

Hanna Borgelin

Päivi Kekäläinen

SEIKKAILUN KEVÄT

Työssä jaksamista tukeva toimintakokonaisuus

Kuopion kaupungin lastensuojelun

perhetyöntekijöille

Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma

Joulukuu 2010




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences	Opinnäytetyön päivämäärä 17. 12 2010				
Tekijä(t) Hanna Borgelin & Päivi Kekäläinen	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaalialan koulutusohjelma Sosionomi (AMK)				
Nimeke Seikkailun kevät. Työssä jaksamista tukeva toimintakokonaisuus Kuopion kaupungin lastensuojelun perhetyöntekijöille					
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyönämme järjestimme toimintapäiviä, joiden tarkoituksena oli tukea Kuopion kaupungin lastensuojelun perhetyöntekijöiden työssä jaksamista. Suunnittelimme ja toteutimme perhetyöntekijöille neljän kerran toimintapäiväkokonaisuuden. Toimintapäivät toteutettiin keväällä 2010 Kuopion alueella.</p> <p>Toimintapäivien suunnittelun perustana käytimme elämyspedagogiikan ja seikkailukasvatuksen menetelmiä. Tavoitteemme oli seikkailun keinoin tukea työyhteisön hyvää ilmapiiriä sekä tarjota kokemuksia virkistymisestä erilaisten toiminnallisten harjoitteiden avulla. Tavoitteemme oli vaikuttaa sekä jokaisen yksittäisen työntekijän, että koko työyhteisön virkistymiseen. Toiminnan kautta pyrimme tarjoamaan myönteisiä yhdessä olemisen ja tekemisen kokemuksia, jotka jo sinällään tuovat myönteistä ilmapiiriä työyhteisöön.</p> <p>Teimme perhetyöntekijöille ennen toimintaa alkukyselyn ja viimeisen toimintakerran päätteeksi loppukyselyn. Lisäksi havainnoimme ryhmän toimintaa jokaisella toimintakerralla ja keräsimme heiltä suullisen palautteen jokaisen toimintapäivän lopuksi.</p> <p>Kyselytutkimus on vain suuntaa antava, koska kyselyihin ei saatu kaikilta osallistujilta vastauksia ja toisaalta kaikki alkukyselyyn vastanneet eivät olleet välttämättä mukana toimintapäivissä tai olivat mukana vain yhdellä kerralla. Kyselyt kuitenkin tukivat toimintapäivien suunnittelua ja osallistujilta saamaamme suullista palautetta sekä tekemiämme havaintoja.</p> <p>Kyselyiden vastauksista ilmenee, että perhetyön työyhteisö on pääosin kokenut keskuudessaan tavoitteiden mukaisia muutoksia. Toimintapäivät paransivat työssä jaksamista sekä työyhteisön ilmapiiriä.</p>					
Asiasanat (avainsanat) työhyvinvointi, työssä jaksaminen, elämyspedagogiikka, seikkailukasvatus					
Sivumäärä 40+ liitteet 6	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">Kieli</td> <td style="border: none;">URN</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Suomi</td> <td style="border: none;"></td> </tr> </table>	Kieli	URN	Suomi	
Kieli	URN				
Suomi					
Huomautus (huomautukset liitteistä)					
Ohjaavan opettajan nimi Leena Kokkonen	Opinnäytetyön toimeksiantaja Kuopion kaupunki lastensuojelun perhetyö				

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 17. 12 2010
Author(s) Hanna Borgelin & Päivi Kekäläinen		Degree programme and option Degree Programme in Social Work Bachelor or Social Services
Name of the bachelor's thesis A program of activities to support coping at work, for child welfare workers, who work in the family working unit of the city of Kuopio		
Abstract <p>The aim of this thesis was to organize activities which support coping at work and the target group was child welfare workers who work in the family unit of the city of Kuopio. We planned and carried out a program of activities, which consist of four days, for the workers of the family working unit. The activity days of this thesis were organized in spring 2010 in the surroundings of Kuopio.</p> <p>The activity days were based on methods of experience pedagogy and adventure education. Our aim was to enhance the good working atmosphere of the unit by means of adventure methods and provide the workers invigorating experiences by using different activities which improve well-being at work. Our aim was to invigorate every individual worker as well as the whole working community. We tried to offer positive experiences of being together and doing things together, which bring a positive atmosphere to the working community.</p> <p>Before the activities we carried out an initial inquiry and right after the last activity day we made the final inquiry. During the activity days we observed the activities of the group and we also got oral feedback.</p> <p>The results of the inquiries are only suggestive, because we did not get answers from all the workers and on the other hand all those workers who answered the initial inquiry did not necessarily take part in the activity days or only took part in one day. However, the inquiries supported planning the activity days and the feedback we got from the participants and the observations we made.</p> <p>When evaluating the answers to the inquiries, it turns out that the family working unit has undergone those changes which we were expecting. The activity days have improved both coping at work and the atmosphere of the working community.</p>		
Subject headings, (keywords) well-being of work, coping at work, experience pedagogy, adventure education		
Pages 40+ 6 appendices	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Leena Kokkonen		Bachelor's thesis assigned by

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	ELÄMYSPEDAGOGIIKKA JA SEIKKAILUKASVATUS.....	2
2.1	Elämys	2
2.2	Seikkailu	2
2.3	Elämyspedagogiikka ja seikkailukasvatus.....	3
3	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	4
3.1	Työhyvinvointi	4
3.2	Työssä jaksaminen.....	6
3.3	Yhteisöllisyys ja sosiaalinen pääoma	7
3.4	Työyhteisön ilmapiiri.....	8
4	PERHETYÖ.....	9
5	TUTKIMUS	10
5.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys	10
5.2	Tutkimusmenetelmä	11
5.3	Kohderyhmä	11
5.4	Alku- ja loppukysely.....	12
5.5	Havainnointi ja suullinen palaute	12
6	TOIMINNAN SUUNNITELU	13
6.1	Toiminnan suunnittelussa huomioitavia asioita.....	13
6.2	Ryhmän vaikutus toiminnan suunnitteluun	14
6.3	Alkukyselyn tulokset	16
7	TOIMINTAPÄIVIEN SUUNNITELMARUNKO	20
7.1	Ensimmäinen toimintapäivä	21
7.2	Toinen ja kolmas toimintapäivä.....	21
7.3	Neljäs toimintapäivä	22
8	TOIMINTAPÄIVIEN TOTEUTUS	22
8.1	Ensimmäinen toimintapäivä	23
8.2	Toinen toimintapäivä.....	25
8.3	Kolmas toimintapäivä.....	26
8.4	Neljäs toimintapäivä	28

9	TOIMINTAKOKONAISUUDEN ARVIOINTI	30
9.1	Suullinen palaute	30
9.2	Havainnot.....	31
9.3	Omaa arviointiamme	32
9.4	Loppukyselyn tulokset.....	33
10	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	36
	LÄHTEET.....	40

LIITTEET

LIITE 1 Tutkimuslupa

LIITE 2 Kirje perhetyöhön

LIITE 3 Alkukysely

LIITE 4 Kuvauslupa

LIITE 5 Ensimmäisen toimintapäivän ohjelma

LIITE 6 Toisen toimintapäivän ohjelma

LIITE 7 Kolmannen toimintapäivän ohjelma

LIITE 8 Neljännen toimintapäivän ohjelma

LIITE 9 Loppukysely

1 JOHDANTO

Työpaineet sosiaalialalla ovat suuret, paine säästöihin ja toisaalta kasvava työmäärä lyövät leimansa työn arkeen ja työyhteisöihin. Hämäläisen ja Niemelän (2006) tutkimuksen mukaan sosiaalialan työntekijät ovat kokeneet työtahtinsa viime aikoina jatkuvasti kiristyneen, työmäärän lisääntyneen ja työn muuttuneen yhä vaativammaksi. Tähän trendiin liittyy olennaisesti psyykkisen kuormituksen lisääntymistä, usein myös työhyvinvoinnin heikkenemistä ja työssä jaksamisen ongelmia. Ongelmissa näyttäisi olevan paljon myös työyhteisökohtaisia erityispiirteitä. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 91.) Jo pelkästään työn laadun näkökulmasta olisi tärkeää, että kaikissa sosiaalialan asiantuntijayhteisöissä, samoin kuin työnantajataholla, kiinnitettäisiin huomiota työhyvinvoinnin edistämiseen. (mts. 93.) Tällaisina aikoina on tärkeää tukea työyhteisöjen hyvää ilmapiiriä ja mahdollistaa se, että työntekijät voisivat saada eväitä työssä jaksamisensa ylläpitämiseen ja työviihtyvyyden lisäämiseen. Säästöihin ja taloustilanteeseen emme merkittävästi voi yksilöinä olla vaikuttamassa, mutta hyvää ilmapiiriä ja yhteishenkeä voimme olla tukemassa monin keinoin. Päätötyömme edustaa eräänlaista ideaa tällaisesta toiminnasta.

Toteutimme toiminnallisen opinnäytetyön yhteistyössä Kuopion kaupungin lastensuojelunperhetyön työntekijöiden kanssa. Idea toimintapäivien järjestämisestä lähti työntekijöiden aloitteesta. Suunnittelimme heille työssä jaksamista tukevan toimintakokonaisuuden ja toteutimme sen kevään 2010 aikana. Ennen toimintaa teimme työyhteisölle alkukyselyn, jossa kartoitimme työntekijöiden senhetkisiä ajatuksia työssä jaksamisestaan sekä odotuksistaan toimintaa kohtaan. Viimeisen toimintapäivän yhteydessä toteutimme loppukyselyn, jonka avulla selvitimme ovatko työntekijät kokeneet toimintakokonaisuuden edistäneen työssä jaksamistaan. Samalla kysyimme millaista palautetta he antavat toiminnasta.

Toiminnan teoreettiseksi viitekehyyksiksi valitsimme seikkailukasvatuksen ja elämyspedagogiikan. Koska toinen meistä opinnäytetyön tekijöistä on perehtynyt aiemmassa työ- ja koulutushistoriassaan elämyspedagogiseen toimintaan, tuntui luontevalta lähteä suunnittelemaan toimintaa tästä viitekehyyksestä. Ajattelimme myös, että seikkailukasvatuksellinen toiminta sopii hyvin tavoitteisiin, joita perhetyöntekijät asettivat toiminnalle: he toivoivat sen olevan hauskaa ja virkistävää sekä luovan hyvää yhteishenkeä ja olevan kustannuksiltaan edullista. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että seikkailu-

kasvatuksellisella toiminnalla voidaan kehittää työyhteisön ilmapiiriä ja yhteishenkeä. (Joroinen 2000, 6, 66.) Seikkailukasvatuksellisella toiminnalla on todettu olevan myös myönteisiä vaikutuksia ryhmän kiinteyteen. (Pullola & Ukkola 2001, 56.)

2 ELÄMYSPEDAGOGIIKKA JA SEIKKAILUKASVATUS

2.1 Elämys

Osa meistä pitää tasaisuudesta ja elämän ennakoitavuudesta. Jotkut sen sijaan nauttivat vaihtelusta, jännityksestä ja seikkailusta, riskeistä ja voimakkaista elämyksistä. Tavallinen arki tuntuu toisista liian tylsältä ja rutiininomaiselta. (Haapasalo 1992, 9.)

Elämyksiä on olemassa monenlaisia. Ne toimivat ärsykkeinä, jotka avaavat ihmisten mieliä. Jos ne toimivat tehokkaasti, ne käynnistävät luovia prosesseja. Elämysten kokeminen ryhmänä ja niiden yhdessä läpikäyminen keskustellen on osa sosiaalista oppimisprosessia. Huippuelämykset syntyvät ryhmän yhteisestä toiminnasta ja kunnioittavasta kohtaamisesta. Ne ovat elämän suola ja sokeri. Jos elämykset ovat valmiiksi pureskeltuja ja ellei niitä voi kytkeä arjen todellisuuteen, niiden hyöty jää vähäiseksi. (Lehtonen 1998, 105 – 106.)

2.2 Seikkailu

Jos uskaltaa antautua seikkailun vietäväksi ja kohdata ainutkertaisen hetken, saa tilaisuuden pohtia ja kokea erilaisia tunteita, joita seikkailu nostattaa. Seikkailutoiminnassa voi rikkoa omia rajojaan, jos seikkailuun vain uskaltautuu avoimin mielin. (Kiiski 1998, 109.)

Seikkailun ei tarvitse olla melontaa tai kallioilla kiipeilemistä. Se voi olla myös mitä tahansa muuta toimintaa, missä fyysinen tekeminen ja henkinen toiminta kohtaavat. Kolmantena tärkeänä tekijänä seikkailussa on ympäristö, luonto, jossa seikkailu tapahtuu. Ympäristön olosuhteet ovat seikkailua suunnitellessa ja toteuttaessa aina otettava huomioon. (Joensuu 1992, 8.) Sosiaalisesti hyväksyttäviin seikkailua ja jännitystä tarjoaviin toimintoihin sisältyy yleensä myös riskejä. Riskien tulisi kuitenkin pysyä turvallisissa rajoissa ja niiden tulisi olla järkevästi mitoitettuja. Tällöin seikkailu tarjoaa haasteen, johon on kuitenkin mahdollista vastata. (Haapasalo 1992, 29.)

Suvi Cavénin sanoin: ”Seikkailu on liikettä, muuttumista, etsimistä ja löytämistä.” Ja juuri kun ajattelee ymmärtäneensä seikkailun, huomaa jo olevansa uuden ja erilaisen seikkailun edessä (Cavén 1992, 3). Veli-Matti Kärkkäinen (1998) vertaa artikkelissaan ”Seikkailusta ratkaisu – ratkaisusta seikkailu” seikkailua elämysten tuottamiseen.

2.3 Elämyspedagogiikka ja seikkailukasvatus

Elämyspedagogiikka ja seikkailukasvatus eivät ole Suomessakaan mitenkään uusia asioita. Partioliikkeessä niiden periaatteita on toteutettu jo kauan ja viimeaikoina niiden käyttöä on alettu entistä enemmän hyödyntämään myös lapsi- ja nuorisotoiminnassa. Viime vuosina elämyspedagogiikkaa ja seikkailukasvatusta on alettu käyttää myös yritysmaailmassa. Elämyspedagogisia menetelmiä käytetään erilaisissa työyhteisökoulutuksissa pyrittäessä parantamaan työntekijöiden välistä vuorovaikutusta tai työntekijöiden tiimityökykyä. (Joroinen 2000, 4 – 5.)

Seikkailukasvatus ja elämyspedagogiikka ovat käsitteinä varsin lähellä toisiaan. Teorioihin liitetään tavallisimmin Kurt Hahn (1886 - 1974), joka tunnetaan teorioiden isänä. Hahn kiinnostui jo nuorena kasvatuksesta ja hänen päämääränään oli kasvattaa vireitä ja aktiivisia kansalaisia, jotka tuntevat vastuunsa sekä Jumalaa, että toisia ihmisiä kohtaan. Hahn oli huolissaan aikansa nuorten aloitekyvyn, muistin, mielikuvituksen, itsekurin ja myötätunnon heikentymisestä. Hän kehitti kasvatuksellisen käytännön, jonka pohja oli elämyspedagogisessa ajattelussa. Tätä ajattelua leimasi mm. emotionaalisuus, yhteisöllisyys, toiminta ja itsensä löytäminen. (Telemäki 1998, 19.)

Seikkailukasvatus on käsitteenä hyvin lähellä elämyspedagogista ajattelua, mutta poikkeaa siitä hieman lähinnä siinä, että seikkailukasvatuksessa kasvatuksellisuus ei painotu yhtä paljon, kuin elämyspedagogiikassa. Tämä lähinnä siksi, että seikkailukasvatuksen on määritelty olevan toimintaa, jossa lopputulos on aina ”yllätys”. Seikkailukasvatuksessa ideana on asettaa ihminen niin uuden ja haastavan tilanteen eteen, että automaattisiksi muodostuneet roolit ja toimintamallit eivät enää palvelekaan totutulla tavalla. Tästä seuraa niiden kyseenalaistaminen ja uudelleen prosessointi. Siinä samalla myös tieto omasta itsestä lisääntyy. (Telemäki 1998, 54.) Elämyspedagogiikka on puolestaan tavoitteellista, suunniteltua toimintaa. Siinä luonto tarjoaa puitteet ja olosuhteet oppimiseen omakohtaisen kokemisen kautta. Ryhmä puolestaan tarjoaa

turvallisuuden ja tuen. Uudet ja haasteelliset tilanteet tarjoavat mahdollisuuden seikkailun ja elämyksellisyyden kokemiseen. (Lehtonen 1998, 97.)

Työssämme käytämme kuitenkin elämyspedagogiikka ja seikkailukasvatus käsitteitä rinnakkain, merkitsemään samaa. Kuten aiemmin on todettu, niiden välinen ero on varsin pieni ja käytännössä on usein mahdotonta erottaa, milloin on kysymyksessä elämyspedagogiikka ja milloin seikkailukasvatus (Telemäki 1998, 21).

Josef Koch on määritellyt seikkailukasvatukseen liittyvän mm. seuraavanlaisia piirteitä: (Telemäki 1998, 19).

1. Seikkailu sijoittuu yleensä osallistujille vieraaseen ja vaatimuksia asettavaan ympäristöön, usein luontoon.
2. Seikkailutilanteisiin liittyy aina toimintaa, josta on vaikea kieltäytyä.
3. Henkinen suunnittelu ja harkinta edeltää fyysistä suorittamista.
4. Seikkailutilanteisiin liittyy aina välittömyyden, ennalta-arvaamattomuuden ja yllätyksellisyyden aineksia.
5. Seikkailu tarjoaa mahdollisuuden ryhmäkokemiseen. Tämä merkitsee uusia, rohkeutta vaativia tilanteita, mutta samalla ahdistuneisuutta. Ryhmältä edellytetään toimintakykyä ja roolien uudelleen arviointia.
6. Tarkoituksena on turvallisuuden, kontrollin sekä arvaamattomuuden että itsensä voittamisen välisen tasapainon löytäminen. (mts. 19.)

3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

3.1 Työhyvinvointi

Työ on ehkä merkittävimpiä aikuisen ihmisen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työ vaikuttaa ihmisen käsityksiin hyvistä ja huonoista puolistaan, kuten myös koko ihmisen omanarvontuntoon. (Työturvallisuuskeskus 1995, 5.) Hyvinvoinnin osatekijöihin katsotaan kuuluvan ainakin työntekijän terveys, työntekijän jaksaminen, työpaikan turvallisuus, hyvä työn hallinta, työilmapiiri ja johtaminen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010).

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeintä on se, miten ihmiset kokevat olonsa työpaikalla työpäivän aikana. Menevätkö kaikki voimat selviytymiseen kireässä tunnelmassa ja

epämieltyttävässä ilmapiirissä? Onko hallitsevana tunteena pelko ja epävarmuus? Vai voiko kaikella energiallaan keskittyä yhdessä sovittuun tavoitteeseen ja sen saavuttamiseen? Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa jokaisen yksilön omaa kokemusta ja tunnetilaa, mutta toisaalta työhyvinvoinnilla voidaan myös tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi on ennen kaikkea koko työyhteisön ja ihmisten jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus onnistua ja kokea työn iloa. Positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat ja koko työyhteisöön syntyy lisää energiaa. Energialla luodaan lisää menestystä. (Ojala & Ahonen 2003, 19 – 20.)

Eräs tapa käsitellä työhyvinvointia on tarkastella sitä Erik Allardtin (1976) hyvinvointiteorian valossa. Allardt määrittelee hyvinvoinnin koostuvan kolmesta osatekijästä having, loving ja being. Having tarkoittaa taloudellisia resursseja ja tarpeita, loving merkitsee sosiaalista ulottuvuutta ja being yhteiskunnallista olemista tai tekemistä. (Mamia 2009, 25.) Myös Abraham Maslow'n (1943) luomaa tarvehierarkiateoriaa on käytetty tarkasteltaessa työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Maslow järjesti tarpeiden hierarkian järjestyksen seuraavasti: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, arvonannon tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet. (mts. 26.)

Jos edellisiin peilataan opinnäytetyötämme ja sen tiimoilta suunnittelemaamme toimintakokonaisuutta, voisimme ajatella keskittyvämmekö Allardtin määrittelemään sosiaaliseen ulottuvuuteen: loving-teemaan. Tai Maslow'n tarvehierarkiasta puhuttaessa sellaisiin teemoihin, kuin turvallisuuden tarve, yhteenkuuluvuuden tarve ja arvonannon sekä itsensä toteuttamisen tarpeet.

Ojala ja Ahonen (2003) ovat todenneet, että toisissa työyhteisöissä työhyvinvointi voidaan nähdä ensisijaisesti työntekijöiden hyvänä terveytenä, kun taas toiset työyhteisöt näkevät sen työntekijöiden innostuneisuutena ja hyvänä työilmapiirinä. Ilmapiiriin työpaikalla vaikuttavat esimiehet, yksittäiset työntekijät ja työntekijöiden väliset suhteet, päivittäisjohtaminen, työnarjessa oppiminen sekä työ- ja työaikajärjestelyt. Myös yksilön oma fyysinen ja henkinen vointi sekä hänen elämäntilanteensa vaikuttavat. Oleellista työssä viihtymisen kannalta on myös se, että työssä voi oppia ja kehittyä ja työntekijä voi kokea itsensä merkitykselliseksi työyhteisössään ja työssään. (Särkiö 2004, 17 - 18; Seurantaraportti 2001.) Työpaikan ilmapiirillä ja sillä miten työntekijät työssään viihtyvät on havaittu olevan suuri merkitys työntekijöiden työssä

jaksamiselle ja työhön sitoutumiselle. Työpaikassa, jossa on paljon sairaslomia ja työntekijöiden vaihtuvuus on suuri, löydetään ongelman taustalta usein alhainen työviihtyvyys ja huono ilmapiiri. (Furman & Ahola 2002, 7.) Opinnäytetyömme tarkoituksena on toimintakokonaisuuden keinoin nimenomaan edistää hyvää työilmapiiriä ja sitä kautta työntekijöiden työssä jaksamista. Tutkimuksemme koskee sitä, miten tavoitteessa onnistumme.

Otala & Ahonen (2003) ovat peilanneet työhyvinvointia Maslow'n tarvehierarkiamalliin. Siinä alimpana ovat fysiologiset tarpeet, kuten riittävä uni ja ravinto. Näihin perustarpeisiin voidaan peilata ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen. Turvallisuus, niin fyysinen kuin henkinenkin, on tärkeä tekijä myös puhuttaessa työhyvinvoinnista. Turvallisuuden kokemiseen vaikuttaa mm. työpaikan ilmapiiri, työn jatkuvuus ja työergonomia. Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua johonkin yhteisöön, kuten työ- tai ammattiyhteisöön. Työhyvinvointiin peilaten tämä tarkoittaa työpaikan sosiaalisia suhteita ja niiden laatua. Neljännellä tasolla on arvostuksen tarpeet. Työelämässä tämä liittyy omaan ammattitaitoon, osaamiseen ja niiden ansiosta saatuun arvostukseen. Osaaminen on tärkeä tekijä hyvinvoinnin kannalta ja se on myös piirre, jonka perusteella ihmiset valitaan tiimeihin, ryhmiin ja tehtäviin. Korkeimpana Maslow'n tarvehierarkiassa ovat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet. Työelämässä tälle tasolle voisi siis peilata halua kehittyä työssään, mennä uralla eteenpäin ja oppia uutta. Tälle tasolle kuuluvat myös luovuus ja halu saavuttaa päämääriä elämässä. Vielä korkeimmaksi, Maslow'n tarvehierarkian huipulle, Otala & Ahonen (2003) sijoittaisivat henkisyiden ja sisäisen draivin. Tälle portaalte kuuluisivat omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia. (Otala & Ahonen 2003, 20 – 21.)

3.2 Työssä jaksaminen

Työssä jaksaminen on laaja käsite, eikä sille ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Yleensä työssä jaksaminen kuitenkin samaistetaan psyykkiseen toimintakykyyn ja työelämässä siis psyykkiseen toimintakykyyn ja hyvinvointiin työssä (Mäkitalo 2001, 17). Näin ollen verrattuna työhyvinvointi käsitteeseen, työssä jaksaminen rajautuisi lähinnä henkiseen työhyvinvointiin ja siihen liittyviin asioihin.

Soili Keskinen (1997) on kuvannut työssä jaksamisen käsitettä myös yksilön ja yhteisön taitona, jolloin se on myös jotain, jota voidaan oppia ja harjaannuttaa. (Keskinen 1997, 71 – 74.) Näitä taitoja on tavoitteemme nostaa toiminnan kautta työntekijöiden harjoiteltavaksi seikkailukasvatukselle ominaiseen seikkailulliseen ja leikinomaiseen tyyliin. Työyhteisön jaksaminen ei ole kiinni vain yksilöstä ja hänen ominaisuuksistaan, vaan se on myös kollektiivinen ilmiö työyhteisössä. Hyvä sosiaalisen tuen verkosto, yhteistyökykyinen työyhteisö ja stressinhallinta edesauttavat jaksamista. (Keskinen 1997, 71 – 74.) Työssä jaksamisen on todettu vaikuttavan keskeisesti asiakas palveluun, työn laatuun ja tuottavuuteen sekä työturvallisuuteen, joten kysymyksessä on ilmiö, johon kannattaa panostaa. Hyvän jaksamisen ja työilön kokemisen on todettu myös olevan merkittävimpiä tekijöitä ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymisen kannalta. (Seurantaraportti. 2001, 3.)

Opinnäytetyössämme keskitymme työhyvinvointi käsitteen henkiseen puoleen eli työssä jaksamiseen ja lähestymme sitä lähinnä yksilön kokemuksesta käsin ja toiminnan kautta. Suunnittelemamme toimintakokonaisuuden tavoitteena on luoda niitä tilanteita, joissa työntekijät saavat vahvistusta myönteisille kokemuksille työyhteisön jäsenenä. Pyrkimyksemme on toiminnan avulla luoda tilanteita, joissa yhteistyö ja tiimihenki voisivat viritä ja vahvistua työyhteisön sisällä. Erilaisten harjoitteiden kautta voimme nostaa käsittelyyn erilaisia työssä jaksamiseen vaikuttavia teemoja, kuten ilmapiiri, positiivisen palautteen antaminen ja saaminen, yhdessä kokeminen, kokemusten ja elämysten jakaminen ja henkinen ja fyysinen virkistyminen ja yhteishenki.

3.3 Yhteisöllisyys ja sosiaalinen pääoma

Yhteisöllisyyden käsite on viime vuosina nostettu esille työyhteisöissä ja yhteiskunnassa ylipäänsä. Työyhteisöissä yhteisöllisyyden on todettu edesauttavan hyvinvointia, terveyttä, oppimista ja tuloksellisuutta. Yhteisöllisyys työpaikoilla tuo yhteisöön turvallisuutta ja yhteenkuuluvuutta ja edistää sosiaalista pääomaa, joka on niin työyhteisön kuin yksilö työntekijänkin voimavara. Sosiaalisessa pääomassa kiteytyy sellaiset yhteisöllisyyden piirteet, jotka vahvistavat työyhteisön toimintaa ja syventävät keskinäistä luottamusta edistäen vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. (Manka ym. 2007.)

Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan sosiaalisen rakenteen yhteisöllisiä piirteitä, kuten verkostoja, osallistumista ja luottamusta. Edellä kuvatut ovat asioita, jotka helpottavat ihmisten välistä kanssakäymistä, tehostavat yhteisöjen ja yksilöiden tavoitteiden toteutumista sekä taloudellista toimintaa. Käsitteen syntymisen taustalta löytyy ajatus, jonka mukaan talouskehitykseen, hyvinvointiin ja yhteiskunnan suorituskykyyn vaikuttaa fyysisen ja inhimillisen pääoman lisäksi myös sosiaalinen ympäristö. (Tilastokeskus 2006.)

Työyhteisöissä sosiaalinen pääoma eli tuki, kannustus, avoin tiedonkulku ja luottamus, näkyy hyvinvointina ja tehokkuutena. Sosiaalinen pääoma myös vähentää työuupumusta, lisää työhönsä tyytyväisten määrää työyhteisöissä, ja parantaa työn organisointia. (Tilastokeskus 2006.)

3.4 Työyhteisön ilmapiiri

Vuorovaikutustaidot ovat nousseet arvoon arvaamattomaan työyhteisöjen toimintatapojen muuttumisen myötä. Nykyään työyhteisöt toimivat yhä enenevässä määrin tiimi- ja ryhmäpohjaisesti (Aalto 2000, 24). Tämä pätee myös Kuopion kaupungin lastensuojelun perhetyöhön.

On väitetty, että jopa 84 % työelämän menestyksestä perustuu ihmissuhteisiin ja luovuuteen ja vain 16 % perinteisiin työtaitoihin. Ihmissuhdetaitoja ja luovuutta oppiaksemme tarvitsemme ryhmiä, joissa voimme ilmaista mielipiteitämme turvallisesti. Turvallinen ryhmä on edellytys myös uusiutumiskyvylle ja ongelmanratkaisutaitojen kehittymiselle. Tarvitsemme ryhmiä, joissa virheistä ei rangaista, vaan joissa ihmiset uskaltavat esittää luovia, hulluja ja keskeneräisiäkin ideoita ilman uhkaa. Samalla on uskallettava myös kokeilla uusia ideoita ilman pelkoa. Turvalliset ryhmät ovat edellytys jatkuvalla oppimiselle. (Aalto 2000, 24.)

Toimintakokemus-menetelmien piirissä omaksi itseksi tulemisen mahdollisuutta pidetään turvallisten ryhmien tärkeimpänä piirteenä. Omaksi itsekseen tullessaan ihminen kykenee tunnistamaan, hyväksymään ja ilmaisemaan oman persoonansa ulottuvuuksia mahdollisimman rehellisesti, laajasti ja syvästi. Turvallinen ryhmä mahdollistaa ihmiselle tilaisuuden oman sisäisen maailmansa tunnistamiseen ja ilmaisemiseen. Ryhmän hyväksyvässä ilmapiirissä ihminen itsekin alkaa hyväksyä itseään sellaisena kuin on ja

kykenee näkemään itsensä tärkeänä. Tämä kokemus vahvistaa häntä ja antaa uskallusta irtautua turhista rooleista ja suoja mekanismeista auttaen toimimaan mahdollisimman paljon aitona omana itsenään. Samalla hän kuitenkin alkaa myös tunnistaa tilanteet, joissa on viisasta suojata itseään. (Aalto 2000, 21.) Ajattelemme, että edellä kuvatut turvallisen työyhteisön piirteet ovat asioita, joihin kannattaa panostaa myös perhetyössä. Uskomme, että tätä kautta työntekijät voivat löytää hyvinvointia ja jaksamista työhönsä, joka muutoin on varsin haasteellista ja kuormittavaakin.

4 PERHETYÖ

Uudessa lastensuojelunlaissa perhetyö on määritelty yhdeksi lastensuojelun avohuollon tukitoimeksi. Perhetyöhön kohdistetaan erilaisia lastensuojelullisia odotuksia. Perhetyön on toivottu esimerkiksi vähentävän huostaanottoja. Aina niin ei välttämättä käy, mutta perhetyö on silti tärkeä keino turvata lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä, sillä perhetyön kautta perheen vaikeat ongelmat voivat tulla näkyviksi. (Järvinen ym. 2007, 11.) Perhetyön historiaan on vaikuttanut niin yhteiskunnalliset murrokset, hyvinvointivaltion rakenteelliset muutokset, perheiden rakenteen ja merkityksen muutokset, kuin myös kulloinkin vaikuttaneet ammatilliset pyrkimykset. Historiaan peilaan perhetyön käytäntöjä on muovannut sen hetkinen yhteiskunnallinen tilanne ja tietous. Perhetyö on kehittynyt hygieniavalistus ja käytännön kotitöiden neuvonta työstä psykologisesti orientoituneeseen ihmissuhdepainottuneeseen työhön, jossa paneudutaan ihmissuhteiden laatuun ja yksilöiden tarpeisiin, etenkin lasten tarpeisiin. (Vuori & Nätkin 2007, 8.)

Kuopiossa perhetyön tarkoituksena on tukea perhettä vanhemmuuteen, lastenhoitoon ja kasvatukseen liittyvissä asioissa. Perhetyön työpanos on suunnattu erityisesti ennaltaehkäisevään työhön. Työ kohdentuu myös erityisesti tilanteisiin, jossa huostaanottoa suunnitellaan, mutta koetaan tarpeelliseksi vielä kokeilla avohuollon tukitoimia. Perhetyö arvioi myös mahdollisuuksia huostaanoton purkuun tai työskentely aloitetaan kiireellisen huostaanoton jälkeen. Perhetyöllä pyritään auttamaan kaikkein vaikeimpia lastensuojeluperheitä. Tukea annetaan perhekohtaisesti, ja työn lähtökohtana ovat perheen tarpeet. Perhetyöntekijä opastaa ja tukee vanhempia parantamaan elämänsä hallintaa. Perhetyöntekijä tekee yhteistyötä muiden perhettä tukevien työntekijöiden kanssa mm. sosiaalityöntekijän. Perhetyö on yksi avohuollon tukitoimista. (Talenti 1/2009.)

Avohuollon tukitoimena tehtävä perhetyö on moniammatillista yhteistyötä, mutta perhetyöntekijä toimii työssään kuitenkin hyvin itsenäisesti. Perhetyöntekijällä ei ole käytössään muiden työntekijöiden tukea samalla tavoin, kuin esimerkiksi osastolla tehtävässä työssä on. Työ on näin ollen itsenäisempää, mutta samalla myös yksinäisempää. Vastuu työn sisällöstä jää pitkälti yksittäisen perhetyöntekijän vastuulle. Hän pyrkii pääsemään työlle asetettuihin tavoitteisiin ammattitaitoonsa ja vuorovaikutustaitoihinsa turvaten. Suuri tekijä työn onnistumisessa onkin työntekijän ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa. (Viitasalo 2000, 64 – 65.)

Osaltaan perhetyön haasteellisuutta lisää taloudellinen tilanne ja sen vaikutukset työssä käytettäviin resursseihin ja työn määrään. 1990-luvun lama toi haasteita lapsiperheiden elämään. Erilaiset leikkaukset ja hintojen nousu ja toisaalta velkaantuminen ja asuntojen hintojen nouseminen vaikuttivat eniten juuri lapsiperheiden arkeen. Myös lastensuojelun palvelut ovat laman myötä joutuneet erilaisten säästötoimien kohteeksi, joka on näkynyt mm. resurssien vähennyksinä. Haasteena lastensuojelun palveluissa onkin ollut, kuinka vastata kasvavaan palvelutarpeeseen aikaisempaa pienemmillä resursseilla. (Virtanen, 1995.) Perhetyössä painitaan siis niin työn sisällön tuomien haasteiden, kuin yhteiskunnankin taholta tulevien haasteiden ja paineiden keskellä. Uskomme, että tilanne on tuttu monessa muussakin työyhteisössä. Tässä tilanteessa näemme tärkeänä tukea työntekijöiden työssä jaksamista ja hyvää työpaikan ilmapiiriä niillä keinoin, kuin se on mahdollista.

5 TUTKIMUS

5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyömme tavoitteena oli seikkailukasvatuksellisen toiminnan keinoin tukea työntekijöiden työssä jaksamista niin yksittäisen työntekijän virkistymisen kuin koko työyhteisönkin yhteisen virkistymisen kautta. Elämyspedagogisen ja seikkailukasvatuksellisen harjoitteiden avulla pyrimme tarjoamaan myönteisiä yhdessä olemisen ja tekemisen kokemuksia, joiden jo sinällään ajattelempa voivan tuoda myönteistä ilmapiiriä työyhteisöön. Pirkimyksemme oli toiminnan kautta nostaa erilaisia tiimihenkeen, ilmapiiriin ja ryhmäjäsennyteen liittyviä teemoja käsiteltäviksi. Harjoitteet eivät olleet toimintapäivissä itsetarkoituksellisia, vaan väline päästä keskustelemaan tavoitteiden

mukaisista asioista. Keskustelujen kautta jokaiselle mahdollistui tilaisuus oppia jotain uutta itsestään, mutta myös muista työyhteisön jäsenistä.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykseksi muodostui: Voiko elämyspedagogisen ja seikkailukasvatuksellisen toiminnan keinoin tukea työntekijöiden työssä jaksamista?

5.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme toiminnallisesta luonteesta johtuen muotoutui työmme toiminnalliseksi viitekehykseksi toimintatutkimus. Toimintatutkimuksia on hyvin monenlaisia, mutta yhdistävinä tekijöinä niissä kaikissa on muutokseen pyrkiminen, tutkittavien tutkimusprosessiin osallistuminen ja käytäntöihin suuntautuminen. Toimintatutkimuksen kohde voi olla melkein mikä tahansa ihmiselämän liittyvä piirre. Se voi tutkia lääkärin ja potilaan vuorovaikutusta tai pukineteollisuuden rakennemuutoksia kansainvälistyvillä markkinoilla. (Kuula 2001, 10 – 11.) Tai, kuten meidän työssämme, se voi tutkia voidaanko seikkailukasvatuksellisen toiminnan keinoin tukea työntekijöiden työssä jaksamista.

Oleennaista toimintatutkimukselle on, että se paitsi tuottaa uutta tietoa, se myös pyrkii tutkimisen avulla erilaisten asiantilojen muutokseen mahdollisimman reaaliaikaisesti edistämällä tai parantamalla niitä tavalla tai toisella (mts.11). Meidän tutkimuksesamme pyrimme edistämään Kuopion kaupungin lastensuojelun perhetyöntekijöiden työssä jaksamista.

5.3 Kohderyhmä

Kuopiossa lastensuojelun perhetyö koostuu kahdesta eri tiimistä, lastensuojelun perhetyöstä ja intensiivisestä perhetyöstä. Samoissa työtiloissa työskentelevät myös pakolaisperhetyöntekijät (2) ja tukihenkilötoiminnan työntekijä sekä lisäksi tiimien yhteinen esimies. Näin ollen toimintamme kohderyhmään kuului kaikkiaan 19 henkilöä. Työntekijöiden ikähajonta on suuri, nuorimmat ovat alle 30-vuotiaita ja vanhimmat lähellä eläkeikää. Sukupuolijakaumaltaan työyhteisö on varsin naisvaltainen, miehiä työyhteisöön kuului kaksi.

5.4 Alku- ja loppukysely

Ennen ensimmäistä toimintakertaa toteutimme alkukyselyn (liite 3.), johon työntekijät vastasivat nimettöminä ja palauttivat ensimmäisessä toimintapäivässä. Alkukyselyn avulla kartoitimme työntekijöiden senhetkisiä ajatuksia työilmapiiristä ja omasta työssä jaksamisestaan. Viimeisen toimintakerran päätteeksi työntekijät täyttivät loppukyselyn (liite 9.), jonka tarkoituksena oli selvittää sitä, onko toimintakokonaisuus tukenut työntekijöiden työssä jaksamista ja työpaikan hyvää ilmapiiriä.

Kyselyjen laatiminen oli haasteellista. Päädyimme ottamaan mukaan sekä suljettuja, että avoimia kysymyksiä ja rajaamaan kysymykset työilmapiiriä ja omaa työssä jaksamista koskeviksi. Niin alku- kuin loppukyselyynkin vastattiin nimettöminä, näin ajattelimme saavamme kysymyksiin rehellisempiä ja avoimempia vastauksia, kenenkään ei tarvinnut ajatella paljastumista. Pyrimme rajaamaan kysymykset mahdollisimman minimiin ja kysymään vain sen, mikä oli välttämättömintä. Lisäksi pyrimme siihen, että kysymykset olisivat riittävän selkeitä ja kaikkien samalla tavoin ymmärrettävissä. Monivalintakysymyksillä pyrimme rajaamaan vastausten tyyliä mahdollisimman yhdenmukaiseksi niin, että niitä olisi helppo jälkeenpäin verrata. Avoimilla kysymyksillä pyrimme saamaan tietoa, joka olisi mahdollisimman vapaasti vastaajan toimesta tuotettua, ilman, että kysymysten laatijat olisivat olleet johdattelemassa vastausten suuntaa. Näin pyrimme saamaan mahdollisimman luotettavaa tietoa. Avoimet kysymykset kunnioittavat vastaajan omaa mielipidettä ja näkemystä asiasta. Ne mahdollistavat sen, että vastaajan oma ääni pääsee kuuluviin. Avointen kysymysten kautta voidaan saada selville vastaajan omia ajatuksia ja tunteita liittyen käsiteltävään asiaan. (Hirsjärvi ym. 2008, 196.)

5.5 Havainnointi ja suullinen palaute

Havainnoimme ryhmää toimintapäivinä ryhmän tehdessä harjoitteita. Toinen meistä havainnoi ryhmän toimintaa ja toinen ohjasi ryhmää harjoitteen tekemisessä. Havainnoimme sitä, miten ryhmä lähtee suorittamaan harjoituksia ja millaisia rooleja ryhmässä ilmenee. Lisäksi havainnoimme toimintapäivien ilmapiiriä ja tunnelmaa. Tarkoituksemme oli peilata havaintojamme jälkeenpäin työntekijöiden antamiin suullisiin palautteisiin ja katsoa, tukevatko havainnot ja saatu palaute toisiaan.

Jokaisen toimintapäivän päätteeksi kysyimme ryhmältä suullisen palautteen koetusta toiminnasta. Suullista palautetta keräsimme ryhmää haastatteleamalla ja kirjaamalla ylös saamamme vastaukset.

6 TOIMINNAN SUUNNITELU

Harjoittelumme aikana meillä oli mahdollisuus havainnoida työyhteisöä päättötyötämme ajatellen. Havainnoimme erityisesti sitä, millainen ilmapiiri meille opiskelijoina työyhteisöstä välittyy ja miten työntekijät ilmapiirin itse kokevat. Millaisia haasteita he työyhteisössään näkevät. Vaikkakin ilmapiiri työyhteisössä työntekijöiden kertomana koettiin kaiken kaikkiaan hyväksi, niin työntekijät kokivat kuitenkin jonkin verran jännitteitä uuden ja vanhan tiimin kesken. Työnkuva tiimeillä on sama; työskentely lastensuojelu perheissä. Sen sijaan koulutushistoriat ja työtaustat ovat erilaiset. Myös ikä- ja persoonallisuuserot tuovat omat haasteensa yhteisön vuorovaikutukseen. Osaltaan haasteeksi koettiin myös se, että yhteistä aikaa käydä läpi työyhteisössä esiin nousevia keskustelun tarpeita, ei juuri työn arjen lomassa jää. Ennen toimintaa teimme alkukyselyn, joka osaltaan vahvisti näitä työntekijöiden harjoitteluajanamme esille nostamia teemoja ja omia havaintojamme. Kyselyissä nousi esille samansuuntaiset tarpeet työyhteisön kehittämisen suhteen.

Toiminnan suunnittelussa lähtökohtanamme olivat työntekijöiden toiveet ja tavoitteet toiminnalle. Työntekijät toivoivat, että toimintakokonaisuus toisi heille virkistymisen kokemuksia ja edistäisi työpaikan hyvää ilmapiiriä. Lisäksi toiminnan toivottiin olevan kustannuksiltaan edullista.

6.1 Toiminnan suunnittelussa huomioitavia asioita

Suunnittelu on perusta hyvin onnistuneelle ohjelmalle. Kun suunnittelu on tehty hyvin, se vapauttaa ohjaajan keskittymään ohjaamiseen, mahdollistaa ohjelman muutokset niin, että teema silti säilyy samana, luo turvallisuuden tunnetta ohjaajalle, tukee ohjelman tavoitteiden toteutumista ja tarjoaa tilaisuuden oppia seuraavia tilanteita varten. (Aalto 2000, 81.)

Toimintakokonaisuuksien suunnittelussa meidän tuli ottaa huomioon toiminnalle asetettujen tavoitteiden lisäksi, toiminnalle varattu aikataulu, toimintaympäristö, turvalli-

suus näkökohdat ja kustannukset. Lisäksi toiminnan suunnittelussa määrittävänä tekijänä on itse ryhmä: se, minkä kokoinen ryhmä on, millainen on ryhmän sukupuolijakauma ja ovatko ryhmäläiset tuttuja keskenään. Lisäksi harjoitteista tulisi suunnitella sellaisia, että kaiken tasoiset ryhmäläiset kykenisivät osallistumaan niihin. Harjoitteiden suhteen tuli myös miettiä sitä, missä järjestyksessä niitä kannattaa tehdä ja millaisena pakettina kukin kokoontumiskerta sisältää sopivan määrän syvällistä pureskeltavaa, mutta myös kevyempää toimintaa, jotta kokonaisuus pysyisi mielekkäänä, mutta silti tavoitteisiin sopivina.

6.2 Ryhmän vaikutus toiminnan suunnitteluun

Toimintakokonaisuuksien suunnitteluun vaikuttaa se, millaisesta ryhmästä on kysymys. Jos ryhmäläiset ovat jo tuttuja toisilleen ja tottuneet toimimaan yhdessä, on ryhmässä koettu turvallisuuskin suurempi. Tällöin ryhmän on helpompi heittäytyä alusta alkaen mukaan toimintaan ja myös harjoitteet voivat olla jo alusta alkaen syväluotavampia ilman ns. lämmittelyä ja ryhmäyttämistä. Toimintakokonaisuuksien suunnittelua helpotti meidän kohdallamme se, että ryhmä oli jo tuttu toisilleen ja kaikki olivat tulossa mukaan toimintaan myönteisin mielin.

Ryhmän koko vaikuttaa toiminnan suunnitteluun ja sen onnistumiseen. Ryhmäkoko tulee miettiä vertaamalla sitä toiminnan tavoitteisiin, ryhmäläisten ikään ja ohjaajien määrään sekä ammattitaitoon. Kokemus on osoittanut, että 2-6 hengen ryhmiin on vaikea saada leppoisaa tunnelmaa. Toisaalta jos ryhmän koko on yli 18, purkutilanteet käyvät helposti liian massiivisiksi. Hätätapauksessa ryhmän koko voi kuitenkin olla jopa 25, mutta tällöin aikaa tulee olla käytettävissä enemmän ja ryhmässä koetun turvallisuuden tulee olla hyvä. Yli 25 henkeä ylittävissä ryhmissä vetäjiä tulee olla jo enemmän kuin yksi. (Aalto 2000, 83.)

Toimintapäiviimme osallistui 9-12 henkeä, joten ryhmäkoko oli varsin hyvä. Vetäjiä oli kaksi, joka mielestämme olikin tarpeellinen määrä, koska emme kumpikaan ole ammattilaisia tällaisten toimintapäivien vetämisessä. Koska meitä oli kaksi vetäjää, loi se mielestämme toimivuutta harjoitteiden valmisteluihin ja ohjaamiseen, kun käsi- ja silmäpareja oli enemmän. Saimme mahdollisuuden jakaa myös vastuuta niin, että toinen veti harjoitteita ja toinen tarkkaili ja teki havaintoja tai tarvittaessa valmisteli seuraavaa harjoitetta. Havainnoimme mm. sitä miten ryhmä näytti viihtyvän, lähtikö

ryhmä harjoitteeseen innostuneesti, oliko ilmapiiri vapautunut vai näkykö arkuutta tai kyllästymistä. Eräänä tärkeänä asiana tarkkailimme myös ryhmän turvallisuutta.

Myös ryhmän sukupuolijakauma vaikuttaa toiminnan suunnitteluun. Jos ryhmässä on valtaosa miehiä, voi harjoitteet olla enemmän fyysistä suoritusta vaativia. Jos ryhmä on taas naisvaltainen, voidaan sosiaalisuutta vaativia harjoitteita korostaa ja vähentää vastaavasti fyysistä suoriutumista korostavia harjoitteita. Mitä tasaisempi ryhmän sukupuolijakauma on, sen helpompi on työskennellä ja toimintaan saadaan enemmän vaihtelua ja väriä. (Aalto 2000, 84.) Toimintapäiviimme osallistuvat ryhmät olivat naisvaltaisia. Miehiä oli mukana yksi tai kaksi. Harjoitteissa fyysinen suorittaminen ei ollut pääasia, mutta pyrimme valitsemaan harjoitteita, jotka silti voisivat antaa mahdollisuuden ryhmän erilaisille taidoille ja mielenkiinnon kohteille tulle esiin ja hyödynnetyksi, kuten luovuus, ongelman ratkomistaidot, sanallinen viestintä, kuunteleminen jne. Tällä pyrimme siihen, että myös miehet löytäisivät näistä teemoista jotain itselleen, vaikka fyysinen suorittaminen ei harjoitteissa ollutkaan keskeisellä sijalla.

Ryhmän ikäjakauma tulee ottaa harjoitteissa huomioon myös. Sama toimintapaketti ei sovi alakouluikäisille ja ikäihmisille. Myös purkutilanteisiin ryhmän ikä vaikuttaa. Aikuisten kanssa toimiessa purkutilanteisiin saa toisenlaista syvyyttä ja ne myös venyvät eri tavoin pituutta, kuin lasten kanssa toimiessa. Jos ikähajonta ryhmän kesken on kovin suuri, tulee sekin huomioida toimintaa suunnitellessa. Vastaavasti sama koskee tilannetta, jos ryhmän fyysinen toimintakyky vaihtelee paljon ryhmän sisällä. Tällöin harjoitteiden tulee olla sellaisia, että ne eivät korosta fyysistä suoriutumista, vaan jokainen ryhmän jäsen pystyy osallistumaan harjoitteisiin samalla tavalla, riippumatta fyysisestä toimintakyvystään ja sen tuomista rajoitteista. (Aalto 2000, 84.) Toimintapäiviimme osallistuneiden ryhmien hajonta iän ja fyysisen kunnon suhteen oli suuri. Pyrimme etukäteen huomioimaan tämän ja suunnittelimme harjoitteet sitä ajatellen, että jokainen voisi osallistua niihin. Purkutilanteisiin pyrimme jättämään tilaa, sillä ennako-oletuksemme ryhmästä oli, että ryhmä on keskusteleva ja pohtiva. Tämä osoittautuikin todeksi. Lisäksi palautteissa saimme kiitosta siitä, että ohjelmaan oli jätetty väljyyttä eikä se edennyt liian vauhdilla. Tämä varmasti palveli ryhmän viihtymistä ja innostuneisuutta toimintaa kohtaan, kun se ei edennyt liian vauhdilla ja tiiviisti. Ryhmäläiset toivat esille, että työssään heillä on usein minuutti aikataulu ja suoriutumisen paine. He kokivat virkistävänä sen, että toimintapäivillä tahti oli lep-

poisampaa ja ohjelma eteni rauhassa. Ryhmäläiset myös havaintojemme mukaan nauttivat kiireettömästä nuotiohetkistä ja keskusteluista sen lomassa.

Ryhmän taustatiedot on hyvä tietää ennen toimintaan ryhtymistä. Tällöin ohjaajat voivat välttyä kiusallisilta tai hankalilta tilanteilta. Tällaisia voi tahtomattaan syntyä esimerkiksi jos ryhmässä on haasteelliseksi koettuja henkilöitä tai eripuraisuutta tiettyjen henkilöiden kesken. Tai jos ryhmän elämässä on meneillään jokin erityinen tilanne, kuten irtisanomisen uhka tai pakkolomautukset. Samoin on tärkeää tietää, jos ryhmässä on joku, jonka omassa elämässä on surua esimerkiksi omaisen kuoleman vuoksi tai omaishoitajaksi joutumisen johdosta. Tällöin kaikenlainen huumori ei sovi käytettäväksi harjoitteissa, vaan siitä voi syntyä ikäviä tilanteita ja loukkaantumisia. (Aalto 2000, 85.)

6.3 Alkukyselyn tulokset

Ennen ensimmäistä toimintakertaa toteutimme alkukyselyn, jonka työntekijät täyttivät nimettöminä ja palauttivat ensimmäiselle toimintapäivälle. Alkukyselyn avulla kartoitimme työntekijöiden sen hetkisiä ajatuksia työilmapiiristä ja omasta työssä jaksamisestaan. Alkukyselyyn vastasi 13 työntekijää.

Ensimmäisessä kysymyksessä kartoitimme sitä, mitä ovat ne asiat, joiden työntekijät kokevat eniten vaikuttavan työssä jaksamiseensa. Olimme antaneet 8 valmista vaihtoehtoa, jotta jokainen vastaaja valitsisi samoista vaihtoehtoista eikä vastausten hajonta olisi liian laaja. Antamamme vaihtoehdot olivat seuraavat: mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, esimiehen tuki, työtovereiden tuki, asiakkaat, koulutus, työstä saatu arvostus, työ- ja työaikajärjestelyt ja työpaikan ilmapiiri. Näistä edellä mainituista vaihtoehtoista vastaajat saivat valita 3 itselleen merkityksellisintä vaihtoehtoa työssä jaksamisensa kannalta. Vaihtoehdot tulivat valituiksi seuraavasti:

Työtovereiden tuki	10
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	9
Esimiehen tuki	7
Työpaikan ilmapiiri	3
Koulutus	3
Asiakkaat	2
Työstä saatu arvostus	1
Työ- ja työaikajärjestely	1

Näin ollen 3 tärkeimmäksi koettua vaihtoehtoa oman työssä jaksamisen kannalta olivat työtovereiden tuki, esimiehen tuki ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Toimintaamme ajatellen vastaus siis antoi viitteitä siihen, että hyvän yhteishengen ja luottamuksen lisääminen työyhteisössä tuo merkittävästi tukea työssä jaksamisen kokemukseen työyhteisössä.

Toisena kysyimme koettua työssä jaksamista tällä hetkellä. Vaihtoehto 1 vastasi erittäin huonoa, 2 huonoa, 3 kohtalaista, 4 hyvää ja 5 erittäin hyvää. Vastauksia saatiin seuraavasti:

Erittäin huono	0
Huono	0
Kohtalainen	4
Hyvä	7
Erittäin hyvä	2

Kysymykseen ”Mitä muutoksia toivot toimintakokonaisuuden tuovan työssä jaksamiin?” vastattiin varsin yhteneväisesti jokaisen vastaajan toimesta. Eniten vastauksissa toistui toiveet, että toiminnan myötä ilmapiiri työpaikalla paranisi, yhteishenki työkavereiden kesken lisääntyisi, tulisi lisää avointa keskustelua työyhteisöön ja hyvä fiilis työpaikalla lisääntyisi. Lisäksi toiminnan toivottiin tuovan mahdollisuuksia tutustua työkavereihin paremmin (työn ulkopuolella), hauskoja ja mieleenpainuvia yhdistäviä elämyksiä ja suvaitsevaisuutta ja toisen arvostamista työyhteisöön. Kaikki vastaukset koskettelivat siis jollain tapaa työyhteisön ilmapiiriä. Saimme vahvistusta ajatuksellemme, että toimintakokonaisuuden avulla olisi tärkeää tukea työyhteisön hyvää ilmapiiriä ja mahdollistaa myönteisiä yhdessä olemisen hetkiä.

”Mitä muutoksia haluaisit toiminnan jälkeen nähdä työyhteisössäsi?” kysymykseen vastattiin jälleen samansuuntaisesti kaikkien vastaajien kesken. Toiminnan jälkeen toivottiin työyhteisössä olevan entistä enemmän avointa keskustelua, toisen kuuntelemista, yhteen hiileen puhaltamista, avoimuutta, vähemmän erimielisyyksiä ja enemmän yhtenäistä näkemystä asioista, toisen arvostamista ja samanarvoisuutta. Lisäksi toivottiin, että kahden eri tiimin kesken olisi tapahtunut lähentymistä ja työntekijät eri tiimeissä kokisivat toisensa tärkeiksi ja arvostaisivat toisiaan sekä toistensa työtä.

Koetko olevasi merkityksellinen ja tärkeä työyhteisöllesi kysymyksessä vaihtoehto 1 tarkoitti erittäin vähän, 2 vähän, 3 jonkin verran, 4 paljon ja 5 erittäin paljon. Kysymyksen vastaukset jakautuivat seuraavasti:

Erittäin vähän	0
Vähän	1
Jonkin verran	8
Paljon	4
Erittäin paljon	0

Suurin osa vastaajista valitsi vaihtoehdon ”jonkin verran”. Osin valintaa voi selittää suomalaiseseen luonteeseen kuuluva ja meille monille tyypillinen oman merkityksellisuuden vähättely. Toisaalta vaihtoehtona ”jonkin verran” sijoittuu turvalliseen välimaastoon, johon on ehkä turvallisinta tarttua jäämättä sen enempää miettimään syvällisemmin asiaa. Osin vastaukset voivat myös olla rehellisesti juuri näin ajateltuja; perhetyö on luonteeltaan tiimityötä, jossa jokainen on tärkeä osa kokonaisuutta, ketään sen enempää erityiseksi ja muiden edelle nostamatta.

”Millaiseksi koet ilmapiirin työpaikallasi?” kysymyksessä 1 tarkoitti huonoa, 2 kohtalaista, 3 hyvää ja 4 erinomaista.

Huono	0
Kohtalainen	5
Hyvä	6
Erinomainen	0

Yksi vastaajista koki, että ilmapiiri työpaikalla vaihtelee kohtalaisesta hyvään ja yksi vastaajaa koki, että se vaihtelee hyvästä erinomaiseen.

”Ilmapiiri työpaikalla on mukava ja vapautunut” väittämään vastattiin seuraavasti:

Täysin erimieltä	1
Melko eri mieltä	1
Ei samaa, eikä eri mieltä	4
Melko samaa mieltä	7
Täysin samaa mieltä	0

Tässä kysymyksessä hajonta vastausten välillä oli melko suuri. Ehkä vastausten hajonta kuvastaa samaa kuin avoimissa kysymyksissä esille tuotu työyhteisössä ilmenevä jako; toiset työyhteisön jäsenistä tulevat toimeen keskenään mainiosti ja toiset eivät ollenkaan. Toisin sanoen siis yhtenä selityksenä vastausten hajonnalle voisi olla työyhteisössä ilmenevät ”kuppikunnat”. Näin ollen vastaus vaihtoehto riippuisi siitä, onko vastaaja (kokenut olevansa) ”sisäpiiriä” vai sen ulkopuolelta.

Seuraavat vastaukset luonnehtivat työyhteisöä ja sen ilmapiiriä voittopuolisesti myönteiseksi koettuina, joskin muutama vastaajista kokee työyhteisön ilmapiirissä olevan myös kehittämisen varaa.

”Koen oloni työpaikalla viihtyisäksi ja turvalliseksi” väittämään annettiin seuraavanlaisia vastauksia:

Täysin eri mieltä	0
Melko eri mieltä	1
Ei samaa, eikä eri mieltä	3
Melko samaa mieltä	9
Täysin samaa mieltä	0

”Koetko saavasi tukea ja apua työtovereiltasi?” kysymykseen annettiin seuraavia vastauksia:

Ei ollenkaan	0
Vähän	0
Jonkin verran	5
Paljon	5
Erittäin paljon	3

Työkavereiden välit työpaikalla arvioitiin seuraavasti:

Huonot	1
Kohtalaiset	3
Hyvät	7
Erinomaiset	0

”Nimeä yksi asia, mikä on parasta työyhteisössäsi?” kysymykseen kaikkiaan 3 vastaajaa vastasi ”huumori”. Ihmisten erilaisuus oli kahden vastaajan mielestä työyhteisössä paras asia. Lisäksi seuraavia vaihtoehtoja löytyi ykkösvastauksina: työkaverit, pari-työskentely, saa tukea toisilta työntekijöiltä, intensiivisen tiimin henki, kaikkien työtä arvostetaan.

”Mainitse yksi asia, minkä koet olevan haaste työyhteisössäsi?” kysymykseen annettiin seuraavanlaisia vastauksia yksittäisissä vastauslomakkeissa: ihmisten erilaisuus, työn arvostuksen (ylemmältä portaalta käsin) puute, pelaava yhteistyö, vanhat kaunat työyhteisössä, se ettei puhuta aina avoimesti asioista, tiedonkulun ongelmat käytännön asioissa, kaksi eri tiimiä, esimiestyöskentely / johtamistyyli. Toisten arvostus oli mainittu 3 vastauslomakkeessa ja eriarvoisuus kahdessa vastauslomakkeessa. Joissakin vastauksissa oli siis annettu enemmän kuin vain yksi vaihtoehto..

Näistä edellä kuvatuista vastauksista päätellen siis voidaan todeta, että suurimmiksi voimavaroiksi työyhteisössä koettiin huumori ja työtoverit (ja heiltä saatu tuki) ja haasteellisimmiksi asioiksi eriarvoisuuden tunne työyhteisössä ja työyhteisössä vallitsevat huonot välit sekä yhteishengen puute.

Alkukyselyn tulokset olivat varsin samansuuntaisia, kuin työn tilausvaiheessa työyhteisöltä saamamme informaatio ja harjoitteluajana tekemämme havainnot. Näin ollen toiminnan suunnittelua oli helppo jatkaa jo hahmottelemistamme lähtökohdista käsin; pyrkisimme toiminnan kautta tukemaan työyhteisössä jo olevaa hyvää, mutta samalla mahdollistamaan työyhteisön ilmapiirin kehittymisen entistä myönteisempään ja avoimempaan suuntaan. Toiminnassa keskittyisimme siis harjoituksiin, jotka luovat myönteistä henkeä, lisäävät keskinäistä luottamusta ja antavat mahdollisuuksia myönteisen palautteen antamiselle ja saamiselle toiminnan kautta. Pekka Hämäläinen (2000) puhuu hyvien asioiden esille nostamisen puolesta. Hän toteaa, siinä piilevän työyhteisön todellisen voimavaran. Hänen neuvonsa on, että hyvällä on taipumus kertaantua, joten sitä kannattaa viljellä. (Hämäläinen 2000, 24.)

7 TOIMINTAPÄIVIEN SUUNNITELMARUNKO

Alkaessamme hahmotella runkoa toimintapäiville meitä ohjasi edellisessä pääluvussa esitellyt asiat, joita toimintaa suunnitellessa tulee ottaa huomioon. Lisäksi suunnitte-

luumme vaikutti työntekijöiden esittämät toiveet toimintaa kohtaan sekä työntekijöille tekemämme alkukyselyn tulokset.

Toimintahetkiä suunnitellessamme jaoin toimintakokonaisuuden aloitusjaksoon, kahteen syventävään jaksoon ja lopetus jaksoon. Toimintaa suunnitellessa ajatuksenamme oli, että harjoitteiden kautta ryhmässä ja sen jäsenissä nousisi erilaisia tunteita, kuten yhteenkuuluvuuden, onnistumisen ja ilon tunteita. Lisäksi tavoitteemme oli, että ryhmäläiset saisivat oppimiselämyksiä koskien ryhmää ja omaa ryhmäjäsennyttään. Näitä ryhmässä esille nousseita kokemuksia kävisimme harjoitteiden jälkeen yhdessä läpi. Tavoitteenamme oli, että ryhmätyöskentelyn kautta ryhmäläiset voisivat nähdä toisissaan sellaisia uusia puolia, jotka eivät olleet tulleet aiemmin esiin työpäikällä. Lisäksi pyrkimyksenämme oli, että ryhmäläiset voisivat positiivisten onnistumisten kautta löytää yhteisiä voimavaroja ja saavuttaa toiminnalle asettamia tavoitteita. Suunnitelmaamme kuului myös, että jokaisella kokoontumiskerralla kartoittaisimme ryhmäläisten mielialat, odotukset sekä pelot tulevaan toimintahetkeen liittyen.

7.1 Ensimmäinen toimintapäivä

Teemaksi ja tavoitteeksi ensimmäiselle kerralle nimesimme positiivisen ilmapiirin viriämisen ryhmässä ja ryhmäläisten mielenkiinnon heräämisen toimintaa kohtaan. Lisätavoitteenamme oli mahdollistaa ohjaajille tilaisuus tarkkailla ja havainnoida ryhmää. Näiden havaintojen tiimoilta saisimme vielä mahdollisuuden muuttaa tai tämentää tulevien toimintakertojen ohjelman teemoja ja painotuksia tarvittaessa.

7.2 Toinen ja kolmas toimintapäivä

Toisen ja kolmannen kokoontumiskerran teemaksi ja tavoitteeksi nostimme luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin luomisen ja yhteishengen parantamisen mm. kommunikointiin ja ongelmanratkaisuun liittyvien harjoitteiden kautta. Harjoitteiden kautta ryhmäläisten olisi tarkoitus opetella ryhmässä toimimista ja toisiin luottamista sekä myönteisen palautteen antamista ja saamista. Nämä taas osaltaan voisivat virittää ajatuksia omaan ryhmäjäsennyteen ja ryhmässä toimimiseen liittyen. Lisäksi toimintakertojen tavoitteena oli, että jokainen ryhmäläinen saisi tilaisuuden vahvistaa kokemustaan tarpeellisena ja hyväksyttynä ryhmän jäsenenä ja samalla mahdollistaisi osallistua saman kokemuksen myös muille.

7.3 Neljäs toimintapäivä

Neljännän, eli viimeisen, toimintakerran teemaksi suunnittelimme toiminnan lopettamisen. Tällä toimintakerralla palaisimme alussa kartoitettuihin odotuksiin ja tavoitteisiin, kertaisimme koettuja asioita ja keskustelisimme niistä. Antaisimme myös palautetta puolin ja toisin. Harjoitteet viimeisellä toimintakerralla olisivat sellaisia, joissa voisimme hyödyntää aiemmilla toimintakerroilla koettuja ja opittuja asioita ja jotka voisivat lisätä edelleen ryhmäläisten yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tavoitteenamme oli, että harjoitteet jäisivät myös elämään työyhteisössä muistuttaen työnarjessa yhdessä koetuista elämyksistä.

Suunnittelimme toimintahetkien sijoittuvan lähinnä ulkosalle, koska säästäisimme näin tilavuokrissa ja näin toiminnan kokonaiskustannukset jäisivät vähäisiksi. Lisäksi ajatuksenamme oli, että toimiminen ulkona toisi toimintahetkiin elementtejä, jotka mielestämme voisivat osaltaan tukea työssä jaksamista, kuten ulkoilu, luonto ja liikuminen. Perhetyöntekijät viettävät suuren osan työajastaan sisällä, joten ajattelimme ulkoilmassa toimimisen jo sinällään tuovan hyvää vastakohtaa työnarjelle. Lisäksi, kuten aiemmin elämyspedagogiikkaa ja seikkailukasvatusta koskevassa teoriaosuudessaamme kerroimme (s.11.), ulkona toimiminen on olennainen osa seikkailullista toimintaa.

8 TOIMINTAPÄIVIEN TOTEUTUS

Tekemämme suunnitelmarungon pohjalta lähdimme toteuttamaan toimintapäiviä. Olimme koonneet jokaiselle toimintapäivälle joukon harjoitteita, jotka tukisivat sille toimintapäivälle asettamiamme tavoitteita. Olimme varautuneet useammalla harjoitteella, kuin aikatauluun mahtuu, koska näin voimme tarvittaessa tehdä ohjelmaan muutoksia, jos jokin harjoite ei tunnukaan mielekkäältä siinä hetkessä tai jos harjoiteisiin meneekin ennakoitua lyhyempi aika. Harjoitteet toimintapäiviin löysimme seikkailukasvatuskirjallisuudesta (Aalto 2004). Olimme valmistautuneet myös tietyllä väljyydellä ohjelman suhteen, koska halusimme jättää mahdollisuuden pidemmille nuotiokahvitteille ja loppukeskusteluille, mikäli tarve vaatii.

Turvallisuusnäkökohdat huomioimme valitsemalla harjoitteita, joiden vaativuustaso mielestämme sopi ryhmälle. Lisäksi turvallisuuden huomioimme ohjeistamalla harjoitteet huolellisesti ja havainnoimalla itse ryhmän turvallisuutta ryhmän tehdessä harjoituksia. Jokaisella kerralla myös muistutimme ryhmäläisiä siitä, että terveydelliset rajoitteet huomioidaan ja kenenkään ei tarvitse ryhtyä toimintaan, johon ei koe kykenevänsä. Osin turvallisuus näkökohtaa huomioimme myös sillä, että valitsimme ohjattavaksemme vain sellaisia harjoitteita, joihin meidän kokemuksemme riittää.

8.1 Ensimmäinen toimintapäivä

Ensimmäisen toimintakerran, 12. helmikuuta, pidimme Kuopion Kaislastenlahdessa metsästysseuran kodalla, Eräkalliolla. Sää oli pilvinen, noin 10 asteinen pakkassää ja luonto talvisen kaunis ja luminen. Eräkallion kota on sopivan tilava ja hyvän kokoinen nuotiokahvitteluun toiminnan lomassa. Myös pihapiiriä harjoitteiden tekemiselle on riittävästi. Ensimmäisen toimintakerran tavoitteena oli yhteishengen ja luottamuksen parantaminen ryhmätehtävien avulla, jotka olimme valinneet alan kirjallisuudesta (Aalto 2004). Tavoitteena ensimmäiselle toimintakerralle oli myös myönteisen ilmapiiirin ja innostuksen luominen niin tämänpäiväistä, kuin kevään seuraaviakin, toimintahetkiä kohtaan. Toimintakerta toteutui suunnitelman mukaisesti (liite 5.).

Toimintapäivä alkoi kello 10 kokoontumisella kodan edustalle ringiin. Työntekijöitä oli tullut 11 paikalle ja heidän lisäksi 1 opiskelija. Ringissä toivotimme ryhmäläiset tervetulleiksi ja esittelimme itsemme sekä pihapiirin. Samalla kertasimme vielä miksi olemme kokoontuneet, eli työntekijät työssä jaksamista tukevan toiminnan merkeissä jota me heille järjestämämme päättötyön toteutuksen merkeissä. Kerroimme tulevasta toiminnasta aikatauluineen ja siitä, että tarkoitus on pitää hauskaa, irtautua arjesta ja oppia itsestämme ja toisista. Tuleva toiminta ei vaatisi erityisiä liikunnallisia taitoja eikä kuntoa.

Aluksi pidimme alkulämmittelyjumpan nimijumpan muodossa. (liite 5, kohta 2.) Sitten tiedustelimme tunnelmajanan (liite 5, kohta 3.) avulla työntekijöiden tunnelmia ja odotuksia päivän suhteen. Jokainen ryhmästä valitsi janasta myönteisten tunnelmien päädyn ja yleinen mieliala ryhmässä oli odottava ja innostunut. Tunnelma näkyi päivässä jo alusta alkaen, työntekijät tulivat paikalle hymyssä suin ja huumorinpilke silmäkulmassa. Alusta alkaen tunnelma oli rennon tuntuinen.

Tunnelmajanan jälkeen siirryimme itse päivän tehtäviin, jotka olimme koostaneet suurimmaksi osaksi sokkotehtävistä. (liite 5, kohdat 5 - 8 ja 11 – 12.) Sokkotehtäviin uskalsimme lähteä jo heti ensimmäisellä toimintakerralla, koska ryhmä oli jo ennestään tuttu toisilleen ja sokkotehtävät koetaan usein jännittäviksi. Sokkona kaikki myös tapahtuu hitaammin ja näin saimme ohjaajina mahdollisuuden tarkkailla ryhmää ja sitä, mitä rooleja ryhmässä ilmenee. Seurasimme kuka on ryhmässä se, joka luontaisesti ottaa johtamisvastuun ja kuka vastaavasti tahtoo mieluummin jäädä taustalle. Jatkossa päivän sokkotehtävissä pyrimme muuttamaan rooleja niin, että ryhmäläiset joutuivat itselleen entuudestaan vieraampiin rooleihin ja saivat kokemuksia siitä, millaista niissä on toimia. Johtamisrooleissa ominaisesti toimiva voi oppia kokemuksesta olla toisten johdettavana. Samoin taustalle usein jäävä voi oppia siitä, millaista on johtaa muita. Tai miten käy kun se ryhmän jäsen, joka ominaisesti kannustaa muita ja luo toivoa, joutuu harjoitteessa mykän rooliin? Koko ryhmä joutuu entuudestaan uuteen tilanteeseen.

Sokkotehtävien välissä ryhmä sai tehtäväkseen koota yhdessä työyhteisöään kuvaavan taulun (liite 5, kohta 9.), josta lopuksi yhdessä keskustelimme. Tehtävän tarkoitus oli mahdollistaa ryhmälle tilaisuus miettiä työtänsä, työyhteisöään ja itseään työntekijänä. Samalla tehtävä antoi ryhmälle mahdollisuuden oppia toisistaan ja kuulla toistensa ajatuksista liittyen työhön ja työyhteisöön.

Jokaiseen toimintakertaan kuuluu purkutilanne, joka käydään yhdessä läpi, ohjaajien johdolla. Siinä päivän harjoitteet vielä kerrataan ja niiden kautta saatuja kokemuksia peilataan arkeen ja työelämään. Samalla kysellään vielä ryhmäläisten tunnelmat ja palaute päivästä. Koko ryhmä oli yhtä mieltä siitä, että päivä oli onnistunut. Sokkotehtävät koettiin erityisen hyvinä ja ajatuksia herättävinä, koska niissä joutui ennestään tunteettomaan rooliin ja joutui luottamaan ryhmän tukeen. Yhteinen huumori ja hauskanpitäminen, jota harjoitteet ryhmässä synnyttivät, koettiin myös virkistävänä ja voimaa arkeen antavana asiana. Meille ohjaajina tuli jossain vaiheessa toimintapäivää tunne, että sokkotehtäviä oli liikaa. Olimme varautuneet siihen, että ryhmäläiset kylästyvät jo sokkona toimimiseen. Päivän päätteeksi kuitenkin juuri sokkoharjoitteet koettiin ryhmässä parhaimmiksi, joten päädyimme uskomaan, että puutumisen tunne sokkoharjoitteisiin oli vain meidän ohjaajien kokemus. Ehkä me ulkopuolisina emme kokeneet harjoitteita kuten ryhmäläiset, jotka toimivat harjoitteissa itse osallisina.

Kielteisenä ryhmässä koettiin se, että työntekijöistä niin moni oli jäänyt tulematta ja tämä varjosti jonkin verran toimintapäivän tunnelmaa. Harjoitteiden purussa tästä puhuttiin lisää ja moni koki, että harjoitteita tehdessä he olisivat kaivanneet myös pois jääneitä olemaan mukana kokemassa ja antamassa itsestään yhteisen hyvän eteen. Näin koettiin etenkin työyhteisön taulu harjoitteen kohdalla.

8.2 Toinen toimintapäivä

Toinen toimintapäivä pidettiin 3. maaliskuuta Kuopion Haminalahden leirikeskuksella klo. 12 - 16. Aiheena edelleen oli yhteishengen parantaminen ja positiivisten yhdessä olemisen hetkien luominen harjoitteiden kautta. Lisäksi tämän kerran tavoitteena oli kommunikoinnin kehittäminen ja siihen liittyvien asioiden esille nostaminen ryhmässä. Toiminta vei oletettua enemmän aikaa ja näin vain osa suunnitelluista harjoitteista toteutui (liite 6.).

Leirikeskuksella on mahdollisuus tilavien sisätilojensa ansiosta toteuttaa harjoitteita myös sisätiloissa, jonka koimme hyväksi varavaihtoehdoksi, jos säät eivät suosisi ulkoilua. Myös pihapiiri on suuri ja avara. Sää oli kuitenkin suosiollinen, pakkasta oli vain muutama aste ja pienestä lumisateesta huolimatta ilma oli ulkoiluun oivallinen. Kokoonnuimme taas päivän aluksi ulos ringiin, jossa toivottelimme ryhmäläiset tervetulleiksi. Työntekijöitä saapui paikalle 10, muutama sellainen, joka ei ollut mukana ensimmäisellä kerralla. Niinpä kertosimme alussa pelisääntöjä, miksi olemme kokoon-tuneet ja mikä on toiminnan idea. Sitten kyselimme työntekijöiden odotuksia ja tun-nelmia valokuvausharjoituksen avulla (liite 6, kohta 1.). Parin tehtävään ryhmäläiset saivat yllätyksenä numeroryhmien (liite 6, kohta 1.) avulla, sillä ajattelimme harjoit-teen näin palvelevan paremmin työyhteisöä, kun pariksi ei voisi valita sitä tutuinta työkaveria.

Tämän päivän ohjelmassa oli myös lumikenkäilyä. Luonto oli runsasluminen ja ympä-ristössä oli paljon tilaa kenkäillä joko metsämaisemissa tai leirikeskuksen pihapiirissä. Parit lumikenkäilyyn olivat samat kuin valokuvaustehtävässä. Parit saivat tehtäväk-seen unelmoida lumikenkäillessään (liite 6, kohta 4.). Aiheeksi annoimme ensiksi unelmoida siitä, millainen heidän unelmiensa työ olisi. Seuraavaksi heidän tuli miettiä sitä, voisiko nuo unelmat jossakin muodossaan toteutua jo tässä nykyisessä elämänti-

lanteessa ja työssä. Unelmointi tehtävään päädyimme siksi, että perhetyön arki on usein varsin hektistä ja raskastakin. Unelmointi-mahdollisuudella halusimme tarjota ryhmäläisille tilaisuuden irrottautua arjesta ja unelmoida luvan kanssa. Samalla parit saisivat tilaisuuden oppia toisistaan ehkä jotain aivan uutta kuunnellessaan toistensa haaveita ja toiveita.

Lumikenkäilyn päätteeksi kokoonnuimme nuotiolle purkamaan unelmia ja miettimään miten ne voisi toteutua vai voisivatko. Unelmista jatkoimme eväiden syöntiin ja letunpaistoon nuotio lämmössä. Jokainen ryhmäläinen sai itse paistaa oman lettunsa.

Nuotiohetken jälkeen jatkoimme harjoitteilla. Ensiksi oli ohjelmassa sananlaskupantomiiimi (liite 6, kohta 5.), jonka tarkoituksena oli hauskan pidon ohella harjaannuttaa kommunikointia ja ryhmässä toimimista. Jokainen pääsi myös loistamaan omilla taidoillaan; toinen osasi hyvin näytellä, toinen lukea toisten eleitä, joku oli etevä muistamaan vanhoja sananlaskuja ja joku kannustamaan muita tai viljelemään huumoria. Seuraavaksi oli ohjelmassa munanpyöritys (liite 6, kohta 6.), joka osoittautuikin myöhemmin palautteita kysellessämme yhdeksi hauskimaksi koetuista asioista sinä päivänä. Harjoitteen tarkoitus on nostaa esiin tiimityöskentelyyn, toisen kuuntelemiseen ja kommunikointiin liittyviä teemoja.

8.3 Kolmas toimintapäivä

Kolmas toimintakerta pidettiin 30.4, Vapun aattona, Sotkanonni nimisellä metsästysseuran majalla klo.10 - 14.15. Paikalle tuli 9 työntekijää, osa ensikertalaisia. Tunnelma oli jo heti alkuun vapautunut ja rento. Ryhmäläiset saapuivat paikalle hyväntuulisina ja vaikuttivat innostuneilta. Tämä ensivaikutelmamme sai vahvistusta, kun kyseimme ryhmäläisten tunnelmia ennen toimintaan ryhtymistä.

Sää suosi meitä, sillä pilvisestä ja sumuisesta sääntilasta huolimatta sade alkoi vasta, kun olimme saaneet toimintatuokion päätökseen. Lämpöä oli noin 6 astetta ja tuullut ei nimeksikään. Sotkanonni on oivallinen paikka tämän tyyppisten tapahtumien pitämiseen, sillä pihapiiri on avara ja kota tilava. Kodassa oli 6 hyvänkokoista pöytäryhmää ja keskellä suuri tulipesä, jonka ympärille sovimme hyvin syömään eväitä ja grillaamaan suklaalla kuorrutettuja banaaneja.

Toimintakerran ohjelmarunko oli samantyyppinen kuin edellisilläkin kerroilla (liite 7.), eli ohjelma oli jaettu kahteen jaksoon, joiden välissä pidimme kahvittelu ja evästeily hetken. Aloitimme toimintatuokion kodasta, nuotion ympäriltä, jossa toivottelimme ryhmän tervetulleeksi ja kyselimme kuulumiset, tunnelmat ja odotukset. Teimme tämän niin, että jokainen sai valita pöydälle asettelemistamme esineistä jonkin, jonka avulla kertoi ajatuksistaan. Alkurupattelujen jälkeen siirryimme ulos, jossa pidimme muutaman alkuverryttelyksi soveltuvan harjoituksen (liite 7, kohta 2 - 4.) ryhmän tunnelmaan pääsemiseksi. Tämän jälkeen ryhmä pääsi ratkomaan porukalla ongelmaa Köysisolmu-tehtävän (liite 7, kohta 5.) merkeissä. Harjoitteessa ryhmäläiset saavat kukin oman roolin ja yhteistyössä he sitten selvittävät yhteisen ongelman, kukin toimien roolinsa mukaisesti. Ideana harjoitteessa on ryhmän yhdessä toimiminen tavoitteen saavuttamiseksi. Tässä harjoitteessa näkee hyvin miten ryhmä toimii, millaisen roolin kukin ottaa ja miten ryhmäläiset huomioivat toisiaan. Ryhmäläiset pääsivät nopeasti yhteiseen päätökseen siitä, millä suunnitelmalla he lähtevät ongelmaa ratkomaan. Jälkeenpäin keskusteltiin mm. siitä, miten voi olla vaikea kestää turhautumisen tunnetta, kun ei voi välttämättä tehdä mitään muuta kuin odottaa ja luottaa siihen, että muut hoitavat tehtävänsä.

Köysitehtävän jälkeen siirryimme takaisin sisälle kotaan, jossa ryhmä sai tehtäväkseen miettiä omia ja toistensa vahvuuksia työntekijänä (liite 7, kohta 6.). Tehtävä meni niin, että olimme laittaneet eripuolille kotaa erilaisia vahvuuksia tai rooleja kuvaavia kortteja, kuten ”sovittelija, kehittäjä, huumorin ylläpitäjä, tiimityöskentelijä” ja niin edelleen. Ryhmä yhteistyössä sijoitti kunkin ryhmäläisen sen kortin luo, jonka he porukkana näkivät eniten sopivan kullekin ryhmäläiselle. Tämän jälkeen keskustelimme valinnoista niin, että jokainen ensin kertoi miksi oletti ryhmän laittaneet hänet juuri tietyn kortin luo ja kertoi sitten minne olisi itse mennyt. Lopuksi ryhmä kertoi miksi oli sijoittanut kenetkin siihen, mihin oli. Tämä harjoitus herätti paljon keskustelua; toisaalta koettiin hankalaksi ”lokeroida” ketään vain yhteen rooliin, koska jokaisella nähtiin olevan monenlaisia rooleja ja vahvuuksia työyhteisössä. Kuitenkin ryhmä piti hyvänä mahdollisuutta tämän tyyppiseen keskusteluun työyhteisönä ja palautteen antamiseen ja saamiseen juuri vahvuuksien näkökulmasta.

Tämän pohdiskeluvan ja keskustelua herättelevän harjoitteen jälkeen siirryimme evästeily tauolle, jonka lopettelimme yhteiseen banaanien grillaukseen Hannan ohjeistuksella.

Evästelyhetken jälkeen siirryimme ulos leikkimielisten Vappu-olympialaisten (liite 7, kohta 7.) viettoon, jossa ryhmäläiset kisailivat kahtena joukkueena toisiaan vastaan. Lajeina oli Kananmuna-viesti, Saappaan heitto, keihäänheitto mehupillillä, Ilmapalloviesti ja 2 minuutin maraton. Päädyimme olympialaisajatukseen siksi, että kyseessä oli Vappuaatto ja mielestämme teemaan sopi se, että harjoitteiden seassa olisi myös ohjelmaa, jonka tavoitteet eivät välttämättä olleet niin syväluotaavia, mutta jotka virittivät mukavaa yhdessä olon ilmapiiriä ja hauskuutta. Ennen ruokataukoa pidetty Vahvuuksien nimeämisharjoite oli sen verran syvälinen ja vakava, että mielestämme oli perusteltua päättää toimintatuokio kevyempään ja vähemmän tavoitteelliseen ohjelmaan.

Toimintapäivän lopuksi keräännymme kotaan nuotion ympärille ja annoimme ryhmäläisille tehtäväksi piirtää Spyrrin (liite 7, kohta 8.). Spyrrin piirtämisen ideana oli hauskuuden lomassa tuoda esille sitä, miten jokainen samoilla ohjeilla saa aikaan omanlaisensa tuotoksen. Näin saimme näkyväksi teemaa siitä, miten jokainen on yksilö ja erilainen ja yhtä oikeaa tapaa tehdä asioita ei aina ole työelämässäkään, vaan erilaisuus voi olla myös rikkaus.

Päätimme päivän keskustelemalla koetusta ja liittämällä harjoitteissa esiin nousseita teemoja työelämään ja arkeen. Kyselimme myös ryhmän palautetta koetusta. Yhteinen mielipide ryhmässä oli, että päivä oli onnistunut ja herätti toisaalta syvälisiäkin mietteitä (kuten Vahvuus-harjoite ja Köysi-harjoite), mutta toi myös myönteistä yhdessä tekemisen meininkiä ja ryhmähenkeä porukkaan. Huonona asiana pidettiin jälleen sitä, että kaikki eivät päässeet mukaan. Esimiehelle suunnattiin hienovarainen pyyntö siitä, voisiko tällaiseen ohjelmaan hieman velvoittaakin työntekijöitä osallistumaan. Ryhmässä kuitenkin koettiin, että työnluonteeseen yksinkertaisesti kuuluu se, ettei yhteisiin menoihin tahdo mitenkään pystyä kaikki yhtä aikaa irtautumaan.

8.4 Neljäs toimintapäivä

Viimeisen toimintakerran pidimme Tikkalansaaren leirikeskuksessa 28. toukokuuta klo. 10 – 14.15. Viimeisen kerran tavoitteena oli toiminnan lopettaminen ja koettujen asioiden kertaaminen ja purkaminen sekä palautteiden antaminen puolin ja toisin. Li-

säksi tavoitteena oli, että työntekijöiden mieliin jäisi myönteisiä asioita koetuista toimintahetkestä ja harjoitteiden anti voisi jäädä elämään työn arkeen.

Sää oli aurinkoinen ja kesäinen, vaikka koko kuluneen viikon oli sadellut vettä ahkerasti. Tikkalansaaren kaunis rantamiljöö oli tunnelmallinen ja kaunis paikka pitää viimeistä toiminta kertaa. Paikalle tuli 11 työntekijää, kaksi ensikertalaista. Tunnelma oli aikaisempien toimintapäivien tavoin rento ja välitön heti alusta alkaen ja ryhmäläiset saapuivat hyväntuulisina paikalle.

Aluksi kokoonnuimme pihalle rinkiin ja toivotimme ryhmäläiset tervetulleiksi. Kyseimme ryhmän kuulumiset ja odotukset tulevalle päivälle. Kerroimme myös tulevasta toiminnasta aikatauluineen ja esittelimme toimintaympäristön. Päivä oli jaettu tutulla tavalla osiin niin, että evästelytuokio oli jälleen toiminnan välissä, noin puolivälissä toimintakokonaisuutta.

Aluksi pidimme Mun mummoni kävi Ameriikassa – leikin (liite 8, kohta 1.). Leikin tarkoituksena oli lämmittelyn ohella keventää tunnelmaa ja auttaa ryhmää pääsemään ”vireeseen”. Seuraavaksi ryhmä jaettiin kolmeen joukkueeseen leikkimielistä kilpailua (liite 8, kohta 3.) varten. Ryhmiin jako tapahtui sokkharjoitteen avulla (liite 8, kohta 2.). Kilpailuun olimme valinneet erilaisia ryhmätehtäviä, joissa joukkueet toimivat ryhmänä selvittääkseen erilaisia ongelmia, päättelytehtäviä ja löivät yhteisen luovutensa peliin saaden aikaan erilaisia tuotoksia. Kilpailun tarkoituksena oli hauskanpidon ohella harjoittaa yhdessä toimimista ja antaa ryhmänjäsenille mahdollisuus käyttää vahvuuksiaan yhteiseksi hyväksi. Tätä kautta halusimme ilmentää sitä, kuinka jokainen on tärkeä osa kokonaisuutta ja jokaisella on jotain annettavaa. Samalla ryhmäläiset saivat myös nähdä toisissaan puolia, joita ei ehkä aiemmin ole toisissaan havainneet; joku osoittautui hyväksi ongelmien ratkojaksi, joku luovaksi tarinan kertojaksi, toinen organisoijaksi ja uusien ideoiden keksijäksi ja niin edelleen.

Kilpailun jälkeen kokoonnuimme grillimajalle eväiden syötiin ja purimme kilpailun tulokset. Evästaun aikana keräsimme myös ryhmäläisiltä adjektiiveja myöhempää tarvetta varten. Päättelimme ruokailuhetken yhteiseen tikkupullien paistoon, jonka jälkeen ryhmä pääsi antamaan ja saamaan positiivista palautetta (liite 8, kohta 4.). Jokainen sai pahvilautasen, joka kiinnitettiin teipillä selkään. Kaikille jaettiin tussit ja musiikin soidessa ryhmä käveli rajatulla alueella. Musiikin päättyessä jokainen kirjoit-

ti jonkun toisen selkään jotain myönteistä tästä ihmisestä. Tätä jatkettiin niin kauan, että jokainen oli kirjoittanut jokaisen selkään. Harjoituksen tarkoitus oli myönteisten asioiden näkyväksi tuleminen jokaisesta ryhmänjäsenestä, niin jokaiselle itselleen, kuin koko ryhmällekkin. Samalla lautaset jäivät jokaiselle muistoksi ja rohkaisuksi tulevaisuutta varten.

Seuraavaksi ryhmä pääsi ratkomaan Hämähäkinverkko tehtävää (liite 8, kohta 5.). Harjoitteen tarkoitus oli kiinteyttää ryhmän yhteistoimintaa ja syventää ryhmätyötaitoja sekä yksilöiden luottamista muihin ryhmän jäseniin. Samoja tavoitteita liittyi seuraavaan ryhmätehtävään, joka oli luottamusharjoitus (liite 8, kohta 6.). Siinä kukin ryhmänjäsen kaatui vuorollaan sokkona muiden ryhmäläisten käsien varaan.

Näiden harjoitusten jälkeen siirryimme sisälle, missä näytimme ryhmälle Power Point-koosteen koetusta keväästä. Tämän jälkeen ryhmä täytti loppukyselyt. Kyselyiden täyttämisen jälkeen annoimme omaa palautettamme ryhmälle, kiitimme heitä mielenkiintoisesta ja hauskaasta keväästä ja luimme heille kiitoskirjeen, johon ryhmä oli itse saanut ehdottaa adjektiivit.

Lopuksi juttelimme koetusta keväästä ja toimintakokonaisuudesta ja keräsimme samalla ryhmäläisten suullisesti antamaa palautetta. Päätimme päivän keventävään ja hymyt huulille jättävään Kellari, vintti, parveke – leikkiin (liite 8, kohta 11.).

9 TOIMINTAKOKONAISUUDEN ARVIOINTI

9.1 Suullinen palaute

Jokaisen toimintakerran päätteeksi pyysimme osallistujia antamaan meille suullisesti palautetta koetuista toimintahetkistä. Jokaisella kerralla saamamme palaute oli varsin positiivista ja samansuuntaista. Toimintakokonaisuudet koettiin mielekkäiksi ja osallistujat kertoivat jo toimintahetkeä aloitellessa mielen olleen avoin ja innostunut tulevaa toimintaa kohtaan. Erityisen paljon osallistujat toivat esille toimintahetkissä valittua mukavaa ja rentoa tunnelmaa ja kiittelivät toimintaa siitä, että siinä eli huumori mukana koko ajan. Vaikka toimintapäivissä työstiin syvällisiäkin teemoja, niitä ei koettu liian raskaina, koska mukana oli huumoria ja toimintapäiviä sävytti rento tunnelma.

Ainoa kritiikkiä aiheuttanut asia suullisissa palautteissa oli se, ettei kaikki työyhteisöistä olleet mukana toimintapäivissä. Toimintaan osallistuneet kokivat, että sitä myötä toimintakokonaisuuden hyöty jäi pienemmäksi heille itselleenkin, koska toimintaan ei ollut osallistumassa kaikki työyhteisöstä.

9.2 Havainnot

Tekemämme havainnot tukivat saamaamme suullista palautetta ja loppukyselyssä saamiamme vastauksia. Ryhmä tuli innostuneena paikalle jokaiseen toimintapäivään ja kaikki ryhmästä osallistuivat toimintaa rohkeasti ja avoimesti. Ryhmässä myös otettiin hienosti huomioon muita ryhmänjäseniä ja kannustettiin porukalla jokaista osallistujaa.

Yhteishenki ryhmässä oli alusta alkaen hyvä, mutta tunnelma muuttui jokaisella toimintakerralla välittömämmäksi ja rennommaksi. Tämä johtui varmasti osaltaan siitä, että me ryhmänvetäjinä tulimme tutummiksi ryhmälle. Lisäksi asiaan varmasti vaikutti se, että ryhmä osasi toimintahetkien edetessä paremmin ennakoida minkä tyyppistä ohjelmaa olisi luvassa. Osaltaan uskomme ilmapiirin muutoksen johtuneen kuitenkin myös siitä, että ryhmässä tapahtui lähentymistä osallistujien kesken ja ryhmäläiset tutustuivat toisiinsa paremmin. Toimintahetkissä muilta ryhmäläisiltä saatu positiivinen palaute edisti myös varmasti välittömän ja luottavaisen ilmapiirin syvenemistä ryhmässä.

Panimme merkille ryhmää havainnoidessamme, että ensimmäisillä toimintakerroilla osallistujilla oli kiire päästä suorittamaan tehtäviä. Harjoitteissa syntyi herkästi kilpailua siitä, kuinka nopeasti harjoitus on saatu valmiiksi, vaikka mitään aikarajaa harjoitteen suorittamiseen ei olisikaan annettu. Suullisessa palautteessa ryhmä toi esille tämän saman havainnon ja osallistujat pohtivat, että kiireen tuntu on jo niin syvään juurtunut ajatus työelämästä, että suoritus-vaihe tahtoo alitajuisesti jäädä päälle, vaikka sille ei olisikaan tarvetta. Toimintakokonaisuuksien edetessä tämä hätiköimisen tuntu kuitenkin väheni, mikä näkyi siinä, että ryhmäläiset malttoivat kuunnella ohjeita paremmin ja keskittyivät harjoitteisiin rauhallisemmin.

9.3 Omaa arviointiamme

Toiminnallinen päättötyö osoittautui antoisaksi työstettäväksi, koimme mielenkiintoisena tämäntyyppisen työn. Toimintapäiviä oli mielenkiintoista suunnitella ja antoisaa toteuttaa. Suurelta osin hyviin kokemuksiimme vaikutti se, että toisella meistä oli jo aikaisempaa kokemusta tämäntyyppisistä toimintahetkistä ja niiden suunnittelusta. Myös työyhteisön välittömyys ja innostuneisuus toimintaa kohtaan vaikuttivat toimintapäivien onnistumiseen merkittävästi.

Haasteensa toimintaan toi se, että työyhteisöstä kaikki eivät päässeet paikalle. Suurelta osin syynä tähän lienee se, että perhetyön luonne ei suosi koko työyhteisön irtautumista työn arjesta yhtä aikaa tämäntyyppiseen virkistäytymistoimintaan. Osin asiaa selittää myös se, että kaikki eivät koe tällaista toimintaa omakseen. Seikkailukasvatus herättää ehkä mielikuvia, jotka eivät houkuttele kaikkia. Tämä asia meidän olisi pitänyt huomioida paremmin ennen toimintaan ryhtymistä. Olisimme voineet käydä esimerkiksi esittelemässä tulevaa toimintaa perhetyön toimistolla ja kertomassa tarkemmin siitä mistä tulevassa toiminnassa on kyse. Tällaisen info-tilaisuuden avulla olisimme ehkä voineet motivoida paremmin asiaan aremminkin suhtautuvia osallistumaan. Nyt infona toimi vain leikkimielinen kirje (liite 2.), jonka lähetimme työyhteisölle ennen toimintapäivien alkamista. Toisaalta seikkailukasvatukseen kuuluu pienoinen yllätyksellisyys ja ideana oli se, että työntekijät tietävät mahdollisimman vähän siitä mitä on luvassa, kun he saapuvat paikalle toimintapäiviin. Esimerkiksi toimintapaikat kerroimme mahdollisimman viime tipassa, jotta toimintakerroissa säilyisi mukana yllätyksellisyys ja seikkailullisuus.

Ydinjoukko toimintapäiviin osallistuneista oli sama, mutta joukossa oli myös niitä, jotka pääsivät ehkä vain yhdelle tai kahdelle kerralle mukaan. Tämä oli haasteellinen asia opinnäytetyömme tavoitteiden toteutumisen kannalta, mutta myös työyhteisön tavoitteiden kannalta. Työyhteisössä toivottiin, että toiminta vahvistaisi hyvää ilmapiiriä työyhteisössä ja toisi jaksamista työhön. Nyt kun kaikki eivät työyhteisöstä osallistuneet toimintaan ja osa vain kerran tai pari, vaikutti se myös tavoitteen saavuttamiseen. Kolmannelle toimintakerralla ryhmäläiset toivatkin esille huoltaan tähän liittyen. Työntekijät miettivät, johtaako toimintapäivät siihen, että työyhteisö entisestään jakautuu, kun kokemukset eivät ole yhteisiä koko työyhteisölle. Työntekijöiden sanoin:

”On porukka jotka jakavat mukavat kokemukset ja porukka, jotka jäävät näistä jutuis-
ta ulkopuolisiksi”.

Myös kyselyiden kannalta edellä mainittu asia oli haasteellinen. Alkukyselyyn vastan-
neista kaikki eivät olleet mukana toiminnassa eivätkä myöskään kaikki alkukyselyihin
vastanneita vastanneet loppukyselyihin. Näin ollen vastausten verrattavuus siinä, mi-
ten työyhteisö, työssä jaksaminen ja ilmapiiri koettiin ennen ja jälkeen toiminnan on
varsin ontuva. Toisaalta kysymykset palvelivat kuitenkin hyvin siinä, että saimme
tietoa työyhteisön toiveista toiminnan suhteen ennen toimintakokonaisuutta ja vastaa-
vasti palautetta koetusta toiminnasta. Näiltä osin vastauksia siis voinee hyödyntää
jatkossa vastaaventyypisiä projekteja toteuttaessa.

Olemme tyytyväisiä toiminnan toteutumiseen. Jokaiselle kerralle olimme päivän run-
gon lisäksi suunnitelleet mukaan varaohjelmaa siltä varalta, että olimme arvioineet
ajankäytön väärin. Toimintapäivät menivät kuitenkin suunnitelmiamme mukaan myös
ajankäytöllisesti. Ainoastaan tehtävien järjestyksen suhteen saatoimme tehdä joitain
muutoksia, jos se toimintaa toteuttaessa tuntui jostain syystä mielekkäältä. Myöskään
kahvitte- ja evästelyhetkeä emme suunnitelleet kiinteäksi, vaan otimme tauon siihen
väliin, missä se parhaimmalta toimintaa toteuttaessa tuntui.

Kolme toimintakertaa olisi ollut ehkä sopivin paketti. Nyt kun toimintakertoja oli neljä
näinkin lyhyellä aikavälillä, alkoi meille ohjaajina tulla tunne, että hauskuus alkaa
latistua loppua kohden. Toiminta olisi hyvä lopettaa silloin, kun se on hauskimmil-
laan; nyt hauskuuteen alkoi ehkä ikään kuin ”turtua”. Otimme tämän huomioon suun-
nittelemalla neljännen toimintakerran hieman erilaiseksi kokonaisuudeltaan kuin ai-
kaisemmat. Neljännellä toimintakerralla painottui enemmän palautteiden antaminen ja
toiminnan päättäminen. Näytimme ryhmäläisille kuvakoosteen koetusta keväästä ja
olimme muutenkin osallisempina toimintapäivään, kuin aiemmilla kerroilla, joilla
olimme olleet lähinnä taustalla ja toiminnan mahdollistajina, kuten seikkailukasvatuk-
sessa ohjaajan tehtävään kuuluu.

9.4 Loppukyselyn tulokset

Loppukyselyyn vastasi 11 työntekijää. Vastaajista 2 oli osallistunut toimintapäiviin
kerran, 1 kahdesti, 4 kolmesti ja 4 neljästi.

Tämän hetkinen työssä jaksaminen arvioitiin loppukyselyssä seuraavasti (suluissa alkukysely):

Erittäin huono	0 (0)
Huono	0 (0)
Kohtalainen	2 (4)
Hyvä	5 (7)
Erittäin hyvä	3 (2)

Yksi vastaajista arvioi työssä jaksamisensa tällä hetkellä ”hyväksi, melkein erittäin hyväksi”.

Kysymykseen ”Onko toiminta tuonut muutoksia työssä jaksamiseen, vastattiin seuraavasti:

”Uutta ajateltavaa, tarjonnut mahdollisuuden irtautua arjesta.”

”Jos ollaan hupsua sakkia ennenkin oltu, niin on opittu entistä enemmän nauramaan yhdessä. Kevät ollut työn täyteinen kaikilla, toimintahetket tuoneet puhtia lisää.”

”On tutustunut työporukkaan työnulkopuolella. Yhteisiä muistoja on syntynyt, ne auttaa jaksamaan.”

”Jonkin verran on välit lähentyneet porukan kanssa. Toisten paljonkin. On nähnyt uusia puolia työkavereissa ja itsekin kuuluu enemmän porukkaan.”

”Reipasta jaksamista.”

”Yhdessä tekeminen on hitsannut meitä entistä enemmän yhteen.”

”Työyhteisö muuttunut rennommaksi, huumori lisääntynyt.”

”Yhteishenki parantunut.”

”Toisten tunteminen ja huumori lisääntynyt.”

”Avunpyynti työasioissa helpompaa.”

Kysymykseen ”Muuttiko toimintakokonaisuus työyhteisöä?” vastattiin kaikkien vastaajien toimesta myöntävästi ja vastauksissa todettiin muutosten työyhteisössä olleen varsin positiivisia. Neljässä vastauksessa todettiin luottamuksen ja toisten huomioon

ottamisen työyhteisössä lisääntyneen. Kolmessa vastauksessa todettiin yhteishengen parantuneen ja luottamuksen lisääntyneen. Yhtä monta vastaajaa oli sitä mieltä, että huumori työyhteisössä on lisääntynyt. Kahdessa vastauksessa todettiin, että työyhteisössä on rennompaa tunnelmaa ja ihmiset ovat välittömämpiä. Tähän samaan viitaten eräässä vastauksessa todettiin, että ihmisiä on helpompi lähestyä ja työtovereilta on helpompi pyytää apua.

Kysymyksen: ”Koetko olevasi merkityksellinen ja tärkeä työyhteisössäsi?” vastaukset jakautuivat seuraavasti:

Erittäin vähän	0 (0)
Vähän	0 (1)
Jonkin verran	6 (8)
Paljon	3 (4)
Erittäin paljon	2 (0)

Ilmapiirin työpaikalla koettiin seuraavasti:

Huono	0 (0)
Kohtalainen	3 (5)
Hyvä	8 (6)
Erittäin hyvä	0 (0)

Työkavereiden välit työpaikalla koettiin seuraavasti:

Huonot	0 (1)
Kohtalaiset	2 (3)
Hyvät	7 (7)
Erinomaiset	0 (0)

Yhdessä vastauksessa määriteltiin tarkemmin, että joillakin välit työpaikalla ovat huonot, keskiarvosana työtovereiden väleille on kohtalainen/hyvä ja toisilla välit ovat erinomaiset. Yhdessä vastauksessa työtovereiden välien sanottiin olevan kohtalaisen ja hyvän välillä.

Kysymykseen ”Täyttikö toiminta odotuksesi?” vastattiin seuraavasti:

”Täytti varmasti luottamus työtovereihin lisääntynyt leikkien myötä.” Yllätyin koko tapahtumasta 100% positiivisesti.”

”Kyllä. Enempi kuin olin toivonut.”

”Kyllä. Voi pitää myös hauskaa työtovereiden kanssa.”

”Kyllä. Odotin riemukasta ja huumoripitoista yhdessäoloa. Luot

”Kyllä. Toimintaa oli paljon ja monipuolista.”

”Kyllä. Monipuolista yhteistoimintaa, jossa jokainen oli tärkeä osa kokonaisuutta. Tutustui työkavereiden eri puoliin, oli hauskaa.”

”Mukavaa oli. Huumori ja toiminta luonnossa on Tyhyä parhaimmillaan. Ohjelma eteni rauhassa, ei ollut liikaa suoritusta. Leppoista.”

”Olin kahdesti mukana. Harmittaa nyt, kun en päässyt osallistumaan kaikkiin kertoihin.”

”Mukavaa oli ja yhdisti meitä.”

”Erittäin hyvin. Tapaamiset hyvin suunniteltuja ja ilmapiiri sopivan leppoisa.”

Saamiemme vastausten perusteella työntekijät siis kokivat toiminnan täyttäneen odotukset varsin hyvin.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Suoranaisten johtopäätösten tekeminen alku- ja loppukyselyitä vertaamalla ei tässä kyselytutkimuksessa ole mahdollista, koska vastaajajoukko ei ollut sama molemmissa kyselyissä ja toisaalta kaikki toimintaan osallistuneet eivät vastanneet molempiin kyselyihin. Työyhteisössä oli myös niitä, jotka eivät osallistuneet kyselyiden täyttämiseen, eivätkä toimintapäiviin. Vaikka kyselyiden perusteella emme voikaan tehdä suoria johtopäätöksiä toiminnan vaikuttavuudesta työpaikan ilmapiiriin ja työntekijöiden työssä jaksamiseen, niin suuntaa-antavina vastauksia voinee kuitenkin pitää. Toimintakokonaisuuden palautteena kyselyt toimivat mielestämme hyvin.

Suomessa elämyspedagogista työyhteisökoulutusta on tutkittu melko vähän. Elämyspedagogista toimintaa on kyllä toteutettu paljonkin, mutta useimmiten kohderyhmänä ovat olleet lapset ja nuoret tai vähemmistöryhmät. Linnonsuo (1997) ja Mankila (1997) kertovat tutkimuksessaan, että seikkailuohjaajakoulutusta Suomessa on toteu-

tettu ammatillisena jatko- ja täydennyskoulutuksena. Kohteena on ollut hoito-, kasvat- ja sosiaalialan työntekijät. Ohjelmaan on kuulunut toiminnallisina menetelminä melontaa, kiipeilyä ja ulkoturvallisuutta. Tämä lisäksi ohjelma on sisältänyt mm. ryh- mädynamiikan, vuorovaikutustaitojen, ryhmän ohjaamisen ja johtamisen sekä ongel- manratkaisutaitojen opiskelua. Koulutus on vaikuttanut myönteisesti niin käsitykseen itsestä yksilönä, kuin ryhmän jäsenenä. (Pullola & Ukkola 2001, 42.) Myös meidän tutkimuksessamme näkyy samansuuntaiset vaikutukset: työyhteisö ja oma jäsenyys siinä koettiin toiminnan jälkeen myönteisemmin kuin ennen toimintaa.

Tutkimuksessamme tuli myös esiin toiminnan vaikutus ilmapiirin parantumiseen. Toiminnan jälkeen annetuissa palautteissa työyhteisön jäsenet kertoivat ilmapiirin työyhteisössä muuttuneen rennommaksi ja avoimemmaksi. Työntekijät myös kokivat, että työkavereita on helpompi lähestyä. Tämän tulkitsemme kertovan turvallisuuden tunteen lisääntymisestä työyhteisössä, josta myös Joroinen (2000) tutkimustuloksissaan kertoo. Sari Joroinen (2000) on tutkinut, miten toiminnallinen työyhteisökoulutus soveltuu työyhteisöjen ilmapiiriin ja työyhteisön jäsenten välisen vuorovaikutuksen parantamiseen. Joroisen tutkimus perustui elämyspedagogiikalle ja kokemukselliselle oppimiselle. (Joroinen 2000, 6-7.) Joroinen tuli tutkimuksessaan siihen lopputulokseen, että hyvin ohjattuna toiminnallinen työyhteisökoulutus on melko tehokas koulu- tusmuoto työyhteisön ilmapiirin parantamisessa ja toimintatapojen selventämisessä. Joroinen toteaa tutkimuksensa perusteella, että vastaavanlaisella toiminnallisella kou- lutuksella voidaan luoda sopivat ja turvalliset puitteet ratkoa työyhteisössä ilmeneviä ongelmia. (mts. 66.)

Hanna Pullola ja Niina Ukkola (2001) ovat tutkineet seikkailukasvatuksen vaikutusta ryhmän kiinteyteen toteuttamalla seikkailukasvatukseen perustuvan toimintakokonai- suuden uimarijoukkueelle. Seikkailukokonaisuus käsitti kolme eri toimintakertaa. Tutkimuksessaan Pullola ja Ukkola tulivat tulokseen, että seikkailukasvatukseen pe- rustuva ryhmän yhteinen toiminta paransi ryhmän kiinteyttä. (Pullola & Ukkola 2001, 56.) Kyselytutkimuksemme tulokset kertovat samaa. Työyhteisö koki toiminnan li- sänneen yhteenkuuluvuutta ryhmässä ja hitsanneet työkavereita enemmän yhteen.

Toimintapäivistä saamamme palaute oli varsin hyvää ja työntekijät kokivat, että toi- mintapäivät olivat täyttäneet odotukset. Toimintapäivien sisältö koettiin runsaaksi ja monipuoliseksi. Toimintapäivien ilmapiiriin kuvattiin olleen hauska ja leppoisa, eikä

niissä koettu olleen liikaa suoritusta. Toimintapäivät kokonaisuudessaan olivat lisänneet työkavereiden yhteenkuuluvuutta ja vastaajat kokivat, että he olivat tutustuneet toisiinsa paremmin. Alkukyselyssä kysyttiin, mitkä asiat tukevat työssä jaksamista. Tärkeimmäksi vastauksissa todettiin työssä jaksamisen kannalta työkavereiden tuki. Saamamme palautteen perusteella voimme todeta, että tämän kaltaisella toiminnalla pystytään parantamaan työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja yhteishenkeä ja sitä kautta luomaan työyhteisöön turvallinen ilmapiiri, jossa työntekijät pystyvät luottamaan toisiinsa ja saamaan tukea toisiltaan.

Toiminnallisen opinnäytetyön toteuttaminen kokonaisuudessaan on ollut hieno ja opettavainen kokemus. Suunnitteluvaiheessa oli haasteellista miettiä toiminnan kokonaisuutta ja pilkkoa sitä sopivan kokoisiin pienempiin osiin teemoineen ja harjoitteen. Tässäkin työssä voidaan sanoa, että hyvin suunniteltu on puoliksi tehty. Toimintapäivien toteuttaminen tuntui helpolta hyvien ja tarkkaan mietittyjen suunnitelmien ansiosta. Valitsimme toimintapäiviin sellaisia harjoitteita, joita meidän kokemukselamme oli helppo toteuttaa. Suosiolla jätimme vaativimmat harjoitteet pois.

Toimintapäivät olivat palautteen mukaan antoisia perhetyöntekijöille, mutta niin myös meille itsellemme. Saimme kokemuksia ryhmän ohjaamisesta, yhdessä toimimisesta ja suunnitelmallisesta etenemisestä tavoitteita kohden. Olemme monia hienoja hetkiä rikkaampia, mutta uskomme, että monilta osin myös viisaampia, tämän kokemuksen myötä. Opinnäytetyömme kautta saamiemme kokemuksia uskomme voivamme hyödyntää tulevaisuudessa monin tavoin sosionomin ammatissa toimiessamme.

Toiminnasta saamiemme palautteiden kautta vahvistui ne teoreettiset lähtökohdat, joihin tukeutuen alun perin lähdimme toimintaa suunnittelemaan. Kuten työmme teoriaosuudessa esittelemme, huumorin koetaan luovan viihtyvyyttä työyhteisöön ja lisäävän ihmisten hyvinvointia. Huumorin koettiin helpottavan myös vuorovaikutusta ja yhdistävän ihmisiä toisiinsa (Furman & Ahonen 2002, 33 – 36). Tai kuten teoriaosuudessa toisaalla todetaan: positiivisuus ja innostus tarttuvat ja koko työyhteisöön syntyy lisää energiaa (Ojala & Ahonen 2003, 19 - 20).

Jatkossa sopivan tilaisuuden tullen on helppo toteuttaa vastaavanlainen toimintakokonaisuus jollekin toiselle porukalle lähes tätä samaa runkoa apuna käyttäen. Mielen-

kiintoista olisi kokeilla vastaavanlaista toimintaa jollekin työyhteisölle pidemmällä aika jaksolla ja tutkia sen vaikutusta työyhteisöön ja sen ilmapiiriin.

Vaikeinta toiminnallisen opinnäytetyön suunnittelussa ja toteuttamisessa oli löytää aiempia tutkimuksia ja materiaalia aiheeseen liittyen. Suomessa tämänkaltaista toimintaa on vielä varsin uutta tai sitä on järjestetty lähinnä lapsille ja erityisryhmille. Hankalaa oli myös itse toimintapäivien aikana se, että ei voinut olla itse osallisena perhetyöntekijöiden hauskanpidossa. Välillä piti muistutella itseään omasta ohjaajanroolista, joka elämyspedagogiikassa ja seikkailukasvatuksessa on väistytävä. Ohjaajan ei pidä sekaantua ryhmän toimintaan enempää kuin on pakollista.

Toimintapäivät vaativat myös osallistujilta leikkimielisyyttä, huumoria ja itsensä liikoon laittamista. Työyhteisön huumori kertoo työyhteisön vuorovaikutuksesta. Toimintapäivien aikana ei huumoria, naurua ja hulluttelua puuttunut. Ohjaajan roolissakin oli aistittavissa aito ilo ja nauttiminen toimintapäivistä sekä ryhmäläisten yhteenkuuluvuuden tunne, joka toiminnan edetessä syveni entisestään.

LÄHTEET

Aalto, Mikko 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Blom, Raimo & Rautaniemi, Ari (toim.) 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Oy Yliopistokustannus.

Cavén, Sini (toim.) 1992. Seikkailun mahdollisuus. Kansalaiskasvatuskeskuksen julkaisuja 98. Helsinki: Yhtyneet kirjapainot oy.

Furman, Ben & Ahola, Tapani 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Haapasalo, Jaana 1992. Cavén, Sini (toim.) Teoksessa Seikkailun mahdollisuus. Kansalaiskasvatuskeskuksen julkaisuja 98. Helsinki: Yhtyneet kirjapainot oy.

Hyrkäs, Katri & Kaukonen, Katja 2007. Ihmissuhteiden arkea koulun työyhteisössä – Konfliktitilanteet työyhteisön haasteena. Kasvatustieteiden Pro gradu-tutkielma: Opettajankoulutuslaitos.

Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli 2006. Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopio: Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 37.

Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Karisto OY:n kirjapaino.

Jaakkola, Kirsi, Mikkonen, Anne & Sipari, Eija 2007. Aslak – Avain jaksamiseen? Erityisopetuksen ammattilaisten kokemuksia Aslak-kuntoutuksesta työssä jaksamiseen. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Joensuu, Jukka-Pekka 1992. Teoksessa Cavén, Sini (toim.) 1992. Seikkailun mahdollisuus. Kansalaiskasvatuskeskuksen julkaisuja 98. Helsinki: Yhtyneet kirjapainot oy.

Joronen, Sari 2000. Toiminnallinen työyhteisökoulutus. Elämypedagogiikka henkilöstön kehittämisen muotona. Sosiaalipsykologian pro gradu-tutkielma: Kuopion yliopisto.

Järvinen, Ritva, Lankinen, Aila, Taajamo, Terhi, Veistilä, Minna & Virolainen, Arja 2007. Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea. Helsinki: Edita Prima.

Kaija-Kortelainen, Minna 2009. Perhetyötä Kuopiossa: lastensuojelun perhetyötä, intensiivistä perhetyötä, pakolaisperhetyötä, tukihenkilötoimintaa ja vertaisryhmätoimintaa: vauvajengi, leirit ja retket. Pohjois-Savon Talentia ry:n Talentti lehti, Lapset ja nuoret. 1/2009 Maaliskuu.

Keskinen, Soili 1997. Päiväkotityöntekijöiden voimavarat työssään yhteisön ja yksilön oppimisen näkökulmasta. Teoksessa Estola, E. & Mäkelä, M. (toim.) Yksilöt ja yhteisöt oppijoina. Elinikäinen oppiminen yksilöstä yhteisöön. Oulun yliopisto: Varhaiskasvatuskeskus.

Kuula, Arja 2001. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Lehtonen, Timo (toim.) 1998. Elämän seikkailu. Näkökulmia elämyksellisen ja kokemuksellisen oppimisen kysymyksiin Suomessa. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Manka, Marja-Liisa, Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere: Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
<http://www.uta.fi/synergos/projektit/tyhy/tyhyopas.pdf> Päivitetty 30.11 2007. Luettu 20.8.2010.

Mäkitalo, Jorma 2001. Suomalainen paradoksi. Teoksessa Paso, Eija, Mäkitalo, Jorma & Palonen, Juhani (toim.) Viimeinen tykykirja? Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus. Oulu: Art Print. Oy

Pullola, Hanna & Ukkola, Niina 2007. Seikkailukasvatuksen vaikutus ryhmän kiinteyteen. Liikuntapedagogiikan Pro gradu-tutkielma Jyväskylän Yliopisto.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. <http://stm.fi/tyosuojelu/työhyvinvointi> Päivitetty 14.5.2010. Luettu 18.6.2010.

Särkiö, Marjo 2004. Työyhteisöön perehdytys hyötyä vai haittaa? Diakoniamattikorkeakoulu. Helsingin yksikkö.

Telemäki, Matti 1998. Johdatus seikkailukasvatuksen teoriaan. Oulu: Oulun yliopisto paino.

Tilastokeskus. http://www.tilastokeskus.fi/tup/sospo_31.3 Päivitetty 31.3 2006. Luettu 17.7.2010.

Seurantaraportti 2001. Työturvallisuuskeskus. <http://www.tyoturva.fi> Päivitetty 8.2 2010. Luettu 3.8.2010. Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelman johtoryhmä 2001. Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma. Helsinki: Työministeriö.

Viitasalo, Tarja 2000. Perhetyö lastensuojelun työmuotona. Yhteiskuntapolitiikan Pro gradu – tutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylän yliopisto.

Vuori, Jaana & Nätkin, Ritva (toim.) 2007. Perhetyön tieto. Tallinna: Tallinna Raamattutrukikod.

Kuopion kaupunki

Ote pöytäkirjasta

Sivu 1

Sosiaalipalvelujen johtaja

26.02.2010

18 §

Päivi Kekäläinen

Leppävirrantie 262
71330 RÄSÄLÄ

Pöytäkirjanote

367 / 260 / 2010

Tutkimuslupa / Työssä jaksamista tukeva toimintakokonaisuus Kuopion kaupungin lastensuojelun perhetyöntekijöille / Borgelin Hanna ja Keläläinen Päivi

Tutkimusluvan hakijat opiskelevat sosionomeiksi Mikkelin AMK:ssa ja heidän tarkoituksenaan on toteuttaa toiminnallinen opinnäytetyö aiheesta Työssä jaksamista tukeva toimintakokonaisuus Kuopion kaupungin lastensuojelun perhetyöntekijöille. Tutkimuksen kirjallinen osuus kerätään kyselylomakkeella perhetyöntekijöiltä sekä toimintaosuuden alussa että lopussa.

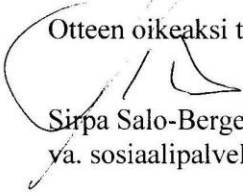
Päätös

Sosiaalipalvelujen johtaja

Myönnän anotun tutkimusluvan ehdolla, että saatuihin tietoihin nähden noudatetaan salassapitosäännöksiä ja yksi kappale valmistuvaa opinnäytetyötä luovutetaan korvauksetta Kuopion sosiaali- ja terveystieteiden keskuksen sosiaalipalvelujen hallinnon käyttöön. Yhteyshenkilönä toimii perhetyön ohjaaja Jaana Heikkinen, p. 017 183 733.

Toimivallan peruste: sosiaali- ja terveystoimen toimialan toimintasääntö § 6.

Otteen oikeaksi todistaa, Kuopiossa 26.2.2010


Sirpa Salo-Berger
va. sosiaalipalvelujen johtaja

Tiedoksi

Perhetyön ohjaaja Jaana Heikkinen
Lapsiperhepalvelujen päällikkö Auli Pääkkönen
Koulutuspäällikkö Pirjo Varjoranta
Sosiaali- ja terveyslautakunta

**Tervehittäään teitä näin postin kautta
ja toivotetaan teille hyvin alkanutta vuotta!
Myö sitä tavataankin jo ihan kohta,
kun alotellaan niitä Tyky-kuvijoita.**

**Kolomasti tavataan nyt kevvään kuluessa
kivvoo monenlaesta tehään yhdessä.
Itestäny riippuu miten hauskaa tuloo
varrautukkee pitämään lystiä ja kivoo.**

**Aekalaella touhutaan myö ulukosalla
Varrautukkee pukkeutummaan sillälaella
ettei tule kylmä eikä siän meno haettoo
vuan pysyttä lämpimänä kaeken aekoo.**

**Ohessa on teille pientä opastusta
niin tiijättä jo vähän mittee oes tulossa.
Pikkunen vinkki annetaan vielä,
millä pärjeettä tulevalla tiellä:
Pakatkee reppuun reipasta mieltä,
naurun hyrskettä ja kokkeilumieltä.**

Yhteistyöterveisin: Hanna & Päivi



Letkeän lupsakka ja iloinen tervehtely mahtavan mainiolle perhetyön jengille!

Ihan alkuun haluamme kiittää teitä lämpimästi osoittamastanne luottamuksesta, kun pyysitte meitä tekemään päättötyömme Tyky-toimintaanne ajatellen. Olemme suunnitelleet teille toimintakokonaisuutta, pitäen mielessä sen, että toivoitte toiminnan tuovan teille virkistystä, eväitä työssä jaksamiseen sekä positiivista lisäpotkua, jo valmiiksi verrattoman mukavaan, työyhteisöönne.

Tyky-toiminta määritelmää emme voine tulevasta kokonaisuudesta käyttää, sillä se on varsin mittava ja laaja käsite meidän ammattitaidollamme toteutettavaksi. Mutta "työssä jaksamista tukeva toiminta" voisi olla aika sopiva nimitys työllemme.

Olemme sopineet tälle keväälle kolme kokoontumiskertaa:

- 12. helmikuuta, perjantaina, klo.10 - 14.15**
- 3. maaliskuuta, keskiviikkona, klo. 12 - 16**
- 29. maaliskuuta, tiistaina, klo. 10 - 14.15**
- 28. toukokuuta, perjantaina, klo. 10 - 14.15**

Koska kyseessä on samalla päättötyömme, pyytäisimme teitä jokaista ystävällisesti vastaamaan myös pieneen kyselyyn, ennen toiminnan aloittamista ja myöhemmin toiminnan päättyessä, ensi syksynä. Lähetämme alkukyselyt teille sähköpostiin nyt lähiviikkojen aikana, ja pyytäisimme, että ystävällisesti toisitte ne täytettyinä ensimmäiseen kokoontumiseemme **12. helmikuuta**. Kyselyt täytetään nimettöminä ja ne käsitellään luottamuksellisesti. Vastauksia käytetään vain päättötyötämme varten, eikä mitään yksittäisiä tietoja julkaista missään. Varaamme vastauksia varten erillisen "postilaatikon", jonne jokainen voi vastauslomakkeensa sujauttaa ensimmäisellä tapaamiskerrallamme. Siltä varalta, että joku ei saa kyselyä sähköpostiinsa virheellisen sähköpostiosoitteen tai muun syyn vuoksi, lähetämme myös kirjeitse muutaman lomakkeen. Niistä on helppo kopioida kyselyt niille, jotka tarvitsevat.

Sitten evästystä tulevaan kevääseen ja ensimmäiseen tapaamiskertaamme helmikuussa. Tulkaa paikalle vain omalla joukolla, jättäkää sijaiset ja muut opiskelijan-ketaleet pois matkasta. Uskomme, että toimintahetkemme ovat antoisampia, tutulla, omalla porukalla.

Tarvitsette mukaan:

- **Lämpimät, sään mukaiset vaatteet**
- **Huivin**
- **Iloisen seikkailumielen**

Tapaamisiin; Opiskelijat Hanna & Päivi

TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Mitkä seuraavista työelämään liittyvistä asioista koet tukevan eniten tämän hetkistä työssä jaksamistasi?

Rengasta 3 itsellesi tärkeintä vaihtoehtoa.

- | | | | |
|---|---------------------------------------|---|-----------------------------|
| 1 | Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön | 5 | Koulutus |
| 2 | Esimiehen tuki | 6 | Työstä saatu arvostus |
| 3 | Työtovereiden tuki | 7 | Työ- ja työaika järjestelyt |
| 4 | Asiakkaat | 8 | Työpaikan ilmapiiri |

Millaiseksi koet työssä jaksamisesi tällä hetkellä?

Rengasta vaihtoehto, joka on lähinnä omaa mielipidettäsi.

- 1 Erittäin huonoksi
- 2 huonoksi
- 3 Kohtalaiseksi
- 4 Hyväksi
- 5 Erittäin hyväksi

Mitä muutoksia toivoisit tulevan toimintakokonaisuuden tuovan työssä jaksamiseen?

Millaisia muutoksia haluaisit toiminnan jälkeen nähdä työyhteisössäsi?

Koetko olevasi merkityksellinen ja tärkeä työyhteisöllesi?

Rengasta vaihtoehtoista se, joka on lähinnä omaa mielipidettäsi.

- 1 Erittäin vähän
- 2 Vähän
- 3 Jonkin verran
- 4 Paljon
- 5 Erittäin paljon

TYÖILMAPIIRI

Rengasta vastauksista se vaihtoehto, joka on lähinnä omaa mielipidettäsi.

Millaiseksi koet ilmapiirin työpaikallasi?

- 1 Huono
- 2 Kohtalainen
- 3 Hyvä
- 4 Erinomainen

Ilmapiiri työpaikallani on mukava ja vapautunut.

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Melko eri mieltä
- 3 Ei samaa, eikä eri mieltä
- 4 Melko samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

Koen oloni työpaikallani viihtyisäksi ja turvalliseksi.

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Melko eri mieltä
- 3 Ei samaa, eikä eri mieltä
- 4 Melko samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

Koetko saavasi tukea ja apua työkavereiltasi, sitä tarvitessasi?

- 1 En ollenkaan
- 2 Vähän
- 3 Jonkin verran
- 4 Paljon
- 5 Erittäin paljon

Millaiseksi arvioisit työkavereiden välit työpaikallasi?

- 1 Huonot
- 2 Kohtalaiset
- 3 Hyvät
- 4 Erinomaiset

Jos sinun pitäisi nimetä YKSI asia, mikä on parasta työyhteisössäsi, minkä asian nimeäisit?

Jos sinun pitäisi nimetä YKSI asia, minkä koet olevan haaste työyhteisössäsi, minkä asian nimeäisit?

LÄMMIN KIITOS VASTAUKSESTASI!

KUVAUSLUPA

Päättötyötämme, ja sen esittämistä varten, ottaisimme mielellämme kuvia toimintapäivistä. Kuvia ei tulla julkaisemaan muussa tarkoituksessa, eikä muissa yhteyksissä.

Annatko luvan kuvaamiseen?

_____ En

_____ Kyllä

Nimi _____

Allekirjoitus _____ Pvm _____

1. TOIMINTAPÄIVÄ KAISLASTENLAHDESSA

12. Helmikuuta klo.10 – 14.15

1. Kokoontuminen ulos ympyrään.
Tervetulo-toivotukset ja itsemme esittely.
Toimintaympäristön esittely. Tavoitteen esittely ja aikataulusta kertominen.
2. Lämmittelyjumppa nimen alkukirjaimen perusteella. Jokainen vuorollaan kertoo nimensä ja näyttää jonkin jumppaliikkeen, joka alkaa oman nimen ensimmäisellä kirjaimella. Toiset toistavat liikkeen perässä. Esim. ”Olen Hanna ja jumppaliikkeenäni on hyppely”.
3. Jana. Tuntemukset seikkailukertaan tulemisesta ja tästä päivästä. Millä mielellä olette mukana? Ohjaajat näyttävät kumpi pää janasta merkitsee täydellisen positiivista, ja kumpi pää täydellisen negatiivista tunnelmaa. Osallistujat menevät sitten janalla sille kohtaa, joka vastaa heidän tunnelmiaan. Kaikkien löydettyä paikkansa janalla, kertoo jokainen lyhyesti miksi seisoo juuri sillä kohden janaa.
4. Miten pieneen tilaan pääsette ryhmänä leikki. Ryhmä menee niin pieneen tilaan kuin pääsee ja ohjaajat piirtävät ryhmän reunaviivat. Sitten ryhmää kehoitetaan menemään vielä pienempään tilaan.
5. Sovi vierustoverisi kanssa tervehtimistapa. Sökkona etsitään pari tervehtimistavan perusteella.
6. Sökkona ja mykkänä pituusjärjestykseen
7. Sökkona ja mykkänä aakkosjärjestykseen.
8. Sokea toukka. Mennään jonoon ja vain jonon viimeinen näkee, muut ovat sokkoina. Jonon viimeinen opastaa sokeaa toukkaa kulkemaan oikeaa reittiä, mutta ei saa puhua, vaan joutuu miettimään muita keinoja toukan opastamiseen.
9. Taulu työyhteisöstä. Jokaisella on 20 min. aikaa pysähtyä miettimään työtään ja työyhteisöään. Etsikää ympäristöstä jotakin luonnon materiaalia, joka mielestänne kuvaa työyhteisöänne, työtänne ja työn tekemistänne. Etsikää vielä jokin toinen luonnon materiaali kuvaamaan sitä, mitä itse voitte antaa työyhteisöllenne. Kokoonnutaan sitten sisälle kokoamaan keräämistänne materiaaleista yhteinen taulu (jokainen tuo materiaalinsa vuorollaan tauluun ja kertoo miksi valitsi juuri ne materiaalit, mitkä valitsi).

Evästelytauko

10. Parin valitseminen köysisolmusta. Nippu köysiä on sekaisin, ryhmäläisten tulee etsiä itselleen yksi köyden pää ja köysi solmun selvittyä köyden toisesta päästä löytyy pari.
11. Miinakenttä. Rajatulle alueelle on koottu erilaisista esteistä ”miinakenttä”. Ryhmä jaetaan pareihin. Pareista toinen on sokko ja toinen opas. Opas ohjaa neuvoillaan sokkoa pariaan tulemaan miinakentän läpi parinsa luo, osumatta esteisiin. Jos osuu esteisiin, joutuu aloittamaan matkan uudelleen alusta.
12. Pitkän köyden avaaminen solmuista mykkänä ja sokkona. Pitkään köyteen on tehty solmuja ja ryhmästä jokainen tarttuu köyteen oikealla kädellään. Sen jälkeen ryhmä yhteistyössä avaa köyden solmut mykkinä ja sokkoina ja asetuvat köyden kanssa köysi tiukkana suoraan jonoon.
13. Risun nostaminen sormella. Ryhmä nostaa risun maasta ilmaan niin, että jokaisen (yksi) sormi pitelee sitä.
14. Päivänpurku ja ryhmähalaus

2. TOIMINTAPÄIVÄ HAMINALAHDEN LEIRIKESKUKSELLA

3. maaliskuuta klo. 12 – 16

Alussa samat käytännönasiat, kuin ensimmäisellä kerralla: Tervetulo-toivottelut, itsemme esittely, aikataulu ja toimintaympäristön esittely.

1. Valokuvaus pareittain. (Parit on valittu numeroryhmä peliä hyödyntäen, jossa ryhmä jakaantuu erikokoisiin ryhmiin ohjaajien käskyn mukaan ja viimeiseksi pareihin, joista sitten tulee parit tähän tehtävään.)

Kuljetatte vuoron perään toisianne; kuljetettava on sokkona ja viette hänet sellaiseen paikkaan, joka kuvaa sitä tilannetta, josta lähditte tänne. Otatte siitä paikasta ”valokuvan” poistamalla sokkona kulkevan parinne silmiltä huivin ja kertomalla hänelle valitsemastanne kohteesta. Sitten ”otatte toisen kuvan” vielä paikasta, joka kuvaa niitä odotuksia, joiden kanssa tulitte tähän hetkeen. Sama toisinpäin, jolloin toinen pareista on sokko ja toinen valokuuvaaja. Kun olette saaneet molempien kuvat valokuvatuiksi, palaatte takaisin tähän rinkiin, jossa kerrotte kukin vuorollanne parinne teille kertomista tunnelmista ja odotuksista.

2. Neljä jalkaa kaksi kättä. Ryhmä jaetaan kahteen porukkaan. Porukat muodostavat erilaisia muodostelmia sen mukaan kuin ohjaajat antavat ohjeita. Ensin muodostelma, jossa on maassa 4 jalkaa ja 2 kättä, sitten 1 selkä, kaksi päätä jne..” 5-6 erilaista muodostelmaa.
3. Puhelinnumeron perusteella mykkänä riviin. Jokainen laskee mielessään puhelinnumerosa numerot yhteen. Siiten sokkoina ja mykkinä muodostetaan numerojärjestystä noudattava rivi, pienimmästä suurimpaan.
4. Lumikenkäily luontopolulla tai lähiympäristössä parin kanssa. Aikaa 1 tunti. Lumikenkäillessä tehdään unelmatehtävä, eli parit vaihtavat keskenään ajatuksia unelmistaan yleensä ja unelmistaan työyhteisöön ja työpaikkaan liittyen. Lopuksi miettikää voisivatko unelmat toteutua jotenkin nykyisesäkin elämässä. Valmistautukaa myös esittelemään unelmanne laavulla evästelytauolla.

Evästelytauko

Lettujenpaistoa nuotiolla ja omien eväiden syöntiä. Ruokailun aikana puretaan unelmat

5. Sananlaskujen näyttelemine pantomiimina pienryhmissä. Toiset arvaavat mistä sananlaskusta on kyse.
6. Kananmunanpyöritys. Rajattu alue, jonka läpi parin on ohjattava sanallisesti sokko kaverinsa kananmunan kanssa. Pari ”huitoo” kananmunan maaliin havunoksalla ilman, että koskee siihen käsin.
7. Päivän purku

3. TOIMINTAPÄIVÄ SOTKANONNESSA 30.4 2010 klo. 10 – 14.15

”Alku-höpinät”

1. Jokaisen oma puheenvuoro. Käydään lyhyesti kierros läpi, kertokaa omat tuntemukset / odotukset tästä aamupäivästä ja tulevasta yhdessä olosta.
2. Läpsy alkuverryttelyksi. Valitaan yksi ringin keskelle, jolla on kädessään villasukka / lapanen. Muut ovat ympärillä ringissä ja huutavat vuorollaan toistensa nimiä. Keskellä olevan on tarkoitus läpsäistä sukkalla / lapasella sitä nimeä, jonka nimi sanotaan, ennen kuin ko. henkilö ehtii sanoa uuden nimen.
3. Ryhmiin jako: Jaetaan ryhmäläisille eläinlaput, jokainen rupeaa äännelemään sen eläimen äänellä mikä lapussa lukee ja etsivät samoin äännelevät omaan ryhmäänsä.
4. Sokea kuvanveistäjä. Kolmen hengen ryhmät; yksi on patsas, yksi on savi ja yksi on kuvanveistäjä. Kuvanveistäjä muotoilee sokkona savesta samanlaisen patsaan, kuin valmis patsas on.
5. Köysisotku. Kiinnitetään köydet toisesta päästä puuhun ja sotketaan köydet keskenään. Köysien toinen pää sidotaan kunkin ryhmäläisen vyötärölle. Ryhmäläisille jaetaan erilaisia rooleja; osa ryhmästä on sokeita ja mykkiä, osa mykkiä näkeviä ja loput sokeita puhuvia. Näitä roolejaan käyttäen ryhmän on selvitettävä köysien sotku.
6. Vahvuuskottipeli. Asettakaa ryhmänä työtoverinne sen vahvuuskortin luo, jonka ajattelette kuvaavan häntä eniten työntekijänä. Sitten käydään kierros läpi, jokaiselta vuorollaan kertoo, miksi olettaa ryhmän laittaneen hänet juuri sen kortin luo ja minkä kortin olisi itse itselleen valinnut. Lisäksi ryhmä kertoo miksi asetti kenetkin siihen, mihin asetti.

Evästelytauko

Banaaniveneiden paistaminen + omat eväät

7. Vappu- olympialaiset. Kisataan kahtena joukkueena.

- Lusikalla munankuljetus viesti (jokaisell ryhmäläisellä lusikka suussa ja munaa siirretään lusikasta lusikkaan)
- Saappaanheitto (saappaan heittoa pisteytettyihin sektoreihin)
- Ilmapalloviesti (Parit kuljettavat vuorollaan ilmapalloa lonkiensa välissä)
- Keihäänheitto mehupillillä
- 2 minuutin arviointi ryhmänä, toinen ryhmä saa häiriköidä. Ryhmä kulkee porukalla tietyn matkan ja pyrkii kuluttamaan siihen mahdollisimman tarkalleen 2 minuuttia.

8. Spyrrin piirtäminen. Jokainen saa tyhjän paperin. Paperille piirretään Spyrrin ohjaajan antaminen ohjeiden mukaan. Lopuksi verrataan aikaansaannoksia.

9. Päivän purku

4. TOIMINTAPÄIVÄ TIKKALANSAAREN LEIRIKESKUKSESSA 28.5 2010 Klo. 10 – 14.15

”Alkuhöpinät”

1. Mun mummoni kävi Ameriikassa. Ohjaaja aloittaa kertomalla mun mummoni kävi Ameriikassa ja toi sieltä ompelukoneen ja alkaa polkemaan ompelukoneen poljinta, samalla kaikki ryhmäläiset alkavat tehdä niin. Mummo tuo Ameriikasta myös virvelin, hulahula vanteen, lason, kiikkutuolin ja käkikellon. Ohjaaja ottaa yksitellen liikkeeseen mukaan mummon tuomat tavarat.
2. RYHMIIN JAKAANTUMINEN

Tapahtui siten, että ohjaaja mykistää ryhmän. Tämän jälkeen hän jakoi paperilappuja, joissa on kolmio, risti tai ympyrä. Lapun saaja panee asian mieleensä eikä kerro tätä muille. Sitten sidotaan silmät ja lähdetään etsimään omia ryhmäläisiä eli saman tunnuksen saaneita, yhä edelleen mykkänä.
3. LEIKKIMIELINEN KILPAILU, 2 tai 3 joukkuetta kilpailevat ”nopeudessa”. Heille jaetaan tehtävä listat jotka he tekevät ryhmänä. Joukkue ilmaisee olevansa valmis kun alkaa laulamaan Maamme –laulua, jonka jälkeen esittää vastauksensa muille ryhmille (kun kaikki ovat laulaneet). s. 332
 - a. Puheen/Runon/laulun kirjoittaminen omasta työyhteisöstä annettuja sanoja käyttäen.
 - b. Sitokaa yksi ryhmäläisistä puuhun kiinni.
 - c. Kenellä ryhmästä on pisin keskisormi ja kenellä lyhyin?
 - d. Montako ulko-ovea on yhteensä leirikeskuksen rakennuksissa?
 - e. Keksikää 10 käyttötarkoitusta golf pallolle.
 - f. Montako huonetta päärakennuksessa on?
 - g. Etsikää kolme käpyä, 2€ kolikko, makkaratikku, halko, n. 500g painava kivi, mustekynä, havunoksa.
 - h. Montako ovea on yhteensä pihalla olevissa autoissa?
 - i. Ryhmän jäsenten kengän numerot suurimmasta pienimpään.
 - j. Poliisi, vanki, tyttö, 2 poikaa, isä ja äiti... tehtävän ratkaiseminen

Tehtävän tarkoituksena on saada koko porukka lautalla joen yli kotiin.
Säännöt:

1. lauttaan mahtuu vain 2 ihmistä kerrallaan
 2. isää ei saa jättää tyttären seuraan ilman, että äiti on myös paikalla
 3. äitiä ei saa jättää poikien seuraan ilman että isä on paikalla
 4. vanki ei saa jäädä ilman poliisia yhdenkään perheenjäsenen seuraan
 5. vain äiti, isä ja poliisi osaavat ajaa lauttaa
- k. Kun olette saaneet kaikki tehtyä, asettukaa piiriin sen puun ympärille pienimmästä suurimpaan mihin olette sitoneet yhden ryhmäläisistänne ja laulakaa Maamme -laulua niin pitkälle kuin muistatte

Evästelytauko

Makkaratikun tekeminen ja ruokailu sekä tikkupullanpaisto

4. Pahlilautanen-peli. Ryhmäläiset kiersivät musiikin tahdissa rajatulla alueella pahlilautaset selkäänsä teipattuina. Musiikin päättyessä jokainen pysähtyi ja etsi jonkun, jonka selkään kirjoitti jotain myönteistä tästä ihmisestä.
5. Hämähäkinverkko. Ryhmäläisille oli tehty kahden puun väliin naruista hämähäkinverkko, jossa oli erikokoisia reikiä. Ryhmäläisten tavoitteena oli päästä verkon läpi yhteistyöllä ja koskettamatta naruja.
6. Luottamusharjoitus. Jokainen ryhmäläinen kaatui vuorollaan selälleen suorin vartaloin muun ryhmän ottaessa vastaan.
7. Power Point – kooste koetusta keväästä
8. Loppukyselyiden täyttäminen
9. Kiitoskirje, adjektiivitarina, adjektiivit
10. Päivän (ja koetun kevään) purku
11. Parveke-vintti-kellari, leikki, jossa otsa on vintti, nenä parveke ja kellari jalkojen välissä. Ohjaaja nopeutuvalla tahdilla sanoo em. sanoja ja ryhmäläiset laittavat käden oikeaan paikkaan. Viimeiseksi ohjaaja sanoo karkkikellari ja joka on ryhmän keskellä oleva palkinto jonka nopein saa itselleen.

TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Mitkä seuraavista työelämään liittyvistä asioista koet tukevan eniten tämän hetkistä työssä jaksamistasi?

Rengasta 3 itsellesi tärkeintä vaihtoehtoa.

- | | | | |
|---|---------------------------------------|---|----------------------------|
| 1 | Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön | 5 | Koulutus |
| 2 | Esimiehen tuki | 6 | Työstä saatu arvostus |
| 3 | Työtovereiden tuki | 7 | Työ- ja työaikajärjestelyt |
| 4 | Asiakkaat | 8 | Työpaikan ilmapiiri |

Millaiseksi koet työssä jaksamisesi tällä hetkellä?

Rengasta vaihtoehto, joka on lähinnä omaa mielipidettäsi.

- 1 Erittäin huonoksi
- 2 huonoksi
- 3 Kohtalaiseksi
- 4 Hyväksi
- 5 Erittäin hyväksi

Onko toimintakokonaisuus tuonut muutoksia työssä jaksamiseesi? Jos on, niin mitä?

Onko toimintakokonaisuus muuttanut työyhteisöäsi? Miten?

Koetko olevasi merkityksellinen ja tärkeä työyhteisöllesi?
Rengasta vaihtoehtoista se, joka on lähinnä omaa mielipidettäsi.

- 1 Erittäin vähän
- 2 Vähän
- 3 Jonkin verran
- 4 Paljon
- 5 Erittäin paljon

TYÖILMAPIIRI

Rengasta vastauksista se vaihtoehto, joka on lähinnä omaa mielipidettäsi.

Millaiseksi koet ilmapiirin työpaikallasi?

- 1 Huono
- 2 Kohtalainen
- 3 Hyvä
- 4 Erinomainen

Ilmapiiri työpaikallani on mukava ja vapautunut.

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Melko eri mieltä
- 3 Ei samaa, eikä eri mieltä
- 4 Melko samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

Koen oloni työpaikallani viihtyisäksi ja turvalliseksi.

- 1 Täysin eri mieltä
- 2 Melko eri mieltä
- 3 Ei samaa, eikä eri mieltä
- 4 Melko samaa mieltä
- 5 Täysin samaa mieltä

Koetko saavasi tukea ja apua työkavereiltasi, sitä tarvitessasi?

- 1 En ollenkaan
- 2 Vähän
- 3 Jonkin verran
- 4 Paljon
- 5 Erittäin paljon

Millaiseksi arvioisit työkavereiden välit työpaikallasi?

- 1 Huonot
- 2 Kohtalaiset
- 3 Hyvät
- 4 Erinomaiset

Jos sinun pitäisi nimetä YKSI asia, mikä on parasta työyhteisössäsi, minkä asian nimeäisit?

Jos sinun pitäisi nimetä YKSI asia, minkä koet olevan haaste työyhteisössäsi, minkä asian nimeäisit?

Täyttikö toimintakokonaisuus odotuksesi? Miten?

Miten toimintakokonaisuudet oli mielestäsi toteutettu?

LIITE 9(4).

Millaista työssä jaksamista tukevaa toimintaa haluaisit jatkossa järjestettävän?

Risuja ja ruusuja....

LÄMMIN KIITOS VASTAUKSESTASI!