negatiivisesti Jaakon/Johannan transvestismiin. Päähenkilöitä kohtauksessa on tavallaan kaksi: Jaakko/Johanna sekä sosiaaliohjaaja. Sosiaaliohjaajalla on tilanteessa ammattilaisen rooli, ja hän toimii kohtauksessa Jaakon intressien puolustajana ja tukijana. (LIITE 5.)

Menetelmää testattiin toukokuussa 2019 palvelukeskuksessa, joka oli tarjonnut meille harjoitustilat. Paikalla oli pieni ryhmä henkilökunnan jäseniä ja opiskelijoita. Alkulämmittelyjä seurasi 45 minuutin mittainen forum-teatterityöskentely. Pienen alkukankeuden jälkeen ilmapiiri lämpeni ja yleisö alkoi osallistua kohtaukseen repliikkejä tarjoten ja näyttämölle menen. Tähän tilaisuuteen en hakenut kaupungin tutkimuslupaa, joten en videoinut sitä enkä kerännyt kirjallista palautetta

osallistujilta. Loppukeskustelussa saimme positiivista palautetta, mistä päätelin, että menetelmämme toimii ja että voimme turvallisilla mielin edetä kohti varsinaisia työpajoja.

Kevään 2019 aikana minulla oli vaikeuksia löytää forum-teatterikoulutusta tai päästä puheisiin menetelmän asiantuntijan kanssa, joten perehdyin asiaan kirjallisuutta lukemalla ja yrityksen ja erehdyksen kautta yhdessä draamaryhmän kanssa. Pääsin kuitenkin loppukeväästä osallistumaan forum-teatterityöpajaan, jonka teema oli rasmin kohtaaminen. Vakuutuin menetelmän toimivuudesta ja mukaansatempaavuudesta tavallisille, ei-teatteritaustaisille osallistujille.

Kevään mittaan sovimme palvelukeskusten yhteyshenkilöiden kanssa puhelimitse ja sähköpostitse työpajojen käytännön järjestelyistä, ryhmäkoosta ja aika-tiloista, ja hain kaupungin tutkimuslupaa työpajoissa kerätyn materiaalin käyttämiseksi opinnäytetyössä. Luvan saatuaani lähetin informointikirjeet ja suostumusasiakirjat palvelukeskuksiin ennen kesälomia (LIITE 6 ja LIITE 7). Työpajojen lähestyessä pyysin vielä sähköpostitse, että yhteyshenkilöt kehottaisivat osallistujia miettimään etukäteen tilanteita omasta työelämästä, joissa sateenkaarisen-sitiivisyyttä olisi tarvittu.

6.3 Toteuttamisvaihe

Kummallekin työpajalle oli käytettävissä 2 tuntia, jotka jäsensin seuraavasti:

- 1) tutustumiskierros istuen, jossa jokainen kertoo nimensä, missä työtehtävässä toimii (jos työntekijä) ja mitä odottaa työpajalta (10 min.)
- 2) alkulämmittelyleikit tilassa liikkuen (20 min.)
- 3) lyhyt suullinen esitykseni siitä, miten opinnäytteen aihe ja työelämäyhteistyö syntyi, forum-teatterimenetelmän esittely sekä työpajan työskentelytavan esittely (10 min.)
- 4) yhteinen forum-teatterityöskentely (45 min.)
- 5) suullinen osallistujapalaute ryhmissä keskustellen (20 min.)
- 6) kirjallinen osallistujapalaute lomakkeelle (10 min.)

En sisällyttänyt työpajoihin lainkaan sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuutta koskevaa tietoa, koska sitä osallistujat olivat jo käyneet sateenkaariserifikaattikoulutuksissa läpi. Muutenkin pidin luentomaisen osuuden mahdollisimman pienenä, sillä draamatyöskentely passivoituu helposti, jos istutaan ja kuunnellaan paljon. Työpajat olivat niin lyhyitä, etteivät pitkät alustukset senkään vuoksi tulleet kysymykseen.

Työpajojen videokuvaajaksi sain Setan seniorityön koordinaattori Touko Niinimäen. Laadin hänelle kirjallisen ohjeistuksen työpajan kulusta. Olennaista oli kuvata forum-teatterityöskentely (erityisesti katsoja-näyttelijöiden osalta) ja suullisen palautekeskustelun vastaukset.

Muutama päivä ennen ensimmäistä työpajaa tapasimme draamaryhmän kanssa ja muistutimme mieliimme Jaakko/Johanna-kohtauksen. Neljä ryhmäläistä oli tulossa näyttelemään ensimmäiseen työpajaan. Kävimme läpi työpajan kulun ja sovimme käytännön asioista.

Työpaja 1, 20.8.2019 klo 13.30 – 15.30

Ensimmäiseen työpajaan saapui yksitoista osallistujaa. Aloitimme piirissä istuen nimikerroksella ja lyhyillä esittelyillä: kaikki kertoivat nimensä ja työtehtävänsä palvelukeskuksessa, kerroin kuka olen ja miksi pidän työpajan, ja myös sateenkaariseniorit esittäytyivät. Sen jälkeen leikimme lämmittelyleikkejä, esimerkiksi ”swish, boing, pam” -peliä, jossa reagoidaan spontaanisti yksinkertaisin liikkein, sekä tuolileikkiä, jossa vaihdetaan nopeasti paikkoja. Lämmittelyjen tarkoituksena oli tuoda osallistujat kontaktiin keskenään, vapauttaa heidät suunnittelusta ja kontrollista sekä energisoida fyysisesti (Öystilä 2019, 147–148). Kaikki lähtivät leikkeihin mukaan ja naurua syntyi paljon.

Leikkien jälkeen järjestimme tuolit katsomoksi ja näyttämöksi, ja pidin lyhyen alustuksen. Kerroin opinnäytetyöni aiheesta ja sen yhteydestä sateenkaariserifikaattiin. Nostin tärkeäksi teemaksi sen, miten asenteisiin ja ilmapiiriin voi vaikuttaa puheella. Kerroin yhteistyöstä palvelukeskuksien ja Setan kanssa sekä sateenkaariseniorien draamaryhmästä. Esittelin forum-teatterin, ja kerroin, miten

työpajassa työskenneltäisiin. Rohkaisin osallistujia olemaan aktiivisia, vaikka esiintymispakkoa ei ollutkaan. Kerroin harjoitustyöpajassa saadusta palautteesta, jonka mukaan forum-teatteri havainnollisti ongelmallisia kommunikaatiotilanteita hyvin.

Informaatiotuokion näyttelijät esittivät Jaakko/Johanna-kohtauksen ensin kerran, ja sitten toistamiseen. Toisella esityskerralla osallistujat keskittyivät ensin kohtauksen seuraamiseen. Ensimmäinen osallistuja rohkeni keskeyttää kohtauksen ja tarjota repliikkiä, kun kohtaus oli edennyt melko pitkälle. Sen jälkeen repliikkien ehdottaminen alkoi sujua luontevasti, ja minun roolini jokerina oli lähinnä puheenvuorojen jakelijan rooli. Näyttämölle ei mennyt kukaan osallistujista oma-aloitteisesti, mutta sateenkaariseniori-näyttelijän kehotuksesta yksi ja minun kehotuksestani toinen.

Osallistujat saivat nopeasti otteen sekä menetelmästä että aihepiiristä, ja välillä repliikkiehdotuksia suorastaan sateli. Osallistujat paneutuivat työskentelyyn toisissaan ja käyttivät vakuuttavia puheenvuoroja. Vaikka käsitelty aihe oli herkkä, tunnelma oli eloisa ja nauruntäyteinen.

Jaakko/Johanna-kohtausta työstettiin puolisen tuntia, jonka jälkeen osallistujat kertoivat omia esimerkkejään tilanteista, joita voisimme tuoda näyttämölle. Palvelukeskuksessa ei ollut esiintynyt suoranaista seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää, mutta kylläkin vähemmistöjä koskevaa negatiivisävytteistä puhetta tilanteissa, joissa vähemmistöjen edustajia ei ollut (tietävästi) kuulemassa.

Asiakkaat olivat esimerkiksi kyselleet Pride-viikon yhteislaulutilaisuuden tiimoilta, miksi pitää olla ”homovisoja” ja laulaa ”homolauluja”. Palvelukeskuksen asiakasneuvostossa taas oli ihmetelty, miksi pieni vähemmistö ansaitsi erityishuomiota ja -kohtelua. Vahtimestarina työskentelevä osallistuja kertoi tilanteesta, jossa häneltä oli kysytty edellä asioineen henkilön sukupuolta: ”onko tuo äskenen ihminen niinku mies vai nainen?”

Esiin tuotiin myös asiakkaiden paljon puhuvat ilmeet tilanteissa, joissa joku ei ulkonäkönsä perusteella ”kuulunut joukkoon”. Toinen kohtauksen vastustajista oli näytellyt näitä ilmeitä onnistuneesti. Syrjivät ilmeet ja eleet koettiin ikäviksi, mutta niihin oli vaikeata puuttua. Niinpä tilanne toteutettiin näyttämöllä palaamalla Jaakko/Johanna-kohtaukseen. Yksi koulutettavista sai sosiaaliohjaajan roolissa ottaa puheeksi vastustajien ilmeet ja kokeilla eri lähestymistapoja asiasta keskustelemiseen.

Toinen improvisoitu kohtaaminen tehtiin tilanteesta, jossa asiakas arvuuttelee toisen asiakkaan sukupuolta. Osallistujat tarjosivat sosiaaliohjaajan repliikeiksi vastakysymyksiä: miksi hän asiaa kysyy ja miltä hänestä itsestään tuntuisi, jos hänen sukupuolestaan kyseltäisiin?

Kun forum-teatteria oli tehty noin 45 minuuttia, oli palautekeskustelun aika. Yksi osallistujista joutui poistumaan ennen suullista palautekeskustelua, joten annoin hänelle kirjallisen palautelomakkeen mukaan. Koulutettavat keskustelivat kahdessa pienryhmässä kahdesta kysymyksestä, jotka koskivat forum-teatterin ja työpajan toimivuutta (LIITE 2). Kummankin kysymyksen käsittelyyn oli 5 minuuttia aikaa ja vastausten yhdessä jakamiseen 5 minuuttia per kysymys. Sateenkaari-seniorit muodostivat oman pienryhmänsä.

Palautekeskustelu oli vilkasta ja kaikki pienryhmien jäsenet osallistuivat siihen. Yleisesti ottaen pienryhmät kuvasivat forum-teatteria toimivaksi menetelmäksi ja työpajaa onnistuneeksi, eikä kehittämissuhteita juuri ollut. Suullisen palautteen tuloksia kuvataan luvussa 7.2.

Työpajan viimeinen osuus oli kirjallinen palaute, jota varten jaoin osallistujille palautelomakkeet (LIITE 3). Samalla kiitin kaikkia aktiivisesta osallistumisesta ja onnistuneesta työpajasta. Vastausaikaa oli noin kymmenen minuuttia. Palauttaessaan lomakkeensa osallistujat saivat vielä informointikirjeen ja allekirjoittamani toisen kappaleen suostumusasiakirjasta (LIITE 6 ja LIITE 7) sekä tutkimuksen tietosuojaselosteen. Kaikki osallistujat täyttivät ja palauttivat lomakkeen, myös kesken työpajaa poistunut osallistuja.

Ensimmäisen ja toisen työpajan välillä tapasimme draamaryhmän kanssa kerran. Keskustelimme siitä, miten ensimmäinen työpaja oli mennyt. Yksi näyttelijöistä oli eri kuin ensimmäisessä työpajassa, minkä vuoksi olin muokannut käsikirjoitusta hiukan. Kävimme uuden käsikirjoituksen läpi. Koska ensimmäinen työpaja onnistui hyvin, en muuttanut työpajan muotoa tai sisältöä paljoakaan. Otimme ensimmäisen pajan palautteesta sen vaarin, että näyttelijät käyttäisivät A4-kokoisia käsikirjoituksia pienten muistilappujen sijasta. Valitsin toiseen työpajaan eri tutustumis- ja lämmittelyleikit kuin ensimmäiseen ja pyysin draamaryhmän jäseniä ohjaamaan yhden lämmittelyleikeistä. Videokuvaamiseen liittyvät ongelmat vaativat hieman hienosäätöä. Pyysin apuriani kuvaamaan lyhyempiä videoita, joita olisi helpompi siirtää laitteesta toiseen.

Työpaja 2. 10.9.2019, klo 8-10

Toinen työpaja pidettiin aamutuimaan ja siihen saapui kahdeksan osallistujaa. Työskentely alkoi samalla tavalla kuin ensimmäisessä työpajassa eli esittelyin ja lämmittelyin. Istuimme tuoleilla ringissä ja osallistujat heittivät hernepussin sellaiselle henkilölle, jonka nimen tiesivät. Tämä esittäytyi ja heitti pussin seuraavalle. Lämmittelyiksi olin valinnut hartiahieronnan, jota annettiin pareittain sekä jonon, johon osallistujat järjestäytyvät sen mukaan, kuinka lähellä tai kaukana kyseistä maantieteellistä paikkaa he olivat syntyneet. Lämmittelyleikkinä oli ”norsu, palmu, gorilla”, jossa pitää reagoida mahdollisimman nopeasti hassuilla liikkeillä. Kyseinen leikki oli ollut sateenkaariseniorien draamaryhmälle mieleinen, joten sateenkaariseniorit saivat esitellä sen kulun. Ryhmä lähti leikkeihin iloisesti mukaan.

Alkulämmittelyjen jälkeen tila järjestettiin katsomoksi ja näyttämöksi, näyttelijät valmistautuivat, ja minä pidin lyhyen informaatiotuokion, jonka sisältö oli lähes sama kuin ensimmäisessäkin työpajassa. Kerroin lisäksi, että idea työpajoista oli alun perin syntynyt juuri siinä huoneessa, missä nyt olimme. Kerroin myös, että ensimmäinen työpaja oli onnistunut hyvin. Sateenkaariseniorit kannustivat osallistujia olemaan aktiivisia ja tekemään ahkerasti repliikkiehdotuksia.

Forum-teatterityöskentely lähtikin ripeästi käyntiin, sillä ensimmäinen repliikkiehdotus tehtiin jo, kun kohtausta oli käyty läpi alle minuutti. Tässä kuitenkin

törmättiin ongelmaan. Katsoja-näyttelijät tarjosivat vastustajille sellaisia repliikkejä, joissa vastustajat osoittivat hyväksyntää Jaakkoa/Johannaa kohtaan. Näin vastustajat ajautuivat pois roolistaan. En ollut maininnut alustuksessani, että vastustajien on tärkeää pitäytyä vastarinnassaan, ja että repliikkejä kannattaa ehdottaa etupäässä kohtauksen päähenkilöille eli sosiaaliohjaajalle tai Jaakolle/Johannalle. Tilanne ehti edetä jonkun aikaa, mutta sitten ohjeistin vastustajia pitäytymään roolihahmoissaan ja osallistujia osoittamaan repliikkiehdotuksensa sosiaaliohjaajalle. Sen jälkeen kohtaaminen alkoi toimia paremmin.

Kuten ensimmäisessä työpajassa, vauhtiin päästyään osallistujat kokeilivat taas erilaisia tapoja vaikuttaa tilanteeseen ja repliikkejä ehdotettiin ahkerasti. Lavalle meni kaksi katsoja-näyttelijää, kumpikin minun ehdotuksestani. Työskentely herätti taas tunteita, ja eri vuorovaikutuksen keinot olivat monipuolisesti käytössä.

Kun Jaakko/Johanna-kohtausta oli työstetty noin puoli tuntia, pyysin osallistujia kertomaan tapauksista, joissa olisi kaivattu sateenkaarisenitiivisyyttä. Suoraan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen syrjintää ei palvelukeskuksen arjessa näkynyt, rasistista kommentointia kylläkin. Esimerkkien keksiminen oli ollut haastavaa. Yksi osallistuja muisti tilanteen, joka oli tapahtunut hiljattain. Vapaaehtoistyötä tekevä asiakas oli tullut kertomaan, että toinen asiakas oli kysellyt häneltä, miksi sateenkaariseniorit kokoontuvat heidän palvelukeskuksessaan. Vapaaehtoinen ei ollut osannut perustella asiaa ja tuli kertomaan työntekijälle, ettei myöskään halunnut. Toinen osallistuja kertoi, että hänen ohjaamissaan keskusteluryhmissä on ollut joskus supattelua ja hihittelyä, kun on nähty palvelukeskuksen kuukausiohjelmassa maininta sateenkaariseniorien keskusteluryhmästä.

Ehdotin vapaaehtoisen ja työntekijän välisen keskustelun tuomista näyttämölle, ja sen parissa työskentelimme jonkun aikaa. Repliikkiehdotuksissa vedottiin palvelukeskuksen yhteisiin teeseihin ja yhteiskuntamme yhdenvertaisuuteen. Tähän lopetimme forum-teatteriosuuden ja siirryimme palautekeskusteluun.

Koulutettavat muodostivat kaksi neljän hengen pienryhmää ja sateenkaariseniorit omansa. Ryhmät eivät käyttäneet kirjuria ja antoivat suulliset vastauksensa vapaamuotoisesti, ja tilanne muuntui pian keskusteluksi, joka rönsyili myös hieman

annettujen kysymysten ulkopuolelle. Forum-teatteri oli koettu ”mielenkiintoiseksi ja kivaksi tavaksi tutustua asioihin” ja päästä niissä syvällekin. Palautekeskustelussa esitettiin myös hieman kritiikkiä ja pohdittiin vaihtoehtoisia toteutustapoja. Suullisen palautteen tuloksia esitellään luvussa 7.2.

Palautekeskustelun jälkeen osallistujat täyttivät palautelomakkeen. Yksi osallistuja joutui poistumaan palautekeskustelun aikana ja hän täytti ja palautti palautelomakkeensa jälkeenpäin.

Työpajan jälkeen kokoonnuimme palvelukeskuksen kahvilaan sateenkaari-seniorien ja Touko Niinimäen kanssa nauttimaan palvelukeskuksen tarjoamat kahvit. Kiitimme toisiamme antoisasta työskentelystä ja keskustelimme hieman draamaryhmän mahdollisesta tulevaisuudesta.

7 TULOKSET

7.1 Forum-teatterityöpajan havainnoinnin tulokset

Kuten luvussa 5.2 esitin, suunnittelin havainnoivani työpajojen forum-teatterityöskentelyssä seuraavia asioita:

- 1) Tutkittavien antamat ehdotukset forum-teatterikohtausten repliikeiksi (lukumäärä, sisältö)
- 2) Tutkittavien oma osallistuminen forum-teatterikohtauksiin näyttelijän rooleissa (lukumäärä, sisältö)
- 3) Tutkittavien äänenkäyttö, eleet ja ilmeet.

Havainnointi tehtiin työpajoista tallennettujen videoiden avulla. En litteroinut työpajojen videotallenteita sanasta sanaan, ainoastaan osallistujien tekemät repliikkiehdotukset. Työpajojen pienryhmissä käytyjä palautekeskusteluja ei videoitu, ainoastaan ryhmien vastaukset kysymyksiin ja niistä syntynyt keskustelu, jotka litteroin lähes kokonaan. Työpajojen alkulämmittelyjä ei myöskään videoitu.

Osallistujien repliikkiehdotusten ja lavalle menojen laskeminen oli havainnointini määrällinen osuus. Laskin repliikkiehdotukseksi ne, jotka ilmaistiin huutamalla Stop! (tai Seis!, Psst!) ja joista seurasi lavalla puhuttu repliikki. En laskenut repliikkiehdotukseksi ehdotusta, jossa toistettiin jo kertaalleen sanottu asia, tai väliin huuteluja, joita ei tulkintani mukaan tarkoitettu varsinaisiksi ehdotuksiksi. Videomateriaalia analysoidessani pseudonymisoin osallistujat nimeämällä heidät isolla aakkosella siinä järjestyksessä, missä he ensimmäisen kerran osallistuivat forum-teatterikohtaukseen repliikkiä tarjoamalla (A, B, C...). Tarjous on draama-improvisaation kieltä ja sillä tarkoitetaan näyttelijän tekemää, kohtausta eteenpäin vievää sanallista tai kehollista ilmausta (Kasslin-Pottier 2012, 34).

Tarjousten määrän perusteella voi sanoa, että osallistuminen oli molemmissa työpajoissa aktiivista. Kummassakin työpajassa forum-teatterityöskentely kesti noin 45 minuuttia, ja ensimmäisessä työpajassa tarjouksia tehtiin sinä aikana 41,

toisessa työpajassa 50. Ensimmäisessä työpajassa repliikkejä ehdotettiin tasaisesti osallistujien kesken. Toisessa työpajassa kaksi osallistujaa tarjosi yhteensä yli puolet repliikeistä ja lisäksi osallistuja C oli lavalla huomattavan pitkään, noin puolet koko forum-teatterityöskentelyn kestoista. Toisaalta toisessa työpajassa jokainen osallistuja keskeytti kohtauksen ja tarjosi repliikkiä edes kerran, kun taas ensimmäisessä työpajassa kaksi osallistujaa ei tarjonnut yhtään repliikkiä. Tarjousten määrälliset tulokset esitetään taulukon muodossa liitteessä 8. Taulukossa tarjouksella tarkoitetaan sekä katsomosta tehtyjä repliikkiehdotuksia että katsoja-näyttelijöiden lavalla sanomia repliikkejä (LIITE 8).

Forum-teatterityöskentelyn laadullista havainnointia oli osallistujien tekemien tarjousten sisällön analysointi sekä osallistujien kehollinen ja äänellinen ilmaisu. Näistä havainnoinnin kohteista hedelmällisemmäksi osoittautuivat tarjousten sisällöt eli osallistujien tuottama puhe. Kehollista ja äänellistä ilmaisua oli lopulta vaikea havainnoida luotettavasti. Tähän oli kaksi syytä. Ensinnäkin videointi ei ohjeistuksestani huolimatta kohdistunut aina kovin hyvin katsoja-näyttelijöihin, ja toiseksi olisin tarvinnut osallistujien eleiden ja ilmeiden tulkintaan jonkun teorian, jotta tulkinnat eivät olisi jääneet epämääräisen subjektiivisiksi. Päätin rajata kehoja ääni-ilmaisun teorian ja analyysin tämän työn ulkopuolelle ja keskittyä osallistujien sanalliseen ilmaisuun.

Osallistujien tekemien sanallisten tarjousten sisältöä koskien tein jo työpajaa ohjatessani sen havainnon, että ne olivat monipuolisia. Jälkikäteen havainnoidessa osallistujien tarjouksista oli mielestäni löydettävissä selkeitä teemoja tai strategioita. Strategioilla tarkoitetaan keinoja, joilla katsoja-näyttelijät pyrkivät viemään kohtauksen vuorovaikutusta haluamaansa suuntaan. Havaitsin tarjouksissa yhteensä 12 eri strategiaa, jotka olivat miltei samat kummassakin työpajassa. Luokittelin ja nimesin strategiat vapaamuotoisesti, ilman erityistä menetelmää käyttäen, ja ne löytyvät esimerkkeineen liitteestä 9. Sateenkaarisensitiivisyys määriteltiin luvussa 3.2 taidoksi vuorovaikuttaa tavalla, jossa kaikkien oikeutta olla oma itsensä kunnioitetaan ja keskustelussa avautuu mahdollisuuksia dialogiin. Liitteen 9 esimerkit havainnollistavat tätä prosessia. Ryhmäläisiä kutsutaan keskusteluun, pyydetään osapuolia kertomaan tunteistaan, jaetaan tietoa, vedotaan

vastustajien tunteisiin ja osoitetaan myös heille ymmärrystä, tuodaan näkyviin sukupuolinormeja ja viljellään huumoria.

Kontekstistaan irrotetut repliikit eivät tietenkään kerro vuorovaikutustilanteista kokonaisuutena. Sen kuvailuun tarvittaisiin työpajasta otetun videon tai sen transkriptin esittäminen, joita ei tähän työhön ole mahdollista liittää. Seuraavassa on kuitenkin lavalla käydyistä keskusteluista poimitut kaksi esimerkkiä, joista saa hieman kuvaa siitä, minkälaista dialogia forum-teatteri tuotti. Valitut esimerkit ovat kohdista, joissa katsoja-näyttelijä C oli lavalla sosiaaliohjaajan roolissa. Näyttelijävaihdoksen vuoksi toisen vastustajahahmon nimi muutettiin toisessa työpajassa ”Lillaksi”.

1) **C:** niin, mitäs te luulette että miltä Johannasta tuntuu kun Johanna näkee että te tolleen ilmeilette ja katselette toisianne?

Paavo: no kyllä se on takuulla tottunu.

Pera: mä luulen kanssa.

C: Niin, mitä sä Johanna aattelet ku näät että kaverit ilmeilee tolleen.

Johanna: no eihän se tunnu hyvältä ja tota ei tähän totu. Sitä oppii vaan olee hiljaa. Koska eihän tän pitäisi vaikuttaa teihin millään tavalla.

Pera: tää on vähän vierasta meille.

C: Mmm. Niin.

Paavo: Eikä ihan vähänkään.

Pera: Niin, aika pelottavaakin itse asiassa.

2) **C:** No entäs kun teille tulee vastaan tuolla muualla johonkin muunlaisiin kuvatuksiin pukeutuneita nuoria, [...] niin esimerkiksi nuoret joilla on semmosia täplitettyjä haalareita päällä, niin mites se sun verkkokalvoille...

Pera: Ne on varmaan tekkareita.

C: Mikä oikeus niillä on pukeutua, jos Johannalla ei?

Pera: No en mä nyt tietysti mitään oikeuksia jaa, mutta mä en vaan oikeen niinku ymmärrä.

C: Mitä se sulle vaikuttaa täällä? [laittaa käden rinnalleen] Mihin kohtaan se satuu?

Pera: No jos hän on onnellinen niin mä en oo kovin onnellinen kun mä nään hänet. NAURUA

C: Miten se voi vaikuttaa siihen? Jos me ajatellaan että joku ihminen on oma ittensä ja saa kulkea sellasena kuin haluaa, ni miksi sinun pitää välittää siitä?

Pera: No en mä oikeestaan välitäkään.

C: Välitähän sä sillä tavalla, että sä et tavallaan hyväksy, sähän et hyväksy. Hyväksytteks te tällasta pukeutumista?

Pera: Ei tod....

Lilla: No ei todellakaan.

C: Onks se teidän hyväksyttävissä? Ettehän te voi sanoa... Vai mitäs te ootte mieltä?

Lilla: mä jään kyllä pois tästä ryhmästä.

Pera: Alkaa nyt ahdistaa aika pahasti.

C: No niin alkaa! NAURUA

Esimerkissä 1) dialogi etenee yhteisymmärryksen kannalta lupaavaan suuntaan, kun vastustajat alkavat 'pehmetä', eli myöntää olevansa epävarmoja. Toisessa esimerkissä tilanne taas ajautuu kohti umpikujaa, kun toinen vastustaja uhkaa jättää ryhmän ja toinen sanoo ahdistuneensa. Esimerkit eivät kuitenkaan edusta forum-teatterityöskentelyn onnistuneita tai epäonnistuneita kohtia, sillä kuten luvussa 5.1 kerrottiin, forum-teatterityöskentelyn tavoitteena ei ole saavuttaa yksimielisyyttä ja harmoniaa vaan kokeilla ja tutkia erilaisia toimintatapoja ja niiden seurauksia.

7.2 Suullisten palautteiden tulokset

Työpajojen palautekeskusteluista videoitiin pienryhmien antamat vastaukset ja niiden jälkeinen keskustelu. Litteroin vastaukset osittain ydinlauseiden muodossa, osittain sanasanaisesti. Liitteessä 10 esitetään suullisten palautekeskustelujen kysymykset sekä lainauksia molempien työpajojen vastauksista.

Etsin palautteista vastauksia kysymyksiin forum-teatterin toimivuudesta koulutusmenetelmänä ja työpajojen toimivuudesta. Sen lisäksi tarkastelin palautetta myös sateenkaarisensitiivisen kohtaamisen kannalta: kokivatko osallistujat päässeensä harjoittelemaan sitä, ja millä tavoin. Esittelen palautetta tässä sekä kokonaisuutena että erikseen kummankin työpajan osalta.

Kummassakin työpajassa forum-teatteria kuvattiin mielenkiintoiseksi, toimivaksi ja ajatuksia herättäväksi menetelmäksi, jolla oli hyvä käsitellä sateenkaarisensitiivistä kohtaamista. Pientä ryhmäkokoja kuvattiin intiimiksi ja sopivaksi draamatyöskentelyn ja herkän aiheen kannalta.

Ensimmäisessä työpajassa lisäksi keuhuttiin työskentelyilmapiiriä positiiviseksi ja helpoksi osallistumisen kannalta. Alkulämmittelyjä pidettiin hyvinä tunnelman viittäjinä. Sateenkaarisensorien näyttelijäryhmä koettiin ”empaattiseksi” ja ”sympipiseksi” ja heitä teki mieli tukea osallistumalla työskentelyyn. Tunnelmasta todettiin myös, että toisenlainen osallistujaryhmä olisi varmaankin luonut toisenlaisen ilmapiirin ja esimerkiksi palvelukeskuksen vapaaehtoisten osallistuminen työpajaan olisi tehnyt työpajasta ”erilaisen”.

Työpajan ajankäyttöä pidettiin onnistuneena, ja sateenkaariteeman kannalta kaksi tuntia koettiin riittäväksi. Jos aihe olisi ollut vieraampi, aikaa ja aiheen alustusta olisi tarvittu kenties enemmän. Sitäkin pohdittiin, mitä kohtauksessa olisi tapahtunut jos sitä olisi työstetty vielä kauemmin – olisivatko vastustajien asenteet alkaneet muuttua enemmän.

Kehittämisehdotuksia ei ensimmäisessä työpajassa esitetty aluksi lainkaan ja ryhmä kertoi puhuneensa vain siitä, mikä oli toiminut hyvin. Olin kuitenkin kuullut toisen pienryhmän mainitsevan näyttelijöiden käyttämät muistilaput. Ryhmä kertoi keskustelleensa siitä, että näyttelijät olisivat voineet käyttää apunaan A4-kokoisia papereita sen sijaan, että yrittivät käyttää huomaamattomampia lappuja, joista eivät sitten aina saaneet selvää. Ryhmää ei haitannut se, etteivät näyttelijät osanneet kohtausta ulkoa. Eräs osallistuja kommentoi, että koki epäröinnit ja miettimistauot kohdiksi, joissa näyttelijät kutsuivat yleisön osallistumaan kohtaukseen. Myös vastustajien ”jääritys”, eli se, että he pysyivät itsepintaisesti negatiivisessa kannassaan, koettiin toimivaksi ja realistiseksi ratkaisuksi, ”koska sitä se oikeasti on: voit selittää vaikka kuinka paljon mutta ihmisten asenteet eivät silti muutu”.

Toisessa työpajassa sekä forum-teatterimenetelmä että työpaja arvioitiin toimiviksi, mutta osallistujat myös pohtivat vaihtoehtoisia toteuttamistapoja ja esittivät kehittämisehdotuksia.

Toinen pienryhmistä esitti ajatuksen, että forum-teatteri ei välttämättä soveltuisi osaksi sateenkaarisertifiointia sen vuoksi, että kaikkia ei voi ”pakottaa” draamatyöskentelyyn. Samalla ilmeni, että jotkut työryhmästä olivat päättäneet jäädä pois jo ennen informointikirjeen vastaanottamista saadessaan tietää, että käytössä olisi draamamenetelmä. Keskustelussa nousi esiin, että ennakkotiedottamisessa tulisi tehdä selvääkin selvemäksi, että ”missään tapauksessa sun ei tarvii sanoo yhtään mitään”, eikä keneltäkään vaadita ”heittäytymistä”. Draama koettiin toiminnaksi, joka pelottaa joitakin ihmisiä. Kuitenkin istuminen ja kuunteleminenkin oli koettu osallistumiseksi, jossa uusia ajatuksia oli tuottanut pelkkä muiden seuraaminen. Tämä ajatus vastaa Ekoluoman (2013, 40) havaintoa siitä, että ”[k]atsoja-näyttelijän osallistuminen voi olla aktiivista, vaikka hän istuisi hiljaa paikallaan”. Keskustelu päättyi siihen tulokseen, että forum-teatterityöskentely sopii kuin sopiikin kaikille.

Forum-teatteri koettiin paitsi toimivaksi, myös turhauttavaksi menetelmäksi. Forum-teatteri onnistui siis herättämään osallistujissaan voimakkaita tunteita, kuten pitikin. Turhautumista ja jopa raivoa aiheuttivat vastustajat (”junttapullat”), jotka eivät suostuneet muuttamaan asenteitaan. Vastustajien sinnikkyys koettiin toisaalta toisessakin työpajassa realistiseksi. Yksi osallistuja kommentoi, että työskentelyssä oli ”ihanaa” sen perusteellisuus, mutta nopeatahtisessa arjen työssä sellainen ei useinkaan ollut mahdollista. Hän mietti, miten ryhmätilanteissa voisi vaikuttaa positiivisesti sanomalla jotain ”lyhyttä ja ytimekästä”. Siihen kommentoitiin, että aina voi vedota yhdenvertaisuuteen ja säästää pidemmät keskustelut kahdenkeskisiin tilanteisiin.

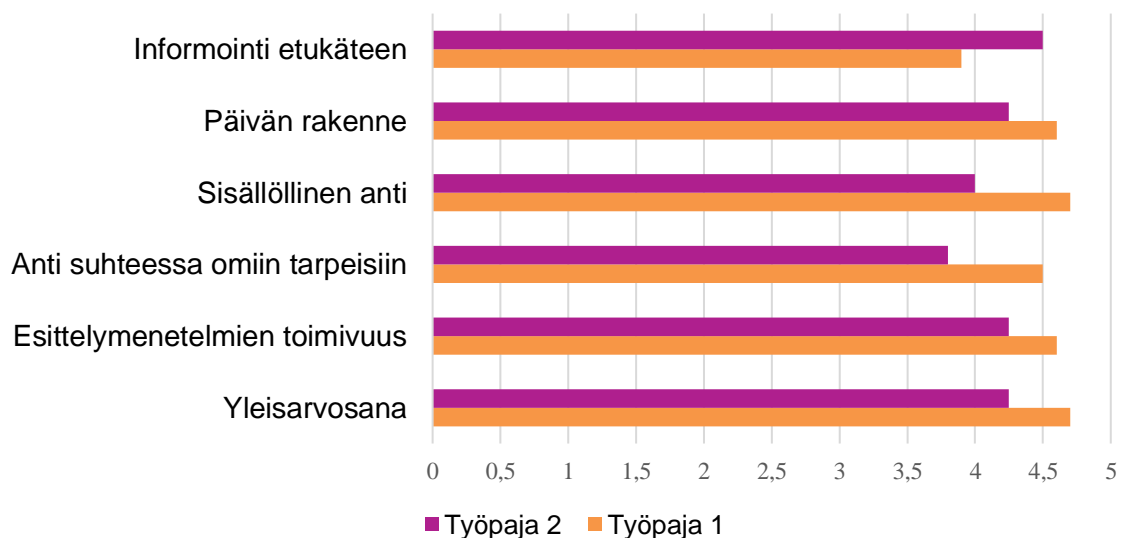
Forum-teatterikohtauksen rooleihin liittyen pohdittiin, että olisivatko vastustajat voineet olla keskenään erilaisempia, kun he nyt olivat kaikessa samoilla linjoilla. Yksi osallistuja koki saman kohtauksen pitkän työstämisen välillä ”junnaavana”, joskin myös syvällisenä. Hän kertoi osallistuneensa forum-teatterityöpajaan,

jossa kohtaukset oli pidetty lyhyinä. Toinenkin osallistuja pohti, olisiko työpaja voinut koostua useamman, lyhyen tilanteen käsittelystä.

7.3 Kirjallisen palautteen tulokset

Kuviossa 2 esitetään kirjallisessa osallistujapalautteessa annettujen arvosanojen keskiarvot. Kirjallisen palautelomakkeen täyttivät kaikki työpajoihin osallistujat. Kuviossa esitetty yleisarvosana on keskiarvo osallistujien antamista yleisarvosanoista. Kuuden osa-alueen määritelmät ovat alkuperäisessä, pidemmässä muodossaan palautelomakkeessa (LIITE 3).

Työpajojen numeroarviot osa-alueittain



KUVIO 2. Kirjallisen palautteen arvosanojen keskiarvot (Työpaja 1, n=11; Työpaja 2, n =8).

Kaikkein parhaimman arvosanan sai ensimmäisessä työpajassa sisällöllinen anti (4,7) sekä yleisarvosana (4,7). Toisessa työpajassa parhaimman arvosanan sai tilaisuudesta informoiminen etukäteen (4,5). Kaikkein alhaisimman arvosanan (3,8) sai tapaamisen anti suhteessa omiin tarpeisiin ja/tai työhön työpajassa 2. Kaksi osallistujaa antoi tälle osa-alueelle arvosanan 3, viisi osallistujaa arvosanan 4 ja yksi osallistuja arvosanan 5.

Arvosanat poikkesivat toisistaan eniten työpajojen sisällöllisen annin (4,7/4), annin suhteessa omiin tarpeisiin/työhön (4,5/3,8) sekä etukäteen informoinnin (3,9/4,5) osalta. Muuten arvosanat jakautuivat varsin tasaisesti.

Kirjallisen palautteen avoimissa kysymyksissä tiedusteltiin, mitä ajatuksia ja tunteita työpajassa käsitellyt asiat olivat osallistujissa herättäneet, sekä sitä, olivatko he oppineet koulutuksessa jotain uutta. Liitteessä 11 esitetään palautelomakkeen avoimet kysymykset ja sitaatteja kummankin työpajan vastauksista.

Avoimissa vastauksissa kerrottiin uusista näkökulmista ja oivalluksista, suvaitsevaisuuden ja ymmärryksen lisääntymisestä sekä sen tiedostamisesta, että tarvitsee lisää tietoa käsitellyistä teemasta. Kaikkein useimmin työpajoja kuvattiin ajatuksia herättäväksi, ja jotkut kertoivat myös omien asenteiden liikahteluista ja/tai tunteiden heräämisestä. Muutama koki löytäneensä uusia työkaluja ja keinoja sateenkaarisensitiivisiin kohtaamisiin, esimerkiksi luvussa 7.1 kuvattuun syrjiviin ilmeisiin puuttumiseen. Yleisemmällä tasolla kerrottiin vuorovaikutustaitojen harjoittamisesta. Kolme osallistujista kirjoitti, ettei ollut oikeastaan oppinut uusia asioita.

Forum-teatterin vaikutuksista vastauksissa korostui uusien näkökulmien avautuminen, tunteiden herääminen ja syvempi ihmisten ja tilanteiden ymmärtäminen. Yksi osallistuja kirjoitti oppineensa, että ”asiat eivät aina ole yksiselitteisiä”.

Ensimmäisessä työpajassa yksi osallistuja jätti kokonaan vastaamatta avoimeen kysymykseen 2. Toisessa työpajassa kaksi osallistujaa jätti vastaamatta kumpaankin avoimeen kysymykseen. Tämä oli harmillista, etenkin kun syy siihen jää arvoitukseksi: loppuiko aika kesken, vai eivätkö osallistujat halunneet tai osanneet vastata kysymyksiin.

Syytä toisen työpajan heikoimmille arvosanoille, jotka annettiin osa-alueelle ”tapaamisen anti suhteessa omiin tarpeisiin/työhön”, voi myös ainoastaan arvailla. Arvosanoja voinee tulkita ainakin kahdella tavalla: joko työpaja ei vastannut osallistujien tarpeita siksi, että he eivät kokeneet kohtaavansa työssään sateenkaarisensitiivisyyttä vaativia tilanteita, tai siksi ettei työpajassa ollut harjoiteltu

sateenkaarisensitiivistä kohtaamista heidän tarpeitaan vastaavalla tavalla. Toinen arvosanan 3 antaneista henkilöistä ei vastannut avoimiin kysymyksiin lainkaan. Toinen vastasi koulutuksen herättäneen ”turhautumisen tunteita, raivoakin” ja ettei ollut oppinut varsinaisesti uutta, ainoastaan, että ”tuli taas näkyväksi, miten vaikeaa on olla erilainen”.

8 TULOSTEN ARVIOINTI, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoitus oli gerontologisen sosiaalityön kehittämisen henkilöstökoulutuksen avulla, ja sen tavoitteena oli kehittää työpaja, jossa työntekijät harjoittelevat sateenkaarisensitiivistä kohtaamista forum-teatterin keinoin. Opinnäytetyön tuotoksessa, forum-teatterityöpajoissa, hankin kokemuksia ja sain palautetta siitä, miten forum-teatteri toimii gerontologista sosiaalityötä tekevän henkilöstön kouluttamisessa ja mahdollisena osana Setan sateenkaarisertifiointia. Tässä luvussa arvioidaan toiminnallisen toteutuksen tuloksia ja opinnäytetyötyöskentelyä työn tarkoitukseen ja tavoitteisiin nähden.

8.1 Opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen toteutuminen

Toiminnallisen opinnäytetyön työpajat toteutuivat suunnitellusti ja tarjosivat ammattilaisille tilaisuuden harjoitella sateenkaarisensitiivistä kohtaamista. Forum-teatterityöskentelyyn osallistuttiin työpajoissa aktiivisesti. Sekä osallistujapalautteen että omien havaintojeni mukaan forum-teatteri osoittautui toimivaksi koulutusmenetelmäksi ja periaatteessa sopivaksi osaksi sateenkaarisertifiointia.

Toiminnalliseen toteutukseen osallistujat pyrkivät forum-teatterityöpajoissa sateenkaarisensitiiviseen kohtaamiseen monella eri tavalla. Forum-teatterityöskentelyssä tehdyt repliikkitarjoukset olivat monipuolisia ja usein toimivia, minkä huomasi jo työpajaa ohjatessani ja myöhemmin videotallennetta tutkiessani. Sekä oman havainnointini että osallistujapalautteen perusteella työpajoissa vallitsi aktiivisen ja positiivisen vuorovaikutuksen ilmapiiri. Onnistuneet alkulämmittelyt olivat tärkeä osa myönteisen ilmapiirin luomista, samoin sateenkaarisenioreiden positiivinen panos. Forum-teatterin yksi päämäärä on väkevien oppimiskokemusten tuottaminen tunneperäisiä reaktioita herättämällä. Tämä nähdäkseni toteutui, sillä keskustelu työpajoissa oli vilkasta, ajoittain jopa kiihkeää, ja myös palautteessa kerrottiin työskentelyn herättämistä voimakkaista tunteista.

Työpajojen suullisessa palautteessa forum-teatteria kuvattiin mielenkiintoiseksi, toimivaksi ja ajatuksia herättäväksi menetelmäksi, joka sopi hyvin

sateenkaariteemaan käsittelemiseen. Työskentelyyn osallistumisen kynnys koettiin matalaksi. Pidän tätä merkkinä siitä, että työpajoissa kaikilla oli ainakin periaatteessa mahdollisuus harjoitella sateenkaarisensitiivistä kohtaamista.

Osallistujien numeroarvioiden mukaan molemmat työpajat onnistuivat hyvin, ensimmäinen hieman paremmin kuin toinen. Työpajat saivat yleisarvosanoikseen 4,7 ja 4,25. Palautteen avoimista vastauksista välittyi, että työpajoihin oltiin pääosin tyytyväisiä ja että niissä oli opittu uutta. Vastaukset kertoivat heränneistä ajatuksista ja tunteista, liikahtaneista asenteista, uusista vuorovaikutuksen välineistä ja ammatillisesta kehitymisestä. Kaikki osallistujat eivät olleet kokeneet ja saaneet kaikkia näitä asioita, mutta sellaista tilannetta tuskin olisi voinut saavuttaaakaan. Vastauksista muodostuu se kokonaiskuva, että työpajat olivat kehittäneet osallistujiensa ajattelua ja ammatillista osaamista.

Toivoin etukäteen, että forum-teatterityöskentely sosiaalialan ammattilaisten kanssa synnyttäisi keskustelua ja hyviä puheenvuoroja. Sainkin havainnoida ammattilaisia työssään: he tuottivat paljon asiantuntevaa ja taitavaa puhetta forum-teatterikohtauksissa. Osallistujat osoittivat myös nöyryyttä ja rohkeutta suostuaan altistumaan epävarmuudelle ja epämukavillekin tunteille.

Työpajoista tekemäni havainnoinnin osalta olin erityisen tyytyväinen löytämiini vuorovaikutuksen 12 eri strategiaan. Niiden runsas määrä kertoo mielestäni siitä, että forum-teatterimenetelmän avulla osallistujat etsivät ja löysivät monia eri tapoja toteuttaa sateenkaarisensitiivistä kohtaamista. Nekin, jotka osallistuivat vähemmän näkyvästi ja kuuluvasti, oppivat todennäköisesti paljon toisten puheenvuoroja ja repliikkiehdotuksia kuunnelleensa. Tämä ajatus nousi esiin myös osallistujapalautteissa. Myös Ekoluoma (2013, 40) painottaa, että osallistumisaloitteiden määrällinen laskeminen ei kerro forum-teatterityöskentelyn syvyydestä ja vaikutuksista osallistujiinsa.

Toiminnallinen opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä työelämän ja palveluiden asiakkaiden kanssa, joten on tärkeää arvioida opinnäytetyöskentelyn työelämä- ja asiakaslähtöisyyttä eri yhteistyökumppanien kannalta. Opinnäytetyön pääasiallisen työelämäkumppanin Setan kannalta työelämlähtöisyys liittyy eniten

sateenkaariserifiointiin. Työpajoissa tuotiin käytännön tasolle joitakin sateenkaarisertifikaattikoulutusten keskeisiä teemoja: henkilöstön osaaminen, palveluiden laatu ja turvallisuus, asiakkaiden osallisuus sekä sosiaalisen stigman purkaminen. Palautteen mukaan suuri osa osallistujista oli saanut uusia oivalluksia sekä muutamat myös uusia vuorovaikutuksen välineitä asiakaskohtaamisiin. Tämän voi katsoa parantaneen henkilöstön osaamista ja sitä kautta palvelun turvallisuutta ja laatua. Setan asiakkaiden osallisuus toteutui siten, että sateenkaariseniorit olivat mukana työpajojen valmistelussa ja toteutuksessa. Forum-teatterityöskentely taas sisälsi paljon juuri sosiaalisen stigman purkamista keskustelun keinoin.

Eräs sateenkaarisertifioinnin tavoitteista on työhyvinvoinnin parantaminen. Työpajojen palauteosuudessa työhyvinvoinnista ei kysytty, eikä siitä oikeastaan voisi kysyä kuin vasta jonkun ajan kuluttua. Yksittäisellä työpajalla ei ehkä myöskään voi olla henkilöstön työhyvinvointiin kovin suurta vaikutusta. Toivon kuitenkin, että sateenkaarisensitiivisen puheen tuottaminen ja kuuleminen vahvistisi sekä sateenkaariseniorien että ammattilaisten luottamusta siihen, että palveluissa osataan puuttua tilanteisiin, joissa sateenkaarisensitiivisyyttä erityisesti tarvitaan.

Opinnäytetyön yhteistyökumppaneja olivat myös palvelukeskukset, joissa työpajat toteutettiin. Palvelukeskukset vaikuttivat työpajojen suunnitteluun lähinnä käytännön järjestelyjen suhteen. Työpajat sovittiin sellaisiin ajankohtiin, että mahdollisimman moni henkilöstöstä pääsisi paikalle eikä työyhteisössä tarvittaisi erityisiä järjestelyjä. Ajankohdat sovittiin myös hyvissä ajoin, sillä palvelukeskukset tekevät tilavarauksensa jo kuukausia etukäteen. Työpajojen sisältöön palvelukeskusten henkilöstöt eivät vaikuttaneet muulla tavalla kuin tuomalla omia esimerkkitapauksia forum-teatterityöskentelyyn. Tapauksia löytyi ja niitä käsiteltiin kummasakin työpajassa, vaikka niiden osuus jäikin suunniteltua pienemmäksi.

Pyrimme sateenkaariseniorien draamaryhmän kanssa kehittämään työpajojen Jaakko/Johanna-kohtauksen työelämälähtöisesti sijoittamalla sen tilanteeseen, joka voisi tapahtua nimenomaan palvelukeskuksessa. Keväällä 2019 pidetyn harjoitustyöpajan osallistajat arvioivatkin kohtauksen realistisen tuntuiseksi, ja

ensimmäisessä varsinaisessa työpajassa todettiin, että ”tällainen tilanne voisi olla meilläkin”.

Jälkiviisauden valossa opinnäytetyöskentelyn työelämä- ja asiakaslähtöisyyden kannalta olisi ollut hyvä järjestää palaveri tai palavereja, joihin olisi osallistunut Setan seniorityön koordinaattori, palvelukeskusten yhteyshenkilöt ja muuta henkilökuntaa, draamaryhmän sateenkaarisenioreja ja palvelukeskusten asiakkaita. En kuitenkaan ehdottanut yhteispalavereja johtuen lähinnä siitä, että oletin niiden olevan liian vaikeita järjestää. Sen lisäksi että tiesin yhteistyökumppanien olevan kiireisiä, olin sitä itsekkin, koska olin tiiviisti työharjoittelussa suurimman osan kevästä 2019.

Koska Jaakko/Johanna-kohtaus jäi ainoaksi etukäteen valmistelluksi forum-teatterikohtaukseksi, ei sateenkaarisensitiivisyyden teemaa käsitelty niin kattavasti kuin olin alun perin suunnitellut. Oman arvioni mukaan yksi forum-teatterityöskentelyn merkittävä puute oli se, että Jaakko/Johanna-kohtauksen myötä niissä keskityttiin lähinnä transvestisuuteen. Sinänsä vuorovaikutuksen haasteet ja keinot olisivat ehkä olleet samoja kohtauksessa, jossa päähenkilönä olisi ollut seksuaalivähemmistön edustaja tai vaikkapa trans- tai intersukupuolinen.

Asiakaslähtöisyyden näkökulma liittyy opinnäytetyössäni lähinnä sateenkaarisenioreihin, sillä palvelukeskusten muut asiakkaat eivät osallistuneet työpajojen suunnitteluun tai toteutukseen. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus kehitettiin ja toteutettiin sateenkaarisenioreja osallistaen. Forum-teatterityöpajoissa sateenkaariseniorit olivat mukana kouluttamassa työntekijöitä, mikä oli mielestäni hedelmällinen työtapa. Osallistava teatteri hälventää rajaa yleisön ja esiintyjien välillä, kun kaikilla on lupa ja mahdollisuus vaikuttaa. Työpajoissamme osallistava teatteri samalla hälvensi asiakkaan ja ammattilaisen välistä rajaa ja tuotti tasa-arvoisia kohtaamisia heidän välillään.

Monet draamaryhmän sateenkaarisenioreista ovat tottuneita olemaan aktiivisia vertaistoiminnan järjestämisen suhteen, onhan heidän keskusteluryhmänsäkin paljolti itseohjautuva. He olisivat ehdottomasti voineet osallistua enemmänkin työpajojen suunnitteluun. Sille oli esteenä oikeastaan vain ajan puute:

draamaryhmän tapaamisista oli mahdollista käyttää vain pieni osa työpajojen suunnitteluun, ja tein valtaosan suunnittelusta yksin draamaryhmän jäätyä kesätauolleen.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteisiin ei kuulunut työpajojen vaikutusten tai vaikuttavuuden arviointi. Niiden selvittäminen vaatisikin jälkikäteen kyselyä. Tiedusteluun tarjoutui pieni mahdollisuus, kun esittelin opinnäytetyöni toisessa niistä palvelukeskuksista, joissa työpajat pidettiin. Palvelukeskuksen yhteyshenkilön mukaan työpajoja oli pidetty henkilöstön keskuudessa ”avartavina”. Palvelukeskuksen arjessa ei ollut hänen tietääkseen esiintynyt suoraa syrjintää, mitä hän piti mahdollisena merkinä siitä, että sateenkaarisertifiointi ja sen tiimoilta tehty yhdenvertaisuustyö olivat kantaneet hedelmää.

8.2 Tulosten luotettavuuden arviointi

Pyrin varmistamaan opinnäytetyön tulosten luotettavuuden muun muassa sillä, että työpajat videoitiin. Oletin aivan oikein, etten ehtisi työpajoissa kirjoittamaan mitään muistiinpanoja, eikä minulla ollut myöskään mahdollisuutta vertailla havaintojani kenenkään kanssa, koska tein työn yksin. Taltiointi osoittautui hyväksi ratkaisuksi, ja ilman sitä työpajoja olisi ollut vaikea arvioida jälkikäteen.

Kävin läpi työpajojen videotaltiointit mahdollisimman pian työpajojen jälkeen, jotta vaikutelmat työskentelystä olisivat tuoreita. Kirjoitin työpajoista saamiani vaikutelmia muistiin samalla, kun kävin läpi videoita, pitäen kuitenkin havaintojen aikatasot erillään.

Teknisten haasteiden vuoksi videot eivät kattaneet työpajojen tapahtumia aivan kokonaan. Videointiin käytetyltä puhelimeltani loppui muistitila kesken, minkä vuoksi pieni osuus ensimmäisen työpajan forum-teatterityöskentelystä jäi kuvaamatta. Videointi ei myöskään kohdistunut aivan niihin asioihin, joita olin ohjeistanut kuvaamaan. Ensimmäisessä työpajassa kuvaussuunta on katsomosta näyttämölle päin, mistä johtuen katsoja-näyttelijöistä näkyy lähinnä vain selät. Se teki ilmeiden ja elekielen havainnoinnin jälkikäteen melko vaikeaksi, vaikka ne oli

etukäteen määritelty yhdeksi havainnoinnin kohteeksi. Strukturoimaton havainnointi sallinee senkin, että havainnoinnin kohteet voivat määrittä osittain uudelleen, kun havainnointia tehdään tallenteelta jälkikäteen. Onneksi pelkästään jo työpajoissa tuotetun puheen havainnoinnissa ilmeni paljon, mihin kiinnittää huomiota ja minkä perusteella arvioida työpajoja.

Työpajojen osallistujapalaute antoi mielestäni riittävästi aineistoa työpajojen onnistuneisuuden arvioimista varten. Palaute sisälsi sekä kiitosta että kehittämisehdotuksia. Kirjallisissa vastauksissa oli kuitenkin jonkin verran epämääräisyyttä: kaikista ei saanut kovin hyvin vastausta siihen, mitä kysyttiin. Moni jatkoi vastauksissaan työpajan ja forum-teatterimenetelmän arviointia sen sijaan, että olisi vastannut kysymykseen koulutuksen herättämistä omista ajatuksistaan tai tunteistaan. Jotkut vastaukset olivat myös varsin ympäröyöreit (esimerkiksi ”Tärkeitä, elämään kuuluvia asioita, jotka avasivat ja avarsivat näkökulmia arkeen.”). Epäselvyyttä luo sekin, että toisessa työpajassa kaksi osallistujaa jätti kokonaan vastaamatta kumpaankin avoimeen kysymykseen.

Vilka (2018, 166) on tutkimuksissaan havainnut, että arkaluontoiset aihepiirit (kuten rasismi, syrjintä, kiusaaminen, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus) saavat institutionaaliset toimijat helposti muuttamaan toimintatapojaan, puhettaan ja käyttäytymistään tavallista varovaisemmiksi. On siis toki mahdollista, että työpajojen aihepiiri koettiin niin sensitiiviseksi, ettei omia ajatuksia tai tunteita haluttu käsitellä syvällisesti. Pidän tätä kuitenkin epätodennäköisenä siksi, että osallistujat olivat käyneet läpi sateenkaarisertifikaatin koulutusjakson ja olivat juuri käsitelleet sateenkaariteemaa forum-teatterikohtauksissa rohkeasti. Epämääräiset vastaukset saattoivat pikemminkin johtua kysymysten avoimesta asetelusta (ks. LIITE 2), eli tulosten reliabiliteettia olisi voinut parantaa tarkemmin rajatuilla kysymyksillä.

Vastausten laatuun saattoi lisäksi vaikuttaa lyhyt vastausaika (10 min.), joka ei ehkä riittänyt kovin syvällisiin pohdintoihin. Olisin myös voinut korostaa osallistujille, että vastaukset ovat tärkeitä opinnäytteeni kannalta, jolloin niihin olisi ehkä paneuduttu enemmän. Kattavampaa palautetta olisi voinut saada myös suullisen palautteen kierroksella, jolla jokainen olisi yksitellen kertonut näkemyksiään.

8.3 Eettisten näkökohtien tarkastelu

Toiminnallinen opinnäyte on rajallinen työ, joten tämä raportti on keskittynyt työn tuotteeseen eli työpajoihin; niiden teoreettiseen taustaan, suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. On kuitenkin tärkeää korostaa, että ilman sateenkaariseniorien draamaryhmää ei olisi syntynyt työpajojakaan. He olivat kokemusasiantuntijuuksensa vuoksi myös parhaat mahdolliset näyttelijät työpajoihin. Eettisestä näkökulmasta minulle oli tärkeää, että draamaryhmäläiset kokisivat työpajat ja niiden valmistelun mielekkääksi, ei vain opinnäytteeni sanelemaksi pakolliseksi osioksi. Draamaryhmän alkuperäinen ja ensisijainen tavoite ei ollut opinnäytetyöni toteuttaminen vaan draaman alkeisiin tutustuminen hauskan harrastuksen muodossa. Draamaryhmäläiset kokivatkin antamansa palautteen mukaan kurssilla tehdyt asiat, mukaan lukien forum-teatterityöskentelyyn, hauskoiksi ja kehittäviksi.

Draamaryhmän kytkös opinnäytetyöhön aiheutti kuitenkin myös ongelmia lähinnä siksi, että ryhmä pieneni kevään mittaan viisihenkiseksi. Kun viidestä henkilöstä kolmella ilmeni osallistumisen esteitä niin, etteivät he pääsisi näyttelemään työpajoihin, niiden toteutuminen suunnitellulla tavalla alkoi näyttää uhatulta. Työpajojen siirtäminen ei tullut kysymykseen palvelukeskusten aikataulujen ja tilavausten vuoksi. Koin eettistä ristiriitaa siitä, että jouduin lopulta vetoamaan ryhmäläisten lojaalisuuteen, jotta saisimme työpajat toteutettua. Asiasta keskustellessa yksi ryhmäläinen sanoi, että olisin voinut tehdä selvemmäksi sen, että myös työpajoihin tulee sitoutua. Muiden mielipide oli enemmänkin se, että ryhmän pienenius aiheutti ongelmat: poissaoloja oli vaikea paikata. Vaikka työpajojen jälkeen kaikki olivat tyytyväisiä, olen sitä mieltä, että työpajoista koitui yksittäisille draamaryhmäläisille liikaa painetta, enkä enää lähtisi toteuttamaan vastaavaa työskentelyä yhtä pienellä työryhmällä.

Draamaryhmän jäsenien mahdollinen haavoittuvuus ikääntyneinä sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvina henkilöinä oli huomioitava sekä harjoittelu- prosessissa että työpajoissa. Suojaan sateenkaariseniorien yksityisyyttä ja tunnistamattomuutta sillä, etten mainitse heidän nimiään tai muita henkilötietoja tässä raportissa. Tulen myös hävittämään sateenkaariseniorien draamaryhmässä keräämäni materiaalin – valokuvat, äänitteet ja kirjallisen palautteen –

opinnäytetyön valmistuttua. Tärkeä elementti työpajojen eettisesti kestävässä toteutuksessa oli niin sanottu roolin suoja, millä tarkoitetaan teatterin maailmassa sitä, että näyttelijä esittää aina kuvitteellista henkilöä, ei itseään. (Öystilä 2018, 147). Työpajojen forum-teatterikohtauksessa kukaan näyttelijä ei esittänyt itseään muistuttavaa henkilöä ominaisuuksiltaan tai arvomaailmaltaan, ja kerroin tämän työpajojen muille osallistujille.

Eettisestä näkökulmasta katsottuna opinnäytetyöskentelyyn vaikutti paljon myös se, että työpajoihin osallistui kaupungin työntekijöitä. Heistä tuli opinnäytetyöni takia tutkimuskohteita ja heistä syntyi videoinnin myötä henkilörekisteri. Kaupungin työntekijöiden osallistuessa tutkimukseen vaaditaan tutkimuslupa, joka asettaa tarkat rajoitukset ja vaatimukset tutkimuksen toteuttamiselle ja tutkimusmateriaalin käyttämiselle, säilyttämiselle, ja hävittämiselle. Olen ottanut selvää näistä vaatimuksista ja noudattanut saatuja ohjeita huolellisesti.

Olennaista tutkimusmateriaalin keräämisessä ja esittämisessä on, että tutkittavien yksityisyys ja tunnistamattomuus säilyy (Vilka 2018, 170). Suojelen työpajoihin osallistujien anonymiteettiä opinnäytetyön raportissa sillä, etten mainitse heidän nimiään enkä nimeä palvelukeskuksia, joiden kanssa tein yhteistyötä. Tulen hävittämään kaikki työpajoista kerätyt tutkimusaineistot, eli videot ja palautelomakkeet, opinnäytetyön valmistuttua. Työpajaan osallistuvat saivat ennen työpajoja informointikirjeen ja suostumusasiakirjan (LIITE 6 ja LIITE 7), joissa kerrottiin työpajojen yhteydestä ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön, osallistujien anonymiteetistä ja siitä, että osallistujien suostumuksella työpajat taltioidaan joko videolle tai ääninauhalle. Asiakirjoissa kerrotaan, että osallistujilla on mahdollisuus myös perua osallistumisensa missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Informointikirje jaettiin osallistujille uudelleen työpajojen päätteeksi ja he saivat oman kappaleensa allekirjoitetusta suostumusasiakirjasta. Heidän suostumuksensa videointiin tarkistettiin lisäksi työpajojen alussa.

Kuten Vilka (2018, 170) toteaa, sukupuoli ja seksuaalisuus ovat eettisesti arkaluontoisia aihepiirejä, joiden tutkiminen vaatii luottamuksellisuutta ja sensitiivisyyttä. Myös draama työskentelymuotona edellyttää luottamuksen ilmapiiriä ja herkkää ohjausotetta, etenkin silloin, kun ohjattavat eivät ole harjaantuneita

draamatyöhön. Työpajat oli luotava ilmapiiriltään turvallisiksi ja luottamusta herättäviksi sekä draamaryhmän jäsenten että koulutukseen osallistuvan henkilöstön kannalta. Tähän pyrin huolellisella ennakkovalmistelulla ja -tiedotuksella. Rohkaisevaa tässä mielessä oli se, että työpajan teema oli osallistujille jo tuttu sateenkaariserтификаattikoulutuksista. Toisen palvelukeskuksen työyhteisöstä olin myös saanut tietää sen, että heillä oli kokemusta yhteisestä draamatyöskentelystä. Osallistujapalautteiden perusteella työskentely oli koettukin turvallisiksi.

Osallistavan draaman ja forum-teatterin tiimoilta pohdin paljon vapaaehtoisuuden ja velvoittavuuden kysymyksiä. Työpajat liittyivät palvelukeskusten koko henkilöstölle tarkoitettuun sateenkaariserfiointiin, mutta eivät olleet kuitenkaan sen virallinen osa. Lopulta päätin, että työpajoihin osallistuminen olisi vapaaehtoista. Kuten Heikkinen (2004, 133) toteaa, draaman luonne on olla vapaaehtoista leikkiä, johon ei voi pakottaa. Oma kokemukseni on osoittanut, että draamatyöskentely ei kerta kaikkiaan ole kaikille mieleen ja vastahakoisten osallistujien ohjaaminen on epäkiitollinen tehtävä. Jälkikäteen arvioituna forum-teatteri kuitenkin voisi olla menetelmä, joka sopii kaikille, kunhan osallistujille tehdään selväksi, että näyttelemisen tai edes puhuminen eivät ole millään tavalla pakollisia.

8.4 Tulosten arviointi sosiaalialan ja oman ammatillisuuden näkökulmasta

On tavallaan itsestään selvää, mutta silti tärkeää mainita, että sateenkaari-teemaan tutustuminen ja henkilöstökoulutuksen kehittäminen aiheesta on lisännyt omia tietojani ja omaa ammatillista osaamistani sateenkaarisensitiivisessä kohtaamisessa. En tiennyt aiheesta paljoakaan ennen opinnäytetyöskentelyä ja sateenkaarisenioreiden draamaryhmän ohjaamista. Koin toiminnallisen opinnäytetyön tekemisen hyvin kiinnostavaksi ja sain siinä jopa toteuttaa itseäni. Sateenkaari-teemaan perehtyminen avasi minulle uuden maailman, jossa aloin liikkua vähitellen rohkeammin. Opinnäytetyön tiimoilta saadut kokemukset osoittavat minulle, että tiedollinen osaaminen on tärkeää, mutta vielä tärkeämpää on osata kuunnella ennakkoluulottomasti ja rohkaista ihmisiä avoimeen keskusteluun.

Jotkut sateenkaariseniorien palvelutarpeista ja piirteistä voivat olla erityisiä, mutta niiden näkyväksi tekemisestä ja huomioimisesta hyötyvät muutkin: heidän läheisensä sekä kaikki muutkin ihmiset. Sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus koskettaa tavalla tai toisella kaikkia, joko henkilökohtaisesti tai jonkun muun ihmisen kautta. Vahvasti hetero- ja binäärinormatiivinen ilmapiiri ei anna kenellekään lupaa olla täysin ja ennakkoluulottomasti oma itsensä. Kuten Anttonen (2017, 8) toteaa, sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus eivät liity pelkästään vähemmistöihin, vaan ovat yleisiä ”ihmisoikeus-, ihmisarvo- ja hyvinvointikysymyksiä”. Sateenkaarisensitiivisyys voi avata uuden ikkunan sosiaaligerontologiseen työhön, jonka kautta ammattilainen näkee koko asiakaskuntansa – ja myös itsensä – uudessa valossa.

Sosionomin ammatillisuuden näkökulmasta katsottuna toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen on kehittänyt osaamistani monella tavalla. Sosionomiopinnoissa määritellyistä sosionomin kompetensseista opinnäytetyön tekeminen kehitti erityisesti eettistä osaamista, asiakastyöosaamista, kriittistä ja osallistavaa yhteiskuntaosaamista ja tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatio-osaamista (Innokylä 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. Työskentely. Sosiaalialan kompetenssit. Sosionomi (AMK) kompetenssit).

Eettisestä näkökulmasta opinnäytetyössä korostui haavoittuvassa asemassa olevien yksilöiden ja ryhmien puolelle asettuminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Asiakastyön näkökulmasta tutustuin sateenkaarisenioreihin ryhmänä, jolla on omat erityispiirteensä. Yhteiskunnallisesti kriittistä ja osallistavaa työskentelyä oli siten, että se toi esiin vähemmistöjä syrjiviä rakenteita ja keinoja niiden muuttamiseen yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Koska opinnäytetyö oli kehittämisshanke, sen toteuttaminen toi arvokasta kokemusta projektin läpiviemisestä tietyssä aikataulussa ja tietyin reunaehdoin. Koska ideoin ja toteutin kehittämisshankkeen paljolti itse ja oma-aloitteisesti, kehitti opinnäytetyö myös innovaatio-osaamistani sekä itseni johtamisen taitoa.

Osallistava teatteri oli luonteva valinta opinnäytetyöni toiminnallisen toteutuksen menetelmäksi sen takia, että minulla on koulutus ja ohjaukokemusta draaman alalta. Draaman tekemisellä on kuitenkin mielestäni merkitystä myös sosionomin

ammattitaidon kannalta. Draamatyön tekeminen on kehittänyt minua tulevana sosionomina siten, että olen kartuttanut ryhmänohjaamisen taitojani. Ammattitaitoiseen ryhmän ohjaukseen kuuluu paljon sekä suunnittelua että toiminnan jälkeistä reflektointia, ja molempiin olen harjaantunut lisää tämän opinnäytetyöskentelyn myötä. Oman toiminnan reflektointia voi pitää draamaohjaajana kehittymisen tärkeimpänä työkaluna ja se on myös osa sosionomin ammattitaitoa Öystilä 2018, 145, Innokylä 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. Työskentely. Sosiaalialan kompetenssit. Sosionomi (AMK) kompetenssit). Forum-teatterimenetelmästä olen saanut uuden työvälineen, jota voin toivottavasti hyödyntää jatkossa sosionomin tehtävissä.

Draamatyöskentelystä voi saada eväitä myös yksilöiden kanssa tehtävään asiakastyöhön. Arja Honkakoski (2017, 138), ehdottaa, että niin draamassa kuin sosiaalityössäkin asiakasta voidaan lähestyä tavalla, joka avaa hänelle uusia mahdollisuuksia, ei valmiiksi määriteltynä ”asiakastapauksena”. Draamatyössä myös työntekijä voi tulla nähdyksi tuoreella tavalla työtoverien ja asiakkaiden silmissä, ihmisenä joka laittaa itsensä likoon tilanteissa. Mielestäni tämä on tärkeää sosiaalialalla, missä asiakkaalta usein odotetaan valmiutta avautua työntekijälle hyvin henkilökohtaisistakin asioista, mutta työntekijällä on mahdollisuus piiloutua ammattiroolin taakse.

8.5 Muut havainnot ja jatkokehittämisideat

Vaikka työpajat onnistuivat hyvin, toteuttaisin ne jatkossa hieman toisin. Ensinnäkin, forum-teatterityöskentelyyn tulee antaa seikkaperäisempi ohjeistus, mikä selvisi minulle toisessa työpajassa. Olennaista olisi etenkin ollut kertoa vastustajien roolista forum-teatterikohtauksessa. Työpajat voisivat olla myös hieman pidempiä: kahden tunnin sijasta 2,5 tai 3 tuntia. Näin kirjallisen palautteen antamiseen jäisi enemmän aikaa ja suulliseen palautteeseen mahtuisi kierros, jossa jokainen osallistuja pääsisi puhumaan yksittäin. Pidempi kesto mahdollistaisi myös sen, että osallistujat ehtisivät muistella tosielämän tapauksia aiheen tiimoilta tai niiden puuttuessa vaikkapa hahmotella pieniä fiktiivisiä kohtauksia.

Osallistujapalaute, jonka mukaan jotkut eivät olleet uskaltaneet osallistua työpajaan draamamenetelmän vuoksi, oli erityisen tärkeä. Sen perusteella menisin jatkossa itse kertomaan kohderyhmälle työpajoista paikan päälle, ja voisin hälventää osallistujien mahdollisia ennakkoluuloja. Informointikirjeessä tehtiin mielestäni selväksi, että esiintyminen ei ole työpajassa pakollista (LIITE 6). Kirjeessä pitäisi kuitenkin vielä erikseen painottaa, että kuunteleminen ja aiheen yleinen kommentointikin on jo osallistumista.

Forum-teatterityöskentely on todettu sopivaksi hyvin monenlaisten ryhmien kanssa työskentelyyn (Öystilä 2019, 170). Olisikin kiinnostavaa kehittää forum-teatterityöpajoja oikeastaan minkä tahansa sosiaalialan ammattiryhmän – varhaiskasvatuksen, opetuksen, lastensuojelun, nuorisotyön, kotouttamisen, päihdetyön, rikosseuraamustyön tai mielenterveystyön – piirissä toimiville ammattilaisille. Tiivis yhteistyö koulutettavien työorganisaation kanssa ja ymmärrys heidän kohtaamistaan tilanteista olisi luonnollisesti tärkeää työpajojen onnistumisen kannalta.

Toiminnallisen opinnäytetyöni mahdollisiin jatkosuunnitelmiin kuului alun perin forum-teatterityöpajan liittäminen Setan sateenkaarisertifiointiin. Jos työpajoja vielä toteutetaan, niihin olisi mielenkiintoista kutsua mukaan myös organisaatioiden asiakkaita, kuten palvelukeskuksissa ehdotettiinkin. Näin työskentelyyn tulisi uusi osallistamisen ulottuvuus.

LÄHTEET

- Alanko, K. (2014). *Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa?* (Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 176, verkkojulkaisuja 72, Seta, Seta-julkaisuja 23). Saatavilla <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf>
- Almack, K., Smith, T. & Moss, B. (2015). Research and policy about end of life care for LGBT people in the UK. Teoksessa J. Fish & K. Karban (toim.), *Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Health Inequalities: International Perspectives in Social Work* (s. 131–144). Saatavilla <https://diak.finna.fi>
- Anttonen, E. (2017). *Sukupuolisensitiivinen nuoriso- ja aikuistyö Suomessa.* (Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 38). Saatavilla <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2017/05/sukupuolisensitiivinen-nuoriso-ja-aikustyö-suomessa-erja-anttonen-humanistinen-ammattikorkeakoulu.pdf>
- Boal, A. (2002). *Games for Actors and Non-Actors.* 2. painos. London and New York: Routledge.
- Breshears, E. & Leyva, V.L. (2015). Unique experiences and needs of LGBT Older People: One Community in Rural California Responds. Teoksessa J. Fish & K. Karban (toim.), *Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Health Inequalities: International Perspectives in Social Work* (s. 131–144). Saatavilla <https://diak.finna.fi/>
- Bromseth, J. & Siverskog, A. (2013). Inledning. Teoksessa J. Bromseth & A. Siverskog (toim.), *LHBTQ-personer och åldrande. Nordiska perspektiv* (s. 17–30). Lund: Studentlitteratur AB.
- Brotman, S., Ryan, B., & Cormier, C. (2003). The Health and Social Service Needs of Gay and Lesbian Elders and Their Families in Canada. *The Gerontologist*, 43:2, 192-202. Saatavilla <https://pdfs.semanticscholar.org/a494/593bc3371f9c4d59046c1bf6e7ba0d41ab4f.pdf>
- Brotman, S., Ryan, B., Meyer, E., Chamberland, L., Cormier, R., Julien, D., Peterkin, A. & Richard, P. (2006) *The Health and Social Service Needs of Gay and Lesbian Seniors and Their Families in Canada.*

- McGill School of Social Work. Saatavilla http://lgbtqpn.ca/wp-content/uploads/woocommerce_uploads/2014/08/Executive_Summary.pdf
- Brotman, S., Ryan, Collins, S., Chamberland, L., Cormier, R., Julien, D., Meyer, E., Peterkin, A. & Richard, B. (2007). Coming Out to Care: Caregivers of Gay and Lesbian Seniors in Canada. *Gerontologist* 47:4, 490–503. Saatavilla https://www.researchgate.net/publication/6073196_Coming_Out_to_Care_Caregivers_of_Gay_and_Lesbian_Seniors_in_Canada
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist* 9:4, 243–246. Saatavilla http://www.romolocapitano.com/wp-content/uploads/2017/03/Butler_Age-ism.pdf
- Ekoluoma, R. (2013). Forum-teatteri – tutkimus muutoksesta. Teoksessa M-R. Ventola, M. Ranta-Ylitalo & R. Ekoluoma (toim.), *Osallistava teatteri sosiokulttuurisessa palvelumuotoilussa: Forum-teatteria päihdekuntoutuksessa* (s. 31–44). (Ajankohtaista – Aktuellt, 5, Centria ammattikorkeakoulu). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/70945/Osallistava%20teatteri_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eronen, R. (2016). Vuoden 2016 sanoja. *Uudissana* 4/2016. Saatavilla <https://www.kielikello.fi/-/vuoden-2016-sanoja>
- ETENE (2008). *Vanhuus ja hoidon etiikka. Valtakunnallisen terveydenhuollon eettisen neuvottelukunnan (ETENE) raportti.* (2. p.) (ETENE-julkaisu 20). Saatavilla <https://etene.fi/documents/1429646/1559070/ETENE-julkaisu+20+Vanhuus+ja+hoidon+etiikka.pdf/34d9870b-d612-4952-8265-dcb7961dc3ab/ETENE-julkaisu+20+Vanhuus+ja+hoidon+etiikka.pdf>
- Findikaattori (29.3.2019). Väestön ikärakenne. Taulukko. Saatavilla <https://findikaattori.fi/fi/table/14>
- Fish, J. & Karban, K. (2015) Introduction: social work's contribution to tackling lesbian, gay, bisexual and trans health inequalities. Teoksessa J. Fish & K. Karban (toim.), *Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Health Inequalities: International Perspectives in Social Work* (s. 1–24). Saatavilla <https://diak.finna.fi>

- Fredriksen-Goldsen, K. (2011). Resilience and Disparities Among Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Older Adults. *Public Policy Aging Report* 21:3, 3–7. Saatavilla <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4706747>
- Fredriksen-Goldsen, K., Cook-Daniels, L., Kim, H-J., Erosheva, E., Emler, C., Hoy-Ellis, C., Goldsen, J & Muraco, A. (2013). Physical and Mental Health of Transgender Older Adults: An At-Risk and Underserved Population. *The Gerontologist* 54:3, 488–500. Saatavilla <https://academic.oup.com/gerontologist/article/54/3/488/717913>
- Fredriksen-Goldsen, K., Kim, H-J., Barkan, S., Muraco, A. & Hoy-Ellis, C. (2013). Health Disparities Among Lesbian, Gay and Bisexual Older Adults: Results From a Population-Based Study. *American Journal of Public Health* 103:10, 1802–1809. Saatavilla <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3770805>
- Fredriksen-Goldsen, K., Hoy-Ellis, C., Goldsen, J., Emler, C. & Hooyman, N. (2014). Creating A Vision For the Future: Key Competencies and Strategies for Culturally Competent Practice with Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender (LGBT) Older Adults in the Health and Human Services. *Journal of Gerontological Social Work*, 57(2-4), 80–107. Saatavilla <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4091982>
- Gendron, T., Maddux, S., Krinsky, L., White, J., Lockeman, K., Metcalfe, Y. & Aggarwal, S. (2013). Cultural Competence Training for Healthcare Professionals Working with LGBT Older Adults. *Educational Gerontology* 39, 454–463. Saatavilla https://www.researchgate.net/publication/263104151_Cultural_Competence_Training_for_Healthcare_Professionals_Working_with_LGBT_Older_Adults
- Hakonen, S. (2008). Ikäideat ikäkäytäntöjen työkaluiksi. Teoksessa Hakonen, S. & Suomi, A. (toim.), *Kuluerästä voimavaraksi. Sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin* (s. 33–52). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkinen, H. (2004). *Vakava leikillisuus. Draamakasvatusta opettajille*. Helsinki: Kansanvalistusseura.

- Helsingin kaupunki. Kaupunki ja hallinto. Palvelut ja hallinto. Kaupungin palvelut A-Ö. Palvelu-keskustoiminta. Palvelukuvaus. Saatavilla 22.2.2020 <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/palvelut/palvelukuvaus?id=3250>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. (15. uud. p.) Helsinki: Tammi.
- Hohenthal-Antin, L. (2006). *Kutkuttavaa taidetta. Taidetoiminta seniori- ja vanhustyössä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Holmqvist, F. & Rydin, H. (2009). *Ensam är inte stark. Kvalitativ studie om äldre homo/bisexuella kvinnors tankar om äldreomsorgen*. (C-uppsats, Göteborgs Universitet, Institutionen för socialt arbete). Saatavilla https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/20744/1/gupea_2077_20744_1.pdf
- Honkasalo, A. (2017). *Taiteen ja sosiaalisen työn rajalla – kohtaupaikkana draama*. Rovaniemi: Lapin yliopisto. (Väitöskirja, Lapin yliopisto)
- Huhtinen-Hilden, L. & Karjalainen, A-L. (2019). Luova toiminta siltana itseen, toisiin ja osallisuuteen. Teoksessa A-L. Karjalainen (toim.), *Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle* (s. 11–19). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Häkämies, A. (2007). *Metodilla on merkitys - muodolla on mieli. Draamatyöskentely mielenterveyshoitotyön ammattikorkeakouluopinnoissa*. (Acta Universitatis Tamperensis 1253). Tampere: Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. (Väitöskirja, Tampereen yliopisto)
- livonen, E. (25.6.2019). Sateenkaarinuorten syrjintä on lopetettava. Saatavilla <https://www.mll.fi/blogi/sateenkaarinuorten-syrjinta-on-lopetettava>
- Innokylä (29.4.2016). Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. Työskentely. Sosiaalialan kompetenssit. Sosionomi (AMK) kompetenssit. Saatavilla <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>
- Irni, S. & Wickman, J. (2013). *Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt, vanheneminen ja palveluntarpeet*. (3. korj. p.). (SETA-julkaisuja 20). Saatavilla https://www.dropbox.com/s/fbnmpmj3vI0jfd/YVV_setajulkaisu_2013.pdf?dl=0

- Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. (2017). *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. (Työpaperi 33/2017). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jalava, J. (2013). *Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen toiveet ja tarpeet yhdenvertaiseen vanhuuteen*. (Opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Vanhustyön koulutusohjelma). Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013090214888>
- Jansson, S-M. (2015). *Teatteri ja draama työn oppimismuotoina*. (Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 262). Helsinki: Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteiden laitos. (Väitöskirja, Helsingin yliopisto)
- Jämsä, J. (6.2.2017). Kasvurauhaa sateenkaarilapsille. Saatavilla <http://blogi.lapsiasia.fi/2017/02/kasvurauhaa-sateenkaarilapsille.html>
- Katisko, M. (2016). Kulttuurienvälinen kompetenssi sosiaalityössä. Teoksessa M. Törrönen, K. Hänninen, P. Jouttimäki, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara & M. Veistilä (toim.), *Vastavuoroinen sosiaalityö* (s. 178–188). Helsinki: Gaudeamus.
- Kela.fi. Henkilöasiakkaat. Lapsiperheet. Eri perhemuodot. Sateenkaariperhe. Saatavilla 14.1.2020 <https://www.kela.fi/sateenkaariperhe>
- Kestilä, L. & Karvonen, S. (2019). Johdanto. Teoksessa L. Kestilä & S. Karvonen (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi 2018* (s. 9–23). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kivelä, S-L. (2012). *Hyviä vuosia. Arvokas ja turvallinen ikääntyminen*. Helsinki: Kirjapaja.
- Kivelä, S-L. & Vaapio, S. (2011). *Vanhana tänään. Kohtaavatko tiedot, suositukset, ja arkipäivän kokemukset toisensa ikääntyneiden ja vanhusten hoidossa ja palveluissa?* Helsinki: Suomen senioriliike ry.
- Knochel, K.A., Quam, J.K. & Croghan, C.F. (2011). Are Old Lesbian and Gay People Well Served? Understanding the Perceptions, Preparation, and Experiences of Aging Services Providers. *Journal of Applied Gerontology* 30:3, 370–389. Saatavilla

https://www.researchgate.net/profile/Kabel_Knochel/publication/245771402_Are_Old_Lesbian_and_Gay_People_Well_Served_Understanding_the_Perceptions_Preparation_and_Experiences_of_Aging_Services_Providers/links/5ab3ddaf0f7e9b4897c79513/Are-Old-Lesbian-and-Gay-People-Well-Served-Understanding-the-Perceptions-Preparation-and-Experiences-of-Aging-Services-Providers.pdf

- Kuyper, L. & Fokkema, T. (2010). Loneliness Among Older Lesbian, Gay and Bisexual Adults: The Role of Minority Stress. *Archives of Sexual Behavior* 39:5, 1171–1180. Saatavilla <https://diak.finna.fi>
- Kärnä, T., Uusi-Mäkelä, N. & Mattila, A. (2018). Sukupuolen moninaisuus – lähestymistapa sukupuoleen muuttumassa? *Lääkärilehti* 45, 2631–2635.
- L 234/1929. Avioliittolaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1929/19290234>
- L 609/1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- L 785/1992. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>
- L 731/1999. Suomen perustuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- L 563/2002. Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020563>
- L 1237/2006. Laki hedelmöityshoidoista. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061237>
- L 391/2009. Laki rekisteröidystä parisuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090391>
- L 980/2012. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Lehtonen, J. & Mustola, K. (toim.) (2004). *”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä.* (Työministeriö.

Tutkimukset ja selvitykset 2/04). Saatavilla http://www.rakennerahastot.fi/vanhat_sivut/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/tutkimukset_ja_selvitykset/03_02-04_eihan_heterokaan_kerro_seksuaalisuuden_ja_sukupuolen_rajakayntia_tyoelamassa_fi.pdf

Leinonen, E-K. & Leinonen, H. (2007). Transvestisuus. Teoksessa K. Mustola & J. Pakkanen (toim.), *Sateenkaari-Suomi. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiaa* (s. 75–85). Vantaan taidemuseo. Helsinki: Like.

Lääkärilehti (19.6.2018). Ajassa. Ajankohtaista. WHO julkaisi ICD-11-tautiluokituksen. Saatavilla <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankoh-taista/who-julkaisi-icd-11-tautiluokituksen>

MetLife (18.3.2010). New MetLife Study of LGBT Boomers: One-third Live Alone; Only Half Live With a Partner/Spouse; Most Look To Families Of Choice For Support As They Prepare For Later Life. Saatavilla <https://www.myopenenrollmentresearchstudy.com/about-us/newsroom/2010/march/new-metlife-study-of-lgbt-boomers--one-third-live-alone--only-ha/>

Meyer, I.H. (2003). Prejudice, Social Stress and Mental Health in Lesbian, Gay and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. *Psychological Bulletin* 129(5): 674–697. Saatavilla <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2072932/pdf/nihms32623.pdf>

Mustola, K. & Pakkanen, J. (2007) Johdanto. Teoksessa K. Mustola & J. Pakkanen (toim.), *Sateenkaari-Suomi: Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiaa* (s. 11–12). Vantaan kaupunginmuseo. Helsinki: Like.

Mustola, K. (2007a). Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajavartijoita ja rajan ylittäjiä. Teoksessa K. Mustola & J. Pakkanen (toim.), *Sateenkaari-Suomi: Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiaa* (s. 66–74). Vantaan kaupunginmuseo. Helsinki: Like.

Mustola, K. (2007b). Suomalaisten lesbo- ja homoliikkeiden historiaa. Teoksessa K. Mustola & J. Pakkanen (toim.), *Sateenkaari-Suomi: Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiaa* (s. 18–37). Vantaan kaupunginmuseo. Helsinki: Like.

- Mönkkönen, K. (2018). *Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla*. Gaudeamus.
- Niinimäki, T. & Tikkinen, A. (4.9. 2018). Sateenkaarisertifiointi [Koulutus]. Helsinki.
- Nissinen, J. (2011). Luottamuksen rakentuminen moninaisuutta kunnioittaen. Teoksessa L. Tuovinen, O. Stålström, J. Nissinen & J. Hentilä (toim.), *Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus* (s. 11–35). Helsinki: Gaudeamus.
- Piippo, S. (2017). *Forum-teatteri lähisuhdeväkivaltatyön koulutusmenetelmänä*. Saumuri-hanke / VIOLA – väkivallasta vapaaksi ry. Saatavilla <https://docplayer.fi/57410087-Forum-teatteri-lahisuhdevakivalta-tyon-koulutusmenetelmana.html>
- Pitkälä, K., Routasalo, P., Blomqvist, L. & Mäntyranta, T. (2004). Ryhmäilmiöitä ikääntyneiden taide- ja virikeryhmissä. Teoksessa K. Pitkälä, P. Routasalo & L. Blomqvist (toim.), *Ikääntyneiden yksinäisyys. Taide- ja virikeryhmät psykososiaalisena kuntoutuksena* (s. 78–96). Helsinki: Vanhustyön keskusliitto.
- Pride. Meistä. Pride-historiaa. Saatavilla 16.1.2020 <https://pride.fi/meista/historiaa>
- Ranta-Ylitalo, M. (2013). Forum-teatteri päihdekuntoutuksessa. Teoksessa M-R. Ventola, M. Ranta-Ylitalo & R. Ekoluoma (toim.), *Osallistava teatteri sosiokulttuurisessa palvelumuotoilussa: Forum-teatteria päihdekuntoutuksessa* (s. 31–44). (Ajankohtaista – Aktueellit, 5, Centria ammattikorkeakoulu). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/70945/Osallistava%20teatteri_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ristkari, M., Suni, N & Tyni, V. (2018). *Sukupuolena ihminen. Tietokirja transsukupuolisuudesta ja sukupuolen moninaisuudesta*. Helsinki: Tammi.
- Roseneil, S. (2004). Why We Should Care About Friends: An Argument For Queering the Care Imaginary in Social Policy. *Social Policy and Society* 3:4, 409–419. Saatavilla https://www.researchgate.net/publication/231884544_Why_We_Should_Care_About_Friends_An_Argument_for_Queering_the_Care_Imaginary_in_Social_Policy

- Rusanen, S. (2014). Osallistava teatteri koulutusmenetelmänä. Teoksessa P. Korhonen & R. Airaksinen (toim.), *Hyvä hankaus 2.0* (s. 145–164). (Taideyliopisto Kokos-julkaisusarja 1/2014). Helsinki: Draamatyö.
- Rönkkö, E. (2019). *Moninaisuus ja yhdenvertaisuus. Opas vanhusneuvostoille*. Eläkeläiset ry:n monikulttuurinen toiminta. Saatavilla https://elakelaiset.fi/wp-content/uploads/opas_valmis_netti.pdf
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_4.html
- Salonen, K. (2011). Sosiaalinen näkökulmana vanhuudessa. Teoksessa T. Kotiranta, P. Niemi & R. Haaki (toim.), *Sosiaalisen toiminnan perusta*, (s. 152–168). Helsinki: Gaudeamus.
- Saltzburg, S. (2015). Pedagogy for Unpacking Heterosexist and Cisgender Bias in Social Work Education in the United States. Teoksessa J. Fish & K. Karban (toim.), *Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Health Inequalities: International Perspectives in Social Work* (s. 205–221). Saatavilla <https://diak.finna.fi>
- Sarvimäki, A. & Heimonen, S. (2010). Ikääntymisen, vanhuuden ja vanhusten palvelujen nykytila. Teoksessa A. Sarvimäki, S. Heimonen & A. Mäki-Petäjä-Leinonen (toim.), *Vanhuus ja haavoittuvuus* (s. 14–32). Helsinki: Edita.
- Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta Suomessa. Tasa-arvoajkaisuja 2012:1. Helsinki: Tasa-arvoaltuutetun toimisto. Saatavilla <https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Selvitys+sukupuolivahemmistojen+asemasta.pdf/4c84618f-8c6c-484f-a7e5-bfda8d06e9a6>
- Seniorit. Seta. Saatavilla 22.2.2020 <https://seniorit.seta.fi/>
- Seniorit. Seta. Sateenkaarisertifointi. Saatavilla 22.2.2020 <https://seniorit.seta.fi/sateenkaarisertifointi>
- Seniorit. Seta. Tietoa sateenkaarisenioreille. Saatavilla 23.2.2020 <https://seniorit.seta.fi/tietoa-sateenkaarisenioreille>
- Seta. Ihmisoikeudet. Saatavilla 22.2.2020 <https://seta.fi/ihmisoikeudet>

- Seta. Ihmisoikeudet. Sateenkaarihistoria Suomessa. Saatavilla 13.3.2020
<https://seta.fi/ihmisoikeudet/sateenkaarihistoria-suomessa>
- Seta. Järjestö. Saatavilla 13.3.2020 <https://seta.fi/jarjesto>
- Seta. Sateenkaaritieto. Sateenkaarisanasto. Saatavilla 22.2.2020
<https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto>
- Seta. Sateenkaaritieto. Seksuaalinen suuntautuminen. Saatavilla 13.3.2020
<https://seta.fi/sateenkaaritieto/seksuaalinen-suuntautuminen/>
- Seta. Sateenkaaritieto. Sukupuolen moninaisuus. Saatavilla 22.2.2020
<https://seta.fi/sateenkaaritieto/sukupuolen-moninaisuus>
- Seta. Sateenkaaritieto. Sukupuolen moninaisuus. Intersukupuolisuus. Saatavilla 23.2.2020 <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sukupuolen-moninaisuus/intersukupuolisuus>
- Seta. Sateenkaaritieto. Sukupuolen moninaisuus. Transsukupuolisuus. Saatavilla 13.3.2020 <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sukupuolen-moninaisuus/transsukupuolisuus>
- Sihvonen, A-P., Martelin, T., Koskinen, S., Sainio, P. & Aromaa, A. (2013). Terveet ja toimintakykyiset elinvuodet. Teoksessa E. Heikkinen, J. Jyrkämä & T. Rantanen (toim.), *Gerontologia* (s. 66–71). (3. uud. p.). Helsinki: Duodecim.
- Silvennoinen, P. (2009). Sosiaalinen kestävyys ja ikäihmiset. Teoksessa K. Hentinen, A. Iija & E. Mattila (toim.), *Kuuntele minua – mielenterveyshäiriöiden käytännön menetelmiä*, (s. 22–30). Helsinki: Tammi.
- Sosiaali- ja terveysministeriö ja Kuntaliitto (2017). *Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palveluiden parantamiseksi 2017–2019*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:6. Saatavilla https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06_2017_Laatusuositusjulkaisu_fi_kansilla.pdf
- Stålström, O. (1997). *Homoseksuaalisuuden sairausleiman loppu*. (Väitöskirja lääketieteen sosiologiassa. Kuopion yliopisto) Saatavilla <http://www.finnqueer.net/pdf/Homoseksuaalisuuden.pdf>
- Suhonen, M. (2007). Transsukupuolisuuden näkymätön historia. Teoksessa K. Mustola & J. Pakkanen (toim.), *Sateenkaari-Suomi. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiaa* (s. 53–65). Vantaan kaupungin museo. Helsinki: Like.

- Sukupuolen osaamiskeskus. Sukupuoli. Sukupuolen moninaisuus. Sukupuolen moninaisuuden sanasto. Saatavilla 13.3.2020 <https://sukupuolen-osaamiskeskus.fi/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-moninaisuuden-sanasto>
- Tasa-arvoa päiväkotiin (2016). Tekstikokoelma sukupuolisensitiivisestä varhaiskasvatuksesta. Sukupuolisensitiivisyys varhaiskasvatuksessa – tasa-arvoinen kohtaaminen päiväkodissa -hanke. Opetus- ja kulttuuriministeriö & Naisasialiitto Unioni ry. Saatavilla <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/wp/wp-content/uploads/2016/08/TASAarvoap%C3%A4iv%C3%A4kotiin.pdf>
- Tiikkainen, P. (2013). Sosiaalinen toimintakyky. Teoksessa Heikkinen, E., Jyrkämä, J. & Rantanen, T. (toim.), *Gerontologia* (3. uud. painos). (s. 284–290). Helsinki: Duodecim.
- Tilastokeskus (29.3.2013). Artikkelit. Sateenkaariperheet tuovat väriä tilastoihin. Saatavilla https://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_001.html?s=0
- Tilastokeskus (2018). Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkopublication]. ISSN=1798-5137. 2018, Liitetaulukko 1. Väestö ikäryhmittäin koko maa 1900 - 2070 (vuodet 2020-2070: ennuste) Korjattu 18.12.2018. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla http://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn_2018_2018-11-16_tau_001_fi.html
- Tjurin, O. (2014). *Ikääntyvät seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt: vanhuspalveluiden kehittämisen näkökulma*. (Opinnäytetyö, Metropolia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201405219008>
- Törmä, S., Huotari, K., Tuokkola, K. & Pitkänen, S. (2014) *Ikäihmistien moninaisuus näkyväksi. Selvitys vähemmistöihin kuuluvien ikääntyneiden henkilöiden kokemasta syrjinnästä sosiaali- ja terveystalvissa*. (Sisäministeriön julkaisu 14/2014). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-491-965-4>
- Valtonen, S. (2012). Yhdenvertainen vanhuus -hanke. Raportti vanhustyöntekijöille suunnatun kyselyn tuloksista. Saatavilla

- https://www.dropbox.com/s/up1rurave3k2dyf/raportti_vanhus-tyon_ammattilaiset_valtonen_saini2012.pdf?dl=0
- Valtonen, S. & Hakola, S.M. (2018). *Haluaisin pystyä kertomaan. Sateenkaari-seniorit ikääntyneille suunnattujen palveluiden asiakkaina*. Helsinki: Seta ry.
- Ventola, M-R. (2013). Osallistava teatteri – taidetta elämän hyväksi. Teoksessa M-R. Ventola, M. Ranta-Ylitalo & R. Ekoluoma (toim.), *Osallistava teatteri sosiokulttuurisessa palvelumuotoilussa: Forum-teatteria päihdekuntoutuksessa* (s. 11–13). (Ajankohtaista – Aktuellt, 5, Centria ammattikorkeakoulu). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/70945/Osallistava%20teatteri_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vilka, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja havainnoi*. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. (2018). Havainnot ja havainnointimenetelmät tutkimuksessa. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Väestöliitto (6.6. 2017). Sateenkaariperheiden lapset ja nuoret voivat hyvin. Saatavilla <https://www.vaestoliitto.fi/?x27375=6908031>
- Westwood, S. King, A., Almack, K., Suen, Y-T. & Bailey, L. (2015). Good practice in health and social care provision for LGBT older people in the UK. Teoksessa J. Fish & K. Karban (toim.), *Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Health Inequalities: International Perspectives in Social Work* (s. 205–221). Saatavilla <https://diak.finna.fi>
- Yvi. Sanakirja. Normi (norm). Saatavilla 22.2.2020 <http://www.yvi.fi/sanakirja/259-normi-norm>
- Öystilä, S. (2019). Draaman mahdollisuudet ohjaustyössä. Teoksessa A.-L. Karjalainen (toim.), *Luovan toiminnan työtavat: käsikirja sosiaali- ja terveysalalle* (s. 141–195). Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITE 1. Sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä käsitteitä

(Mustola & Pakkanen 2007, 13, Kärnä, Uusi-Mäkelä & Mattila 2018, 2631–32, Seta. Sateenkaaritieto. Sateenkaarisanasto.)

Biseksuaali: sekä miehiin että naisiin seksuaalista ja/tai emotionaalista vetovoimaa tunteva mies tai nainen.
Homo: miehiin seksuaalista ja/tai emotionaalista vetovoimaa tunteva mies.
Kaappi: oman seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisutavan salaaminen joiltakin tai kaikilta kanssaihmisiltä.
LGBTIQ: Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. Alkukirjainlyhenne englannin kielen sanoista lesbian, gay, bisexual, trans, intersexual ja queer. Suomalainen vastine LHBTIQ muodostuu sanoista lesbo, homo, trans, intersukupuolinen ja queer .
Lesbo: naisiin seksuaalista vetovoimaa ja/tai romanttista kiinnostusta tunteva nainen.
Muunsukupuolinen/transgender: ihminen, jonka kokemus sukupuolesta tai -puolista ei ole miehen tai naisen, vaan jotain niiden väliltä tai niiden ulkopuolelta.
Sukupuoli-identiteetti: ihmisen oma kokemus sukupuolestaan.
Sukupuolen ilmaisu: tavat, jolla sukupuoli ilmenee ihmisen ulkoisessa olemuksessa (esimerkiksi elekieli, pukeutuminen, puhetapa, hiustyyli, meikkaaminen).
Sukupuoleton: ihminen, joka kokee ettei hänellä ole sukupuoli-identiteettiä tai että sukupuolettomuus on hänen sukupuoli-identiteettinsä.
Sukupuoliristiriita: oma sukupuoli-identiteetti ei vastaa muiden tulkintaa omasta sukupuolesta. Sukupuoliristiriitaan voi liittyä sosiaalista dysforiaa eli voimakasta tunnetta vääränlaisuudesta sosiaalisissa tilanteissa, sekä kehodysforiaa, eli tunnetta oman kehon sukupuolitettujen piirteiden vääränlaisuudesta.
Transsukupuolinen: ihminen, jonka oma kokemus sukupuolesta ei vastaa hänelle syntymässä määritettyä sukupuolta.
Transvestiitti: ihminen, jonka identiteettiin kuuluu sekä mieheyttä että naiseutta ja hän ilmentää kumpaakin ainakin ajoittain (esim. pukeutumalla, laittautumalla, puhettavalla, eleillä).
Queer: voi olla yleisnimitys kaikille sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöille. On myös akateeminen käsite ihmiselle ja ajattelutavalle, joka asettaa kyseenalaiseksi sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä normeja ja rikkoo niiden sääntöjä ja rajoja.
Questioning: ihminen, joka pohtii seksuaalista suuntautumistaan tai sukupuoli-identiteettiään.

LIITE 2. Palautekeskustelun kysymykset

Sateenkaariseniorien sensitiivinen kohtaaminen -työpaja

20.8.2019

PALAUTEKESKUSTELU 20 min

Jakaudutaan pienryhmiin, joissa keskustellaan seuraavista kysymyksistä:

1. Mitä mieltä olette forumteatterimenetelmän toimivuudesta koulutusmuotona? Voitte miettiä esimerkiksi soveltuvuutta eri ihmisille ja eri työtehtäviin, ryhmäkokoja, sopivuutta sateenkaarisertifikaattikoulutukseen...

Keskustelun jälkeen vastaukset kiertävällä puheenvuorolla jokaiselta pienryhmältä.

2. Onko teillä kehittämisideoita koulutuksen suhteen? Mitä voisi tehdä toisin? Miten? Puuttuiko jotain, oliko jotain liikaa?

Keskustelun jälkeen vastaukset kiertävällä puheenvuorolla jokaiselta pienryhmältä.

LIITE 3. Kirjallinen palautelomake

Sateenkaariseniorien sensitiivinen kohtaaminen -työpaja

20.8.2019

PALAUTEKYSELY

Arvioi asteikolla **1 – 5** tämänpäiväistä tapaamista seuraavista näkökulmista:

Tilaisuudesta informoiminen etukäteen	_____
Päivän rakenne	_____
Sisällöllinen anti	_____
Tapaamisen anti suhteessa omiin tarpeisiin ja/tai työhön	_____
Esittelymenetelmien toimivuus	_____
Yleisarvosana tapaamisesta	_____

Avoimet kysymykset:

- 1) Millaisia tunteita ja/tai ajatuksia koulutuksessa käsitellyt ja tehdyt asiat sinussa herättivät?

- 2) Opitko tänään jotain uutta? Mitä?

LIITE 4. Draamaryhmän ennakkomainos

draamaa sateenkaarisenioreille



Kutkuttaako teatteri, sytyttääkö sanataide? Kaipaako ajatuksille ja tunteille uusia ilmaisukanavia? Tule mukaan sateenkaarisenioreille suunnattuun draamaryhmään, jossa tehdään teatteri-improvisaatio- ja muita luovuusharjoitteita (esimerkiksi kirjoittain).

Ryhmä ei ole psykodraamaa tai draamaterapiaa, mutta elämän koko kirjo saa näkyä ja tulla osaksi työskentelyä. Tapaamispäivät ja -ajat:

pe 1.2. klo 17 – 19.30

pe 8.2. klo 17- 19.30

pe 22.2. klo 17- 19.30

pe 8.3. klo 17 – 19.30

pe 22.3. klo 17 – 19.30

pe 5.4. klo 17 – 19.30

pe 26.4. klo 17 – 19.30

pe 3.5. klo 17 – 19.30

Huom! Näiden päivämäärien lisäksi sovitaan vielä ainakin yksi tapaaminen.

Paikka: XXXX

Mukaan voi tulla vielä 1.2. On toivottavaa, että ryhmäläiset voisivat osallistua kaikkiin tapaamiskertoihin. Ryhmän tavoitteena on luova ja iloinen yhdessäolo ja mahdollisesti myös esiintyminen. Draamaryhmä on myös osa ohjaajan opinnäytetyöskentelyä Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomitutkintoa varten.

Ryhmän koko: 6 – 12 henkilöä

Ilmoittautumiset ja lisätietoja: ohjaaja Carla-Rose Häkkinen p.
FM, steinerpedagogisen ilmaisutaidon ohjaaja, sosionomiopiskelija

LIITE 5. Forumteatterikohtauksen käsikirjoitus

Palvelukeskus, kahvi & keskusteluryhmä

Henkilöt:SOSIAALIOHJAAJA, asiakas JAAKKO/JOHANNA, asiakas PAAVO ja PERA

Ohjaaja: Hei vaan, kiva kun ootte paikalla. Odotellaan vielä jos se Jaakkokin sieltä tulisi...

Jaakko/Johanna (mekossa): Hei vaan!

Ohjaaja: Hei Jaakko! Kiva kun tulit.

Paavo ja Pera: (vaisusti): Hei...

Jaakko/Johanna: Tänne on aina kiva tulla, kahville ja vähän jutustelemaan. Se on muuten Johanna tänään.

Ohjaaja: Selvä juttu, niinpä, Johanna. Terve vaan. Oikein kaunis leninki sinulla tänään.

Johanna: Kiitos! Sen takia myöhästyin vähän kun oli vaikea valita.

Paavo: Herranen aika.

Pera: Mitä sulla on päällä?

Ohjaaja: Niin, tästä on ollutkin sun kanssa puhetta, Johanna, että.... Saanko kertoa?

Johanna: Joo, saat.

Ohjaaja: Kiitos, eli Jaakko -- eli Johanna -- on tosiaan minulle kertonutkin että tykkää välillä pukeutua mekkoon ja laittaa vähän meikkiä, eikös vaan?

Johanna: Juu, välillä on mukava vähän tyttöillä.

Paavo: Tyttöillä?

Ohjaaja: Niin. Onko se tuttu sana, tai tuttu juttu teille?

Paavo ja Pera: No ei kyllä ole.

Pera (supattaa) **Paavolle:** Hyi että. Yrittääkö se nyt iskee meitä seuraavaksi

Ohjaaja: (ei ole huomaavinaan supattelua): Niin, se tyttöily tarkoittaa että mies pukeutuu välillä naisten vaatteisiin ja voi vähän laittautuakin naiseksi. Se on ihan ok täällä meillä.

Paavo ja Pera ovat hiljaa ja katselevat lattiaan. Myös **Johanna** on hiljaa.

Pera (Paavolle): No, oletkos tänään käynyt jo kävelyllä?

Paavo: En vielä, oli niin huono keli aamupäivällä.

Pera: Niinhän se oli. Haluatko mennä yhdessä kahvien jälkeen?

Paavo: Mennään vaan.

Pera ja Paavo hörppäävät kahvit nopeasti, vilkaisevat vielä **Johannaa** ja lähtevät pois. **Ohjaaja** ja **Johanna** jäävät istumaan.

Osa 2: sama keskustelu& kahviryhmä seuraavana päivänä. Paikalla sos.ohjaaja, Paavo ja Pera.

Ohjaaja: Hei vaan! Mukava nähdä. Onkohan Jaakko tulossa tänään?

Paavo ja Pera (ilkeään sävyyn): Vai Johanna?

Ohjaaja: Aivan niin, vai Johanna. Tämä tyttöily taisi tosiaan olla teille aika uusi asia, siitä oli eilen puhetta.

Pera: Ihan hemmetin outoa touhua.

Paavo: (nyökyttelee)

Ohjaaja: (ymmärtäväisesti) Niinkö. Minkälaisia ajatuksia se teissä herättää, tai vaikka sinussa XXXX?

Pera: No eikö tuo nyt ole vähän sairasta. Vai onko sillä dementia iskenyt.

LIITE 6. Informointikirje

INFORMOINTIKIRJE TYÖPAJAAN OSALLISTUVALLE

Olet ilmoittautunut työpajaan ”Sateenkaariseniorien sensitiivinen kohtaaminen sosiaalipalveluissa”. Työpaja on vapaaehtoinen osa Seta ry:n sateenkaarisertifiointia. Työpajoja järjestetään yksi XX:n palvelukeskuksen sekä yksi XX:n palvelukeskuksen henkilöstölle.

Työpajan aihe on ikääntyvien sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien ihmisten tarpeet sosiaalipalvelujen asiakkaina. Tavoitteena on antaa osallistujille mahdollisuus tutkia omia asenteitaan, tunteitaan ja taitojaan aiheeseen liittyen. Näemme ja kokeilemme yhdessä erilaisia tapoja vuorovaikuttaa asiakaskohtaamisissa. Tilanteet tehdään eläviksi forum-teatterin keinoin.

Työpajassa et tarvitse minkäänlaista teatteriosaamista. Sinun ei myöskään tarvitse esiintyä muiden edessä, ellet halua. Työpaja on rakennettu siten, että jokainen voi osallistua sillä tavalla kuin kokee mukavaksi. Tärkeintä on avoin mieli ja kiinnostus sateenkaariseniorien asioita kohtaan.

Tapaaminen alkaa tutustumisella ja lämmittelyllä, joita seuraa forum-teatteriosuus. Sateenkaariseniorien draamaryhmän jäsenet esittävät kuvitteellisen kohtauksen sateenkaariseniorin ongelmallisesta tilanteesta sosiaalipalveluissa. Kun kohtaus on nähty, se esitetään uudelleen, jolloin kaikilla osallistujilla on tilaisuus pysäyttää tilanne ja ehdottaa vaihtoehtoisia tapoja puhua ja toimia. Emme etsi lopullista totuutta tai valmiita toimintamalleja, vaan tarkoitus on herättää tunteita, ajatuksia ja keskustelua. Koulutuksen päätteeksi osallistujilta kerätään kirjallinen, nimetön palaute sekä käydään suullinen palautekeskustelu, joissa osallistujat arvioivat koulutuksen toimivuutta ja voivat esittää kehittämisideoita.

Työpaja on sosionomiopiskelija Carla-Rose Häkkisen toiminnallisen opinnäytetyön tuotos, josta tehty raportti esitetään opinnäytetyöseminaarissa Diakonia-ammattikorkeakoulussa ja julkaistaan Suomen ammattikorkeakoulujen Theseus-verkkopalvelussa. Työpajat taltioidaan joko: 1) videoimalla tai 2) äänitallenteella. Taltioinnin tekee Seta ry:n seniorityön koordinaattori Touko Niinimäki. Videointiin on saatu tutkimuslupa Helsingin kaupungilta ja siihen pyydetään myös kirjallinen suostumus kaikilta koulutukseen osallistuvilta. Taltiointeja ei esitetä missään eli niitä käytetään ainoastaan opinnäytteen tekijän muistin tukena opinnäytetyön raporttia laadittaessa. Opinnäytetyön raportissa viitataan työpajoissa kerättyyn tutkimusaineistoon niin, ettei yksittäisiä osallistujia voi tunnistaa niistä.

LÄMPIMÄSTI TERVETULOA TYÖPAJAAN!

Terveisin Carla-Rose Häkkinen

FM, puhe- ja draamataiteen ohjaaja, sosionomiopiskelija (AMK)

Yhteystiedot:..... puh.:

LIITE 7. Suostumusasiakirja

SUOSTUMUS OSALLISTUMISESTA

Olen tutustunut kehittämishankkeen kuvaukseen ja saanut riittävän selvityksen hankkeesta ja sen yhteydessä suoritettavasta tietojen keräämisestä ja käsittelystä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää tutkimusta koskevia kysymyksiä, ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Voin halutessani peruuttaa tai keskeyttää osallistumiseni tai kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta missä vaiheessa tahansa tutkimusta ilmoittamalla siitä tutkimuksesta vastaavalle henkilölle:

Carla-Rose Häkkinen*****, puh. =====.

Voin myös peruuttaa tämän suostumuksen, jolloin tietojani ei enää käytetä tutkimuksessa. Antamiani tietoja saa käyttää tieteelliseen raportointiin (esim. julkaisuihin) vain sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä tutkittavaa ei voi tunnistaa.

Annan suostumukseni seuraaviin kohtiin (ympyröi tai rasti valitsemasi kohta):

A. Kaikki tiedonkeruu, ml. haastattelut, kyselyt ja video/äänitallennetaltiointi :		
1. Suostun osallistumaan hankkeeseen tutkimushenkilönä.	kyllä	ei
B. Kyselyt:		
3. Suostun kyselylomakkeen anonyymien vastausten tallentamiseen ja käyttämiseen tutkimustarkoituksessa.	kyllä	ei
C. Tallennus: (yhtä tallennusmenetelmää käyttäen, video ensisijaisena vaihtoehtona)		
4. Annan suostumukseni työpajassa otettujen videoiden käyttämiseen tutkimustarkoituksessa. Videoita ei esitetä ja ne jäävät ainoastaan tutkijan katsottavaksi tutkimuksen ajaksi, jonka jälkeen aineisto hävitetään.	kyllä	ei
5. Annan suostumukseni äänitettyjen audiotallenteiden käyttämiseen tutkimustarkoituksessa. Tallenteita ei esitetä ja ne jäävät ainoastaan tutkijan käyttöön tutkimuksen ajaksi, jonka jälkeen aineisto hävitetään.	kyllä	ei
6. Annan suostumukseni havainnointiin työpajan aikana ja siitä kirjattujen muistiinpanojen käyttämiseen tutkimustarkoituksessa.	kyllä	ei

Tutkimushenkilön nimi

Tutkimushenkilön yhteystiedot

Tätä suostumuslomaketta on tehty kaksi samasanaista kappaletta, joista toinen allekirjoitettu kappale jää tutkijan arkistoon. Tiedote, tietosuojailmoitus ja toinen, samasanainen kappale allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan allekirjoittajalle (tutkimukseen osallistuja).

Paikka ja aika _____ / ____ 20____

Suostumuksen vastaanottaja (tutkija täyttää)

Allekirjoitus

Nimen selvennys

LIITE 8. Työpajoissa tehtyjen repliikkitarjousten määrä

Työpaja 1	Työpaja 2
osallistujien (n=11) tarjoukset (n= 41)	osallistujien (n=8) tarjoukset (n=50)
D = 9, kävi myös lavalla	C = 25, kävi myös lavalla
A = 8	A= 13, kävi myös lavalla
E = 7	B, D, E, F, G, H = 12
C = 6, kävi myös lavalla	
B, F, G, H, I, J = 11	

LIITE 9. Työpajoissa käytetyt vuorovaikutuksen strategiat

- 1) **Tiedon jakaminen käsitteitä selittämällä.** ”Hän voisi sanoa siinä, että onko se tuttu sana ... tuota... että haluatteko että avaan asiaa enempi teille?”
- 2) **Asiakkaan osallistaminen.** ”Miten sä Lilla haluisit että me tehtäis nyt?”
- 3) **Keskusteluun kutsuminen.** ”Ohjaaja vois sanoa että tämä on ilmiselvästi sellainen tunteita ja ajatuksia herättävä asia, että on hyvä että voidaan puhua tästä.
- 4) **Tunteisiin vaikuttaminen, empatian herättely.** ”Ohjaaja, kysy vielä näiltä kahdelta että etteks te tunne että Jaakko luottaa teihin tosi paljon kun hän uskals tulla tänne näin?”
- 5) **Asenteiden kyseenalaistaminen, konfrontaatio.** ”Hän vois kysyä että mikä tässä on niin huvittavaa tässä tilanteessa.”
- 6) **Yhteiskunnallinen lainsäädännön ja oikeudenmukaisuuden näkökulma.** ”Vapaaehtoisten ohjaaja vois kertoa että meillä on täällä XXXX:ssä yhdessä sovitut teesit, joiden mukaan me täällä toimimme. Jotka löytyvät seiniltä.”
- 7) **Kärsivällisyyden ja ymmärryksen osoittaminen erimielisille.** ”Sit mä oon toisaalta sitä mieltä, että tässä on paljon sulattemista ja vaatii aikaa.”
- 8) **Normien kyseenalaistaminen.** ”Johanna on tässä monta kertaa sanonu että hän ei halua vaihtaa sukupuolta, hän on mies, hän haluaa välillä ainoastaan ja vain pukeutua naiseksi, et se tuntuu hyvältä, niin tuleeks tää sulle Lilla jotenkin, kun aattelee et sä varmaan pukeudut joskus pitkiin housuihin ja ikään kuin semmisiin miesmäisempiin asuihin?”
- 9) **Huumori.** ”Ohjaaja vois sanoa että niin, [mekko] on kyllä mukava ja vilposa kesähelteellä”
- 10) **Oman mielipiteen ilmaiseminen.** ”Kuulostaa aika pahalta.”, ”Minusta se on hieno.” (vain työpaja 2)
- 11) **Tunteista kyseleminen.** ”Mikä sua ahdistaa Lilla, osaaks sä selittää mikä sen tekee että kun Jaakko on, Johanna on tossa ja on omana itsenään siinä, nyt Johannana, niin miten se sua, mikä se on mikä siinä ahdistaa sua?” (vain työpaja 2)
- 12) **Näyttelijän ilmaisuun puuttuminen.** ”Ja sit vähän silleen että ei ois sellanen toruva äänensävy ohjaajalla...” (vain työpaja 1)

LIITE 10. Suullisen palautteen kysymykset ja vastauksia

Kysymykset	Vastaukset: työpaja 1	Vastaukset: työpaja 2
<p>1. Mitä mieltä olette forum-teatterimenetelmän toimivuudesta koulutusmuotona? Esimerkiksi sen soveltuvuus eri ihmisille ja eri työtehtäviin, ryhmäkoko, sopivuus sateenkaariserifikaattikoulutukseen...</p>	<p>"Tosi mielenkiintoinen ja hyvä menetelmä." "toimi tosi hyvin varsinkin tän kokoisessa, pienessä ryhmässä." "tämä aihe sopi myös hyvin käsiteltäväksi tällaisessa koulutusmuodossa." "turvalliselta tuntuva koulutusmuoto, kun ohjaaja mukana joka voi tulla väliin tarvittaessa."</p>	<p>"tosi mielenkiintoinen, kiva tapa tutustua asioihin, päästä syvällekin näissä asioissa." "sinänsä tällä tavalla pääsee asioihin tutustumaan tosi hyvin, teatterin muodossa." "minulle henkilökohtaisesti oli helpompaa olla tällaisessa intiimimmässä [ryhmässä]." "jos ajatellaan jotain sertifikaattia niin ei välttämättä ole toimiva sen takia koska tähän ei ole pakko kaikkien osallistua, eikä voi pakottaakaan."</p>
<p>2. Onko teillä kehittämisideoita koulutuksen suhteen? Mitä voisi tehdä toisin? Miten? Puuttuiko jostain, oliko jotain liikaa?</p>	<p>"ei osaa sanoa mitä voisi tehdä toisin, kohtaus oli hyvä ja todentuntuinen, mitä olisi meilläkin täällä talossa voinut tapahtua." "Aihe oli sopiva aikaan nähdessä, jos olisi ollut vieras aihe niin olisi tarvinnut enemmän aikaa – tai alustusta." "oli kiva, että oli myönteinen ilmapiiri koko ajan, oli helppo olla mukana." "ei tullut mieleen kehittämisideoita, kaikki toimi tosi hyvin. Puhuttiin kaikesta siitä mikä hyvin toimi, eli aikataulu oli hyvä, alkujumput vaikuttivat positiivisesti tunnelmaan." "Pienimuotoinen osallistuttaa helpommin."</p>	<p>"Oli kaksi aika samantapaista roolia, nämä junnupullat, että jos toinen olisi vaikka ruvennut pikkusen leppymään" "Olisko voinut olla kaksi erilaista tilannetta. Nyt välillä tuntui että tämä junnua. Toisaalta ehkä päästiin pureutumaan." "Toinen stoori mikä oli alussa jäi käsittelemättä, kohtaus seuraavana päivänä, siitä olisi voinut tulla hedelmällinen keskustelu." "Olisiko voinut olla useampia, lyhyitä tilanteita tai etukäteen keissejä meiltä, olisimme voineet tuoda niitä. Niitä ei välttämättä ole kyllä niin paljon."</p>

LIITE 11. Kirjallisen palautteen avoimet kysymykset ja vastauksia

Avoimet kysymykset	Työpaja 1	Työpaja 2
<p>1. Millaisia tunteita ja/tai ajatuksia koulutuksessa käsitellyt ja tehdyt asiat sinussa herättivät?</p>	<p>“Koulutushetki oli antoisa ja mielenkiintoinen. Kaikki oli hyvin toteutettua ja antoi positiivisia ajatuksia.” “Myötätuntoa asiakkaita kohtaan, jotka kokevat etteivät voi olla omia itsejään.” “Mielenkiintoa ja tunteen, että tarvitsen vielä lisää tietoa kertoakseni /välittääkseni sitä eteenpäin esim. meidän asiakkaillemme.” “Näitä asioita on tullut mietittyä jo aika paljon, mutta silti tuli joku ahaa-tunne välillä vaikkei suoranaisesti tullut uusia asioita.” “Uusia näkökulmia. Suvaitseminen asiaan lisääntynyt yleisesti.”</p>	<p>“Uskon, että mieleen tulleet asiat palaavat vielä omaan ”käsittelyyn”, paljon ajatuksia tuli mieleen. Arjessa tulevat tilanteet, niiden käsittely, tämä draamasessio avasi tilanteisiin ratkaisuja.” “miten paljon kärsivällisyyttä mielipiteiden ja suhtautumisen muuttaminen vaatii – niin näytelmässä kuin tosi elämässäkin – mutta kärsivällisesti eteenpäin vaan!” “Myötätuntoa, ärtymystä, halua ymmärtää, iloa, surua, paljon ajatuksia, myös oivalluksia ja ihmetystä ihmisyydestä.”</p>
<p>2. Opitko tänään jotain uutta? Mitä?</p>	<p>“Asiat jotka tulivat ilmi ovat itselle jo suhteellisen tuttuja kun olen sateenkaarisertifikaattiin tutustunut X:n palvelukeskuksen toiminnassa mutta ohjaajan asenne, puhetyyli ja -tapa opettivat uusia asioita. “Uusi tapa toimia, ensimmäistä kertaa mukana. Sain paljon uusia ideoita!” “Tiettyihin asioihin esim. eleisiin tai ilmeisiin, jotka selvästi syrjiviä, voi olla vaikea tarttua/puuttua. Saatoin löytää siihen uusia keinoja.” “Pari kivaa ‘työkalua’ omiin ryhmänohjauksiin (alkulämmittelyt). Uutta näkökulmaa käsiteltyyn sateenkaariaiheeseen.”</p>	<p>“Asiat eivät ole aina yksiselitteisiä 😊” “uutta lähestymistapaa yhdenvertaisuutta koskevaan keskusteluun asiakkaiden kanssa” “forum-teatterin toimivuus ja sopivuus” “En varsinaisesti. Tuli taas näkyväksi, miten vaikeaa on olla erilainen.” “Kivaa teatterin tekemistä. Hyvää vuorovaikutusta.” “Varsinaisesti mitään uutta ei tullut, mutta hyvin hoidettu ja toteutettu työpaja jättää aina hyvän olon ja esiintyneitä ajatuksia voi hyödyntää arjessa.”</p>