

Opinnäytetyö (AMK)

Sosiaalian koulutusohjelma

2018

Elina Pentti & Jenna Simola

KUVAUS SEIKKAILURYHMÄÄ TOTEUTTANEIDEN TOIMIJOIDEN VERKOSTOYHTEISTYÖSTÄ

Elina Pentti ja Jenna Simola

KUVAUS SEIKKAILURYHMÄÄ TOTEUTTANEIDEN TOIMIJOIDEN VERKOSTOYHTEISTYÖSTÄ

Kehittämistyö toteutettiin kevään 2017 ja kevään 2018 välisenä aikana. Toimeksiantajana toimi Helsingin diakonissalaitoksen säätiön Vamos Turku. Kehittämistyö on kuvaus seikkailuryhmää toteuttaneiden toimijoiden verkostoyhteistyöstä. Kehittämistyössä tuodaan esille eri toimijoiden välisen verkostoyhteistyön tärkeys, sillä Turun alueella on paljon yksittäisiä toimijoita ja erilaista osaamista lasten ja nuorten parissa työskentelyyn, jota ei mahdollisesti hyödynnetä tarpeeksi.

Kehittämistyölle oli tarve, sillä verkostoyhteistyöstä ei ollut olemassa prosessikaaviota, jonka mukaan seikkailuryhmän suunnittelua ja toimintaa voitaisiin toteuttaa. Kehittämistyön tavoitteena oli tuoda seikkailuryhmää toteuttaneiden toimijoiden välinen yhteistyö näkyväksi ja tuoda esille työskentely, jota ryhmän suunnittelu ja toteutus vaativat. Tuotoksena toimeksiantajan toiveesta kehittyi prosessikaavio. Vertailun vuoksi tehtiin ensin prosessikaavio siitä, miten verkostotyöskentely toteutui seikkailuryhmää toteuttaneen työryhmän välillä. Toinen prosessikaavio tehtiin siitä, miten verkostotyöskentelyn työryhmän välillä olisi voinut toteuttaa ja miten sitä olisi jatkossa hyvä toteuttaa.

Kehittämistyössä käytettiin kehittämismenetelminä haastatteluita, palavereja ja niiden muistiinpanoja, osallistuvaa havainnointia, dialogista keskustelumenetelmää sekä aikaisemman tiedon käyttöä. Kehittämismenetelmillä saatiin muodostettua käsitys siitä, miten seikkailuryhmän suunnittelu ja toteutus olisi hyvä toteuttaa jatkossa. Kehittämistyömme eteni konstruktivistisen mallin mukaan, vuoroin lineaarisesti ja vuoroin syklisesti.

Kehittämistyön tuokset ovat yksisivuiset ja selkeät prosessikaaviot, jotka on toimitettu toimeksiantajalle.

ASIASANAT:

Verkostoyhteistyö, työryhmä, seikkailuryhmä, prosessikaavio, konstruktivistinen malli

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social services

2018 | 51 + 3

Elina Pentti & Jenna Simola

DESCRIPTION OF NETWORK CO-OPERATION BETWEEN ACTORS INVOLVED IN ADVENTURE GROUP

The development work carried out between the spring 2017 and spring 2018. The subscriber for this was the Helsinki Deaconess Institute Vamos Turku. The development work is a description of the network co-operation between the actors involved in the adventure group. The development work highlights the importance of network co-operation between different actors, as there are many individual actors and different skills working with children and young people in Turku area, that has not sufficiently exploited.

There was a need for development work as there was no process diagram for the network co-operation that would allow the planning and operation of the adventure group. The aim of the development work was to bring the collaboration between the actors who involved the adventure group visible and to bring out the work that group planning and implementation require. As subscriber's wish the output was a process diagram. For the comparison, a process diagram was first made of how the network work was done between the network group that involved the adventure group. The second process diagram was made to show how the network co-operation could have been put in the action and how it could be done in the future.

In the development work, interviews, meetings and notes from those, participatory observation, dialogue methodology and the use of earlier information were used as development methods. The development methods provided an idea of how to design and implement the futures adventure groups. Our development work proceeded according to the constructivist model, alternately linearly and cyclically.

The outputs of the development work are single-page and clear process diagrams that are delivered to the subscriber.

KEYWORDS:

network co-operation, workgroup, adventure education, process diagram, constructivist model

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	8
2.1 Kehittämistyön tehtävä ja tavoite	8
2.2 Seikkailuryhmää toteuttaneiden toimijoiden kuvaus ja toimintaympäristö	8
3 VERKOSTOITUMISEN PROSESSI	11
3.1 Verkostotyön keskeiset vaiheet	11
3.2 Osaaminen, vuorovaikutus ja roolit verkostotyössä	13
3.3 Verkostotyön haasteet	15
4 SEIKKAILURYHMÄN OSA-ALUEET	19
4.1 Seikkailukasvatuksellinen toiminta	19
4.2 Lasten yhteisöllisyyden ja osallisuuden huomioiminen seikkailuryhmässä	22
5 KEHITTÄMISTYÖN ETENEMINEN	26
5.1 Kehittämistyössä käytetyt menetelmät ja aineiston hankinta	26
5.2 Kehittämistyön prosessikuvaus	30
6 SEIKKAILURYHMÄÄ TOTEUTTANEEN TYÖRYHMÄN VERKOSTOTYÖSKENTELYN KUVAUS	37
7 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI	45
7.1 Kehittämistyön tuotoksen arviointi	45
7.2 Kehittämistyön prosessin arviointi	46
7.3 Ammatillinen kasvu ja eettiset pohdinnat	47
LÄHTEET	50

LIITTEET

Liite 1. Seikkailuryhmän toiminnan sisältö.

Liite 2. Prosessikaavio seikkailuryhmää toteuttaneiden toimijoiden verkostoyhteistyöstä.

Liite 3. Prosessikaavio verkostoyhteistyöstä seikkailuryhmää toteuttaville toimijoille.

TAULUKOT

Taulukko 1. Kehittämistoiminnan prosessi (mukaihen Salonen ym. 54).

36

1 JOHDANTO

Tämän kehittämistyön tehtävänä oli kuvata lasten seikkailuryhmää toteuttaneen työryhmän verkostoyhteistyötä. Tuomme työssämme esille eri toimijoiden välisen verkostoyhteistyön tärkeyden, koska Turun alueella on paljon yksittäisiä toimijoita ja erilaista osaamista lasten ja nuorten parissa työskentelyyn, jota ei mahdollisesti hyödynnetä tarpeeksi. Verkostoituminen, yhteistyö sekä hyvät suhteet paikallisten toimijoiden kesken helpottavat kehittämissasioiden suunnittelua ja toteuttamista (Turpeinen 2012, 6). Näiden eri toimijoiden ja kunnan välillä voisi olla tulevaisuudessa enemmänkin yhteistyötä ennaltaehkäisevän työn parissa, joka mahdollisesti pitkällä tähtäimellä säästäisi myös kunnan varoja, sillä 2000-luvulla lastensuojelumenot ovat Suomessa nelinkertaistuneet. Kuntien tulisi panostaa aiempaa enemmän tavoitteelliseen ennaltaehkäisevään lastensuojeluun sekä tehokkaaseen avohuollon kuntouttavaan työhön, jotta nouseva kustannuskehitys saataisiin laskemaan. (THL 2017.)

Kehittämistyömme toimeksiantajana toimi Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos Turku. Kehittämistyön aihe valikoitui toimeksiantajan toiveesta tehdä seikkailuryhmää toteuttaneen työryhmän verkostoyhteistyöstä prosessikaavio. Aihe kiinnosti meitä, koska kiinnostuksemme verkostotyöskentelyyn ja ennaltaehkäisevään työhön lasten ja nuorten parissa on vahvistunut opiskeluiden aikana. Kehittämistehtävän tavoitteena oli tuoda eri toimijoiden välinen yhteistyö näkyväksi ja tuoda esille työskentely, jota ryhmän suunnittelu ja toteutus vaativat.

Kehittämistyössä kuvattu seikkailuryhmä on järjestetty Pansion alakoulun lapsille, jotka koulun terveydenhoitaja ja opettajat ovat valinneet ryhmään. Vuoden 2017 seikkailuryhmään valikoituivat lapset, joilla ei ollut harrastuksia ja jotka tarvitsivat tukea kaverisuhteissa. Seikkailuryhmän tarkoituksena on toiminnallisella vapaa-ajan tekemisellä vahvistaa lasten osallisuutta ja tukea heidän voimavarojaan sekä sosiaalisia taitojaan pysyvien aikuiskontaktien voimin (KOTA 2018a). Seikkailuryhmä on toteutettu kaksi kertaa aiemmin syksyisin vuosina 2015 ja 2016 KOTA ry:n ohjaamana. Vuoden 2017 syksyn seikkailuryhmän pilottitoteutuksessa aloittivat mukana myös Vamoksen valmentaja ja paikallisen me-talon perhetyöntekijä.

Kehittämistyömme raportti sisältää seitsemän päälukua, alkaen johdannosta ja päättyen kehittämistyön arviointiin. Pääluvussa kaksi avaamme tarkemmin työmme

kehittämistehtävää, ympäristöä ja toimijoita, joista seikkailuryhmää toteuttanut verkosto muodostui. Raporttimme teoriaperusta on jaettu kahteen pääluukuun, verkostoitumisen prosessiin ja seikkailuryhmän osa-alueisiin. Verkostoitumisen prosessissa käsittelemme ensin verkostotyön keskeisiä vaiheita, lisäksi avaamme keskeisiä osa-alueita verkostotyöskentelyssä, joita ovat osaaminen, vuorovaikutus, roolit ja haasteet. Seikkailuryhmän osa-alueissa avaamme seikkailukasvatuksellista toimintaa, sekä lasten yhteisöllisyyden ja osallisuuden huomioimista seikkailuryhmässä.

Pääluvussa viisi olemme kertoneet käytetyistä menetelmistä teorian ja oman pohdinnan kautta. Lisäksi tässä luvussa kuvaamme kehittämisprosessiamme alusta loppuun asti, josta olemme tehneet myös taulukon. Pääluvussa kuusi esittelemme seikkailuryhmää toteuttaneen työryhmän verkostotyöskentelyn kuvauksen kokonaisuudessaan. Viimeisessä pääluvussa, arvioimme kehittämistyön tuotosta ja prosessia, sekä lisäksi pohdimme teorian kautta eettisyyttä ja kerromme meidän ammatillisesta kasvusta kehittämistyön prosessin aikana.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kehittämistyön tehtävä ja tavoite

Kehittämistyön aihe valikoitui toimeksiantajan toiveesta tehdä seikkailuryhmässä toimivien tahojen välisestä verkostotyöskentelystä prosessikaavio, joka on kehittämistyömme tuotos. Kehittämistehtävänä oli kuvata seikkailuryhmää toteuttaneiden toimijoiden verkostoyhteistyötä. Suomessa paikallista kehittämistä voidaan katsoa toimijälähtöisestä ja aluepohjaisesta näkökulmasta. Toimijälähtöisessä näkökulmassa korostuu yhteisöllisyys sekä kumppanuus julkisen ja yksityisen sektorin sekä kansalaisen välillä kaupunginosan hyvinvoinnin ja elinvoimaisuuden edistämisessä. Aluepohjainen näkökulma korostaa tietyille toiminnalliselle alueelle kohdistuvat kehittämistoimet, joilla edistetään elinkeinoja ja vahvistetaan kunnan asukkaiden hyvinvointia. Keskeistä molemmissa näkökulmissa on kaupunginosan omista lähtökohdista tunnistettujen kehittämistarpeiden ja mahdollisuuksien määrittely. (Turpeinen 2012, 2.)

Kehittämistehtävän tavoitteena oli tuoda eri toimijoiden välinen yhteistyö näkyväksi ja tuoda esille työskentely, jota ryhmän suunnittelu ja toteutus vaativat. Seikkailuryhmän toiminnan jatkotavoitteina oli tuoda Vamoksen palvelut ja alueella sijaitseva me-talo tutuksi ja madaltaa kynnystä sekä lapsille että heidän vanhemmilleen mennä me-talolle sekä mahdollistaa työskentelyn jatkuminen niiden lasten osalta, kun on tarpeen ryhmän päättymisen jälkeen. Toiminta lasten tukemiseksi on koko yhteiskunnan hyvinvointia palveleva sijoitus (ETENE 2013, 49).

2.2 Seikkailuryhmää toteuttaneiden toimijoiden kuvaus ja toimintaympäristö

Kehittämistyömme toimeksiantajana toimii Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos Turku. Vamos Turku tarjoaa 12-29-vuotiaille turkulaisille nuorille vapaaehtoisia ja maksuttomia palveluita. Palvelut ovat tarkoitettu niille nuorille, jotka haluavat ja tarvitsevat tukea ja valmennusta nykyisessä elämäntilanteessaan. Vamoksen palveluihin kuuluu nuorille yksilö-, ryhmä- ja yhteisövalmennusta. Vamos toimii Turun yksikön lisäksi myös Helsingissä, Espoossa, Lahdessa, Kuopiossa, Oulussa ja Rovaniemellä. Turun yksikkö

on avattu 2015 ja siellä työskentelee kahdeksan valmentajaa sekä yksikön esimies. (Helsingin diakonissalaitos 2018.)

Kehittämistyömme verkostoyhteistyössä toimivat Vamoksen lisäksi KOTA – lasten ja nuorten hyvinvointi ry (jatkossa KOTA ry) ja Pansiossa toimiva Fingerroosin säätiön ja me-säätiön alainen me-talo sekä Pansion koulu. Kehittämistyömme tarkoituksena on kuvata seikkailuryhmässä toimivien tahojen välistä verkostoyhteistyötä, jotta sitä voitaisiin mahdollisesti hyödyntää myös muiden kaupunginosien alakouluissa järjestettävissä seikkailuryhmissä.

Turussa toimiva KOTA ry on perustettu vuonna 1991. 2000-luvulla KOTA ry:n toiminta on suuntautunut lasten ja nuorten hyvinvoinnin tukemiseen ja yhdistyksen nimi muutettiin vuonna 2001 KOTA – lasten ja nuorten hyvinvointi ry:ksi. KOTA ry:ssä edistetään tuentarpeessa olevien lasten, nuorten ja perheiden arjenhallintaa kehittämällä ja soveltamalla seikkailukasvatuksen menetelmiä. KOTA ry tarjoaa kurssi- ja ohjaustoimintaa sekä asiantuntijapalveluita myös yhteistyöhankkeissa. KOTA ry:ssä kaikki neljä projektisuunnittelijaa ja toiminnanjohtaja toimivat ohjaajina. (KOTA 2018b.)

Me-talo on Fingerroosin säätiön koordinoima ja me-säätiön mahdollistama yhteistoiminnallinen paikka Hövelin palvelukeskuksessa Pansiossa ja se on avattu vuonna 2016. Pansion me-talolla työskentelee me-talon isäntä sekä perhetyöntekijä. Me-talo tarjoaa oman alueensa asukkaille maksuttoman tilan, jossa voi osallistua, harrastaa, työllistyä sekä olla muille iloksi ja hyödyksi. Me-talo yhdessä kumppaniensa kanssa tuottaa kaikille avoimen ja helposti saavutettavan tilan, jossa voi toimia yhdessä. Se kokoaa yhteen alueen julkiset palvelut, järjestöt ja yritykset, joiden kanssa kehittää asukkaiden toiveesta ja tarpeesta lähtöisin olevaa toimintaa me-talolle. Me-säätiön tavoite on vähentää lasten, nuorten ja perheiden syrjäytymistä ja eriarvoistumista. Me-taloja sijaitsee Turun lisäksi myös Helsingissä, Lappeenrannassa, Porissa, Espoossa, Tampereella ja Keravalla. (Fingerroosin säätiö 2016, me-säätiö 2018.)

Seikkailuryhmän tarkoituksena on vapaa-ajan tekemisellä vahvistaa lasten osallisuutta ja tukea heidän voimavarojaan sekä sosiaalisia taitojaan pysyvien aikuiskontaktien voimin (KOTA 2018a). Syksyllä 2017 toteutetun seikkailuryhmän ohjaajina toimivat KOTA ry:n kaksi ohjaajaa, me-talon perhetyöntekijä, Vamoksen valmentaja sekä ryhmän toiminnassa viitenä kertana mukana ollut sosionomiopiskelija, joka oli Vamoksella työharjoittelussa. Alkuperäisen suunnitelman mukaan KOTA ry:ltä oli tarkoitus olla mukana vain yksi ohjaaja, mutta tilanteiden muuttuessa ohjaaja vaihtui jo ennen ryhmän

aloitusta ja toisen kerran ryhmän toiminnan aikana. Lisäksi me-talon perhetyöntekijän oli aluksi tarkoitus olla mukana vain muutamia kertoja, mutta hän osallistui ryhmän ohjaamiseen neljännestä kerrasta ja oli mukana ryhmän lopetukseen asti.

Seikkailuryhmän toteutus tapahtui pääasiassa Pansion alueella. Alueellinen kehittämistyö ja huono-osaisuuden ehkäiseminen ovat keskeinen osa tämän seikkailuryhmän toimintaa. Seikkailuryhmässä mukana olevat järjestöt ja Pansion alakoulu haluavat osallistua Pansion alueen kehittämistyöhön. Osa Turun kaupungin strategista suunnittelua on asuinalueiden kehittäminen. Koko kaupungin viihtyisyyden ja vetovoiman takaamiseksi tarvitsee kehittää hyvinvointia ja kilpailukykyä tasavertaisesti. Pansio-Perno toimii kaupungin esimerkkilähiönä, jossa kehittämistä mietitään laajasti aluetyön sekä kaupunkisuunnittelun näkökulmista. (Turku 2016.)

3 VERKOSTOITUMISEN PROSESSI

Eri ammattiryhmiin kuuluvien henkilöiden yhteistyötä kutsutaan verkostotyöksi. Verkostoyhteistyöllä tarkoitetaan tietoista tavoitteellista toimintaa, jossa toiminta ja sen kohde, tässä kehittämistyössä seikkailuryhmä, on yhteisesti jaettu ja suunniteltu. Verkostoyhteistyössä tapahtuu asiantuntijuuden jakamista ja yhdistämistä, jolloin ammattitaidoltaan ja kokemukseltaan erilaiset ihmiset voivat saavuttaa yhdessä jotain, mitä ei voi saavuttaa yksin. Verkostotyön käytäntöjä pitäisi kehittää esimerkiksi koulun ja sen ulkopuolisten järjestöjen ja yhteisöjen välille, jotka organisoivat muun muassa harrastustoimintaa. (Kumpulainen ym. 2010, 64–65.)

Toimiva verkostotyö vaatii sitoutumista yhteistyöhön, tietoisuutta toimijoiden eroavista tavoitteista ja sen arvoista kohti yhteistä tavoitetta. Lisäksi se edellyttää tarpeellisten ihmisten osallistumista, selkeiden roolien jakoja sekä vastuuta jokaiselle mukana olevalle taholle. On kiinnitettävä huomiota myös tiedon keräämiselle, jakamiselle ja analysoimiselle toimivan viestintäalustan käyttöön sekä sujuvaan tiedonvälitykseen eri toimijoiden kesken. (Glenny & Roaf 2008, 8.)

3.1 Verkostotyön keskeiset vaiheet

Verkostoitumisessa on olennaista, että työryhmän jäsenet pystyvät havaitsemaan yhteisten hyötyjen alueen, jonka eteen kaikki haluavat tehdä yhteistyötä. Verkoston toiminnallisen idean löydyttyä, siirrytään konkreettisiin tehtäviin, jotka edellyttävät omien voimavarojen tunnistamista yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Verkostoituminen edellyttää muutosta, jossa toimiminen vaatii avointa ja uteliasta orientoitumista ympäröivään toimintaan. (Virtanen 1999, 37–38.)

Verkoston työryhmä, jossa työskennellään pitkään tavoitteiden saavuttamiseksi, käy läpi ajallisia kehitysvaiheita. Työryhmän kehitys voi saavuttaa tietyn kypsyysspuheen ja taas taantua uudelleen tai jopa hajota. Työryhmissä kehitys on syklistä ja kehitysprosessit kuvaavat ryhmän sosioemotionaalista yhteistyötä kohti yhteisiä tavoitteita. Sosioemotionaalista kehitystä tapahtuu työryhmän työskennellessä yhdessä selkeiden ja yhteisten tavoitteiden eteen. (Isoherranen ym. 2008, 106–107.)

Tuckmanin (1965) mukaan työryhmän kehitysprosessi kuvataan muotoutumis-, kuohumis-, normittamis- sekä toimintavaiheeksi (forming, storming, norming and performing). Kyseisiä ryhmän kehitysvaiheita voi soveltaa verkostotyön analysoinnissa ja yleisesti työryhmissä. Nykyajan työryhmät ovat usein lyhytaikaisia, jolloin mukaan kuuluu myös lopettamisvaihe. Työryhmien muuttuessa jatkuvasti saavat pienetkin muutokset aikaan kehitysvaiheiden uudelleen läpikäymistä sekä palaamista aikaisempaan vaiheeseen. Muutoksia voivat olla esimerkiksi ryhmän jäsenen vaihtuminen sekä uudet tehtävät ja tavoitteet. (Isoherranen ym. 2008, 107.)

Työryhmän aloitusvaihe on muotoutuminen, joka on uusi ja jännittävä tilanne. Muotoutumisvaiheessa orientoidutaan tehtävää ja sen edellyttämiin sääntöihin ja toimintatapoihin. Työryhmän johtajan rooli on tässä vaiheessa keskeisessä asemassa, koska häneltä odotetaan ohjeita epäselvien tilanteiden selvittämiseen. Kuohuntavaiheessa reagoidaan tehtävään, jolloin saattaa syntyä vastustusta tehtävän vaatimuksista. Työryhmän kontrollia voidaan vastustaa, jolloin mahdolliset ristiriidat synnyttävät jännitteitä ryhmän jäsenten välille. Normittamisen vaiheeseen päästään, kun jännitykset on käsitelty ja ilmapiiri on selkiytynyt. Työryhmässä aletaan muodostaa normeja, joita tarvitaan tehtävän suorittamisessa. Tässä vaiheessa työryhmä on rakentavassa vuorovaikutuksessa, jolloin ristiriitoihin pyritään yhdessä löytämään ratkaisuja ja luomaan työryhmään järjestystä. (Isoherranen ym. 2008, 109.)

Toiminta- eli suoritusvaiheessa roolit ovat selkiintyneet ja työryhmä on oppinut yhdessä selvittämään sisäisiä ongelmia. Työskentely on tehokasta ja orientoitunutta, kun roolit ovat joustavia ja liittyvät työryhmän tehtävään. Lopettamisvaiheessa työryhmät saavat työnsä päätökseen ja pääsevät jakamaan ajatuksia ja tunteita tehtäväkokonaisuuden loputtua. Työryhmän jäsenet antavat palautetta reflektoiden siitä mitä on opittu ja mitä on saavutettu. (Isoherranen ym. 2008, 109.)

Työryhmän pysyessä samana, se voi ratkoa yhdessä vastaantulevia ongelmia käytössään olevilla työvälineillä ja osaamisella. Kehitysprosessin eri vaiheissa korostuu jäsenyys, roolit, työmotivaatio ja johtajuus. Työryhmän jäsenet saattavat vaikuttavat omalla persoonallisuudellaan, osaamisellaan ja erilaisilla sosiaalisilla taidoillaan ryhmän kehitykseen. Verkostoissa työryhmät eivät aina toimi teoreettisten mallien mukaan, esimerkiksi yhden työryhmän jäsenen vaihtuminen saattaa muokata koko työryhmän kehitysvaihetta. (Isoherranen ym. 2008, 108–110.)

Työryhmä etenee kehitysprosessissaan omaa tahtiaan. Työryhmän kehitykseen vaikuttavia tekijöitä ovat oman vuorovaikutuksen seuraaminen ja omien havainnointien reflektointi. Työryhmän jäsenet voivat käydä myös yksilöinä läpi omia kehitysvaiheitaan, esimerkiksi tullessaan uutena jäsenenä työryhmään. Kehittyneeseen työryhmään uuden jäsenen on usein helppo liittyä ja löytää yhteinen toimiva tapa tehdä työtä. (Isoherranen ym. 2008, 108.)

Verkoston yhteistyö voi olla ajallisesti lyhyt ajanjakso, eikä se välttämättä johda yhteistyön pitkäaikaisempaan kehittämiseen, vakiintumiseen ja laajenemiseen. Haasteena on siirtyminen pitkäaikaiseen yhteistyöhön. Pitkäkestoinen yhteistyö saa aikaan uusien toimintatapojen vakiintumisen ja leviämisen, jolloin verkostotyöllä voi olla laajemmat vaikutukset työyhteisön toimintakäytäntöihin ja kulttuuriin. (Kumpulainen ym. 2010, 72.)

3.2 Osaaminen, vuorovaikutus ja roolit verkostotyössä

Osaaminen on keskeisessä osassa asiantuntijuudessa sekä ammattitaidossa ja se on lisäksi työryhmien sosiaalista järjestystä määrittävä asia. Jokaisen asiantuntijuuden alueella esiintyy ydinosaamista, joka muodostuu tiedosta ja taidosta. Sen tietäminen ja osaaminen on tärkeää, jotta pystyy hallitsemaan työtehtäviä ja -kokonaisuuksia. Oman ydinosaamisen kautta eri ammattiryhmille muodostuu omat käytäntönsä, jotka näkyvät ajattelutavoissa, perusteluissa ja toimintamalleissa. Ammattiryhmien sisällä voidaan tulkita osaamista eri tavoin. Teoria- ja käytäntötieto yhdistyvät ensin kokemustietoon, johon ammatillisen kokemuksen myötä yhdistyy lisääntyvä hiljaisen tiedon osuus. Hiljainen tieto voi ilmetä sekä yksilöiden osaamisen tietämyksenä, että jäsenten välisessä toiminnassa ja vuorovaikutuksessa. (Karila & Nummenmaa 2001, 24–25.)

Työn kautta oppimista kuvataan usein syklisenä ongelmienratkaisuprosessina. Silloin oppimista työtä tehdessä luonnehditaan satunnaiseksi, kokemukselliseksi ja usein myös näkymättömäksi. Tästä syystä on hyvä kiinnittää huomiota oppimisen prosessiin työryhmissä, jotta se on tavoitteellisesti suunnattua ja tietoista oppimista jokapäiväisessä työssä. Jokapäiväisessä työssä on myös monia mahdollisuuksia oppia ja muodostaa uusia verkostoja. (Nummenmaa & Karila 2006, 209–210.)

Verkostotyössä asiantuntijuus muodostuu eri jäsenten tasavertaisesta oman alansa osaamisen tunnustamisesta sekä toisten ammattitaidon ja erityisosaamisen

kunnioittamisesta. Siinä hyväksytään työryhmän jäsenien ja heidän organisaatioidensa erilaisuus sekä nähdään ne yhteisen toiminnan voimavaroina. (Pohjola 1999, 112.) Työryhmän jäsenenä toimimisessa oleellista on sitoutua tiimin tavoitteisiin ja yhteisiin päätöksiin, valmistella oma osuutensa ja ilmaista mielipiteensä. Lisäksi jokaisen jäsenen tulee ottaa henkilökohtainen vastuu työryhmän etenemisestä ja ilmapiiristä sekä tuoda esille oma osaamisensa. (Mäkisalo 2003, 104–105.)

Verkostotyöryhmässä on mahdollisuus kehittää moniammatillista osaamista. Yhteistyöllä on tärkeä rooli moniammatillisessa työskentelyssä ja asiantuntijuudessa sekä osaamisen kehittämisessä. Yhteistyöhön sitoutuminen tarkoittaa sitoutumista oppimiseen, kehittävään vuorovaikutukseen ja oppimisprosessiin omassa työssä, jolloin yksilön asiantuntijuus ei ole enää niin merkittävää kuin ammatilliset rajat ylittävä jaettu osaaminen. Moniammatillisen osaamisen lähtökohtia ovat yhteiset toiminnan tavoitteet, arvot sekä samanlainen ihmiskäsitys. Moniammatillisen osaamisen kehittämisessä työryhmän jäsenet oppivat yhteiset tavat sekä jakamaan omaa tietoaan ja osaamistaan muiden jäsenten kanssa. Osaamisen kehittämisessä luodaan myös uutta tietoa ja osaamista. Yhteisesti jaetut ajatukset mahdollistavat erilaisen osaamisen käyttöönoton järjestelmällisesti ja kohdennetusti. (Karila & Nummenmaa 2001, 104–105.)

Flechterin (1996) mukaan (ks. Karila & Nummenmaa 2001, 97–98) kehittäväälle vuorovaikutukselle on ominaista keskinäinen riippuvuus ja sitoutuminen. Se sisältää molemminpuolisen vastavuoroisuuden sekä vastuunottamisen. Vastavuoroisuudella tarkoitetaan sitä, että molemmat osapuolet ovat valmiita ylittämään omia rajojaan ja jakamaan omaa osaamistaan. Moniammatillisissa työryhmissä jäsenten tiedot, taidot ja kokemukset ovat keskenään erilaisia, jolloin tarvitaan jatkuvaa jäsenten keskinäistä dialogia ja neuvottelua uuden ymmärryksen ja tiedon tuottamiseksi. Siinä korostuvat kehittävään vuorovaikutukseen vaikuttavat tekijät sekä reflektiivinen ajattelu ja toiminta.

Verkostotyössä tavoitteena olisi käydä dialogista vuoropuhelua, jossa aukeaa uusia näkökulmia. Siinä syntyy parhaimmillaan jaettu yhteinen ymmärrys. Dialogisessa keskustelussa on tärkeämpää pyrkiä yhteisölliseen keskusteluun kuin oman roolin ylläpitämiseen. Verkostotyö edellyttää työryhmän jäseniltä hyvää ammatti-identiteettiä, itsetuntoa ja -tuntemusta sekä kykyä joustaa. (Isoherranen 2005, 98–99.)

Verkoston jäsenillä on itselleen ottamia tai muilta saatuja erilaisia rooleja, jotka vaikuttavat ryhmän työskentelyyn. Työryhmän sisällä olevat roolit voidaan jakaa kolmeen ryhmään, jotka ovat tehtävän suorittamista edistävät roolit, työryhmän hyvää ilmapiiriä

ylläpitävät ja toimintaa helpottavat roolit sekä työryhmän toimintaa häiritsevät roolit. Työryhmä toimii paremmin mitä enemmän ja tasaisemmin työryhmässä on tehtävän suorittamista edistäviä sekä työryhmän toimintaa ja ilmapiiriä helpottavia rooleja. Jokaisella jäsenellä voi olla useampia positiivisia rooleja. Työryhmän työskentelyyn ei vaikuta satunnainen häiritsevien roolien esiintyminen, esimerkiksi jäsenen uupunut ja väsynyt käyttäytyminen. Kuitenkin yhden jäsenen jatkuva häiritsevässä roolissa toimiminen voi vaikuttaa negatiivisesti koko työryhmän toimintaan. (Mäkisalo 2003, 105–106.)

Ryhmäroolien tiedostaminen antaa mahdollisuuden vaikuttaa keskustelun kulkuun ja tunnistaa roolien piilovaikutuksen. Jokaisen työryhmän jäsenen tulisi tarvittaessa olla valmis toimimaan työryhmän erilaisissa rooleissa. Työryhmässä tarvitaan aloitteentekijää, kannattajaa, vastustajaa ja sivustakatsojaa. Kyseisiä rooleja ei ole syytä henkilöidä, vaan nähdä ne työryhmän toiminnan kannalta tarpeellisina, mutta epävirallisina rooleina. Työryhmässä jäsenet voivat myös kiinnittyä johonkin tiettyyn rooliin, vaikka tilanteet muuttuvat. Tiedon kulkua työryhmässä voivat häiritä roolien monenlaiset tulkinnat, jonka takia olisi tärkeää oppia kuuntelemaan työryhmän jäseniä rooleista huolimatta. Työryhmän toimivuuden kannalta on tärkeää ymmärtää erilaisia käyttäytymismalleja ryhmäroolien kautta. (Isoherranen 2008, 60–61.)

3.3 Verkostotyön haasteet

Verkostotyön haasteet ovat usein samanlaisia kuin muussakin yhteistyössä. Onnistunut verkostotyö edellyttää tunnistamaan vahvuudet yhteistyökumppaneissa ja arvostamaan heidän osaamistaan. Se vaatii myös halua tuoda esiin erilaisia näkökulmia ja tavoitteita sekä käydä keskustelua niistä. Peruslähtökohtina verkostotyölle voidaan pitää yhteisen tavoitteen asettamista, yhteistä tahtotilaa, erilaisen osaamisen kunnioittamista, tasavertaisuutta sekä työtehtävien delegointia. (Kumpulainen ym. 2010, 71.)

Verkostotyön ja erilaisen asiantuntijuuden yhdistäminen vaatii usein erilaisten ammattiryhmien välisten rajojen ylittämistä. Verkoston jäsenet tuovat yhteistyöhön oman ammattiryhmänsä asiantuntijuuden, jolloin toimintaan voi tulla uutta tietämystä ja erilaisia näkökulmia eri osaamisalueilta. Keskeisiä haasteita ovat keskustelut tavoitteista, toiminnan kohteesta ja erilaisista toimintatavoista. Toiminnan suunnitteluun voi tuoda haastetta yhteistyössä olevien ammatillinen peruskoulutus, työorientaatio ja erilaiset

toimintatavat. Haasteena voi olla myös se, että eri työryhmän jäsenet ovat tottuneet tekemään työtään itsenäisesti. (Kumpulainen ym. 2010, 71–72.)

Verkostoryhmän jäsenien työaika on usein kiireistä, eikä välttämättä aikaa ja resursseja löydy yhteistyölle. Kuitenkin olisi tärkeää nähdä verkostotyö arvokkaana lisänä työhön. Muun organisaation tuki on välttämätöntä verkostotyön tekemiselle, koska se vaikuttaa työn sisältöön, laatuun ja määrään sekä uusien toimintatapojen leviämiseen työyhteisössä. Haasteina on silloin uusien toimintakäytäntöjen vakiinnuttaminen sekä yhteistyön kehittäminen. (Kumpulainen ym. 2010, 72.)

Työryhmän yhteistyötä häiritseviä ryhmäilmiöitä voivat olla sosiaalinen laiskottelu, vapaamatkustaminen, sosiaalinen estyminen tai sosiaalinen helpontuminen. Sosiaalisesta laiskottelusta (social loafing) puhutaan, kun ryhmän jäsen vähentää omaa työpanostaan ryhmän kasvaessa. Mitä suurempi ryhmä, sitä vaikeampi yhden jäsenen osallistumattomuutta on havaita. Moniammatillisessa verkostotyössä on keskeistä hyödyntää tehokkaasti kaikkien jäsenten erityistaitoja ja osaamista. (Isoherranen ym. 2008, 125–126.)

Vapaamatkustaja (free rider) on työryhmän jäsen, joka ei panosta ryhmän toimintaan yhtä paljon kuin muut. He käyttävät aikaa muuhun työskentelyyn ollessaan paikalla. Tärkeää on ottaa kaikkien näkökulma huomioon ja esittää kysymys, miksi tällaista esiintyy ryhmässä ja lähteä yhdessä purkamaan tilannetta. (Isoherranen ym. 2008, 126.)

Sosiaalisella estymisellä tarkoitetaan sitä, että muun työryhmän arvioiva käyttäytyminen huonontaa yksilön suoritusta. Sosiaalinen helpontuminen taas tarkoittaa muun työryhmän innostavaa käyttäytymistä, josta seuraa yksilön suoritustason nousua. Yksilön kokemus työryhmässä vaikuttaa hänen suoritukseensa. Ihmiset ovat persoonallisuuksiltaan erilaisia ja harjoittelulla on merkitystä tilanteista suoriutumisella. (Isoherranen ym. 2008, 126.)

Moniammatillisessa verkostotyössä syntyy luonnostaan ristiriitatilanteita, kun eri näkökulmat kohtaavat. Toisen henkilön näkökantaa voi olla vaikea kuunnella, hyväksyä tai ymmärtää kiireisessä työympäristössä. Ristiriitoja pitääkin syntyä, mutta oleellista on, kuinka niitä osataan käsitellä. Ristiriita pitäisi osata ilmaista ja perustella kunnolla ja avoimesti, jotta se herättäisi luottamusta ja ymmärrystä toisissa työryhmän jäsenissä. Moniammatillisessa päätöksenteossa tärkeää materiaalia ovat työryhmän erilaiset näkemykset ja mielipiteet. (Isoherranen 2005, 48.) Työryhmässä esiintyvät konfliktit ja

erimielisyydet voivat olla myös rakentavia ja saattavat edistää toiminnan suorittamista ja työryhmän kehittymistä (Mäkisalo 2003, 112).

Haastavampi ristiriitatilanne voi syntyä silloin, kun työryhmän jäsen jättää kuuntelematta toisia jäseniä tai esittämällä oman jyrkän mielipiteensä asian ratkaisuksi. Ristiriitatilanteita voi esiintyä lisää esimerkiksi työyhteisön tiukan aikataulun tai resurssien vähäisyyden seurauksena. Ristiriidat voidaan jakaa kognitiivisiin, proseduraalisiin, interpersoonallisiin ja normatiivisiin konflikteihin. (Isoherranen 2005, 49.)

Kognitiiviset ristiriidat voivat olla tiedon väärin ymmärtämistä tai tietokatkoksia. Tällaisia tilanteita voivat aiheuttaa työryhmän jäsenten ammattikielen ja -käsitteiden erilaisuus. Erityisen tärkeää on, että vuorovaikutuksessa on avoin ja tukeva ilmapiiri ja siinä pyritään selkeään ja kaikkien ymmärtämään kieleen. Kognitiivisia ristiriitoja voidaan käsitellä tiedon tarkentamisella, tarvittaessa uuden tiedon hankkimisella ja avoimella keskustelulla. (Isoherranen 2005, 49.)

Proseduraalisia ristiriitoja eli menettelytapakonflikteja esiintyy silloin, kun toimintatapoja on muutettu tai niitä ollaan muuttamassa. Ristiriidat voivat liittyä tiedon keruuseen ja yhteisten tapaamisten toteutukseen. Jatkuva toimintatapojen reflektointi on tärkeä keino pitää työryhmä toimivana. Yhteinen ymmärrys uusien menettelytapojen luomisesta on tärkeää, jolloin konfliktit eivät turhaan kohdistu toisiin työryhmän jäseniin. Menettelytapojen muutokset vastaanotetaan paremmin, jos niitä on päässyt itse suunnittelemaan. (Isoherranen 2005, 49–50.)

Interpersoonalliset ristiriidat eli henkilöidenväliset konfliktit muodostuvat usein vallan, aseman, pätevyyden, yhteistyökyvyn tai -kyvyttömyyden ja ystävällisyyden ympärille. Toimivassa työryhmässä pyritään siihen, että työryhmän jäsenten erilaiset persoonat hyväksytään. Ristiriidat henkilöiden välillä pyritään käsittelemään asiatasolla, jolloin palaute pyritään liittämään toimintaan, ei henkilön persoonaan. (Isoherranen 2005, 50.)

Normatiivisessa konfliktissa työryhmän jäsen odottaa toisen toimivan asiantuntijan roolissa tietyllä tavalla. Tätä konfliktityyppiä esiintyy toimintatapojen muutostilanteissa verkostotyöskentelyssä silloin, kun rooleja ollaan muuttamassa, eikä niistä ole käyty riittävän selkeää keskustelua. Kun työryhmän jäsenet tunnistavat mistä ristiriidassa on kyse, voidaan se ottaa helpommin esille avoimessa keskustelussa. (Isoherranen 2005, 50–51.)

Ristiriidat, jotka liittyvät arvoihin tai tavoitteisiin, ovat työryhmässä vaikeimpia. Työryhmällä pitäisi olla yhteinen arvopohja ja yhteiset selkeät tavoitteet, joihin edellä mainittuja yksittäisiä ristiriitoja voitaisiin peilata. Yhteiset tavoitteet ja arvopohja tukevat verkostoyhteistyötä ja auttavat ristiriitatilanteissa eteenpäin. Hyvin hoidetut ristiriitatilanteet voivat lisätä työryhmän yhteenkuuluvuutta, jolloin työryhmän jäsenistä tuntuu, että he voivat esittää eriäviä mielipiteitään ja työryhmä on turvallinen ja halukas käsittelemään ilmenneitä konflikteja. Ristiriitojen käsittelyssä keskeisiä välineitä ovat työryhmän perustaidot taitavaan keskusteluun ja dialogiin. (Isoherranen 2005, 51; Isoherranen ym. 2008, 105–106.)

Verkostotyön toteuttaminen on haasteellista, mutta myös antoisaa ja tavoitteellista. Verkostotyöllä voidaan edistää nuorten hyvinvointia, mutta siinä kohdataan myös haasteita, jotka testaavat yhteistyötä. Verkostotyön haasteita lasten ja nuorten parissa työskennellessä ovat muun muassa yhteistyön vaikutusten arviointi, moniammatillisuuden hyödyntäminen innovatiivisessa työskentelyssä, eri verkostojen toimiminen keskenään eli se, miten johtajuus, resurssiverkko ja pelisäännöt saadaan sovittua sekä nuorten jatko-ohjautuvuus. (Ahola 2011, 139–140.)

4 SEIKKAILURYHMÄN OSA-ALUEET

Suomeen rantautui 1990-luvun alussa seikkailukasvatuksena tunnettu nuorisokasvatuksen muoto, jota seikkailuryhmässä käytetään. Siinä osallisuus syntyy tekemisen kautta ja toiminta etenee luonnon elementtien avulla. (Kujala 2015, 71–72.) Seikkailukasvatus pitää sisällään seikkailullisia aktiviteetteja, joka on turvallista, tavoitteellista ja ammatillisesti ohjattua toimintaa ja jonka päämääränä on ihmisen kehittyminen kokonaisvaltaisesti. Seikkailukasvatus tukee osallistujaa tavoitteiden ja toiminnan määrittämisessä sekä ottamaan vastuuta omasta ja yhteisestä toiminnasta. Seikkailuryhmän jäsenet toimivat toisilleen vertaisina, joiden avulla voi reflektoida itsetuntemusta sekä omien oivallusten ja ratkaisujen löytymistä. (Suomen nuorisokeskukset 2018.)

Seikkailuryhmän harrastusmaisuus ja vapaaehtoisuus kuuluvat sen lähtökohtiin ja arvoihin, joka osaltaan edistää lapsien kiinnostusta osallistua, oppia ja onnistua. Onnistumisen kokemus on lapsille tärkeää, erityisesti niille, jotka eivät aina koe menestyvänsä koulutyöskentelyssä. Tärkeää on, että harrastustoiminta eroaa koulutyöskentelystä, jolloin lapsilla on mahdollisuus kehittää taitojaan kiinnostuksensa mukaan ilman, että heidän suoritustaan tai oppimistaan arvioidaan. Eri järjestöjen toimijoiden on tärkeää arvostaa muissa oppimisympäristöissä opittuja tietoja ja taitoja sekä kannustaa lapsia aiemman osaamisensa hyödyntämiseen uusissa tilanteissa. (Kumpulainen ym. 2010, 67.)

4.1 Seikkailukasvatuksellinen toiminta

Seikkailukasvatukseksi kutsutaan kasvatus- ja sosiaalioloilla tapahtuvaa seikkailumenetelmien käyttämistä ja seikkailukokemusten luomista. Seikkailukasvatuksessa lapsi oppii ja kasvaa kokemusten, elämysten ja oivaltamisen kautta. Se kehittää mielikuvitusta ja luovaa ajattelua sekä opettaa uusia toimintatapoja ja kantamaan vastuuta. Seikkailukasvatus on toimintaa, joka luo yhteistä tekemistä ja kokemuksia, joiden avulla tutustutaan toisiin ja luodaan luottamusta. Vaikutukset seikkailukasvatuksesta tulevat esiin ryhmäläisissä vuorovaikutustaitojen kehittymisenä, itsetunnon, itsetuntemuksen ja tunteiden hallinnan paranemisena. (Linnossuo 2007, 204–206.)

Seikkailukasvatus pohjautuu osaltaan elämyspedagogiikkaan ja sen toiminnan yhteisenä tekijänä on kokemusten ja elämysten kautta tapahtuva kasvatus. Seikkailukasvatuksellisessa toiminnassa vaikutetaan seikkailumenetelmin kasvatettavaan kokonaisvaltaisesti ja monipuolisesti. Seikkailukasvatuksellisen toiminnan ominaispiirteitä ovat muun muassa tavoitteellisuus, kokonaisvaltaisuus, toiminnallisuus, haastavuus ja kokemuksellisuus, elämyksellisyys sekä vuorovaikutuksellisuus. Seikkailukasvatuksen on tarkoitus tuottaa oppimisen kokemuksia ja elämyksiä toiminnalla ja kokemusten reflektoinnilla. Reflektointi voi tapahtua yksilön omana tai yhdessä ryhmän kanssa ja se mahdollistaa uuden ajattelun ja toimintatavan sisäistämistä. Oppiminen riippuu osallistujan omasta tahdosta ja taidosta ja siitä, miten hän omaksuu uutta oppimaansa. (Karppinen 2010, 118–119; Kivelä & Lempinen 2009, 18–20.)

Reflektoidessa oppija käsittelee ja tarkastelee kokemuksiaan rakentaakseen uutta tietoa ja uusia näkökulmia. Reflektiiviseen toimintaan, joka voi olla reflektointia auttavaa tai siihen kannustavaa, sisällytetään tietoisesti mahdollisuuksia toiminnan suunnitteluun, tarkasteluun, ajatteluun sekä arviointiin. Reflektiivisyys voi näkyä myös ohjaajien tai ohjaajan ja ryhmäläisen välisessä tai koko ryhmän sisäisessä vuorovaikutuksessa. Reflektiolle tulee antaa aikaa ja tilaa ja myös kannustaa siihen. (Kivelä & Lempinen 2009, 25.)

Colin Mortlock jakaa seikkailutoiminnan leikkiin (play), seikkailuun (adventure), rajaseikkailuun (frontier adventure) ja epäseikkailuun (misadventure). Tasot ovat laajoja ja ne kaikki voidaan kokea yhdessä toiminnassa mahdollisesti useampaan kertaan. Tasojen järjestys saattaa vaihdella haasteista riippuen. Seikkailussa ja rajaseikkailussa koetut positiiviset tunteet tuottavat hyvää oloa ja ovat mahdollisia kenelle vain. Leikissä osallistuja toimii alle normaalin suoritustasonsa ja tekee minimaalisen suorituksen niin emotionaalisesti, taidollisesti kuin henkisesti. Leikki ei tarjoa haasteita ja se voidaan kokea miellyttävästä turhauttavaan (Mortlock 1994, 22–24.)

Seikkailussa osallistuja käyttää kokemustaan ja taitojaan suorittaakseen tehtävän. Pelko fyysisestä loukkaantumisesta on läsnä, mutta osallistuja voi kontrolloida sitä, vaikka hän voikin olla mahdollisesti vaarallisessa tai vieraassa ympäristössä. Seikkailussa osallistuja nostaa haasteen hieman ylemmäs tunteakseen tyydytystä, mutta toisaalta osallistuja ei nosta tasoa liian ylös haastaakseen omia henkilökohtaisia rajojaan. Tämä vaihe on tärkeä minkä tahansa vaativan seikkailun suunnittelussa. (Mortlock 1994, 22.)

Rajaseikkailu on hieman seikkailun yläpuolella. Osallistuja kokee pelkoa fyysisestä vahingosta ja stressistä, eikä koe olevansa enää täysin tilanteen herrana. Hän kokee pystyvänsä suoriutumaan tehtävästä suurella panostuksella ja onnella ilman onnettomuutta. Hän hyväksyy, että hänen kykijänsä testataan. Onnistuessaan hän kokee tyytyväisyyttä, joka pysyy mielessä mahdollisesti läpi elämän. (Mortlock 1994, 23.)

Epäseikkailussa haaste on liian suuri osallistujan hallittavaksi. Fyysisen ja psyykkisen loukkaantumisen riski on suuri ja hyvin on hyvin todennäköistä, että suorituksen aikana loukkaantuu. Epäseikkailussa osallistuja saattaa oppia paljon, mutta aiheutunut paniikki ja pelon tunne eivät ole kasvatuksellisia keinoja. (Mortlock 1994, 23.)

Seikkailu- ja elämyspedagogiikan mukaan poikkeavissa tilanteissa ja olosuhteissa lapsi joutuu etsimään itsestään uusia puolia ja voimavaroja, jotka laittavat hänet paljastamaan itsensä. Joutuessaan hallinnankokemuksen ulkopuolelle, joutuu lapsi keksimään uusia keinoja palauttaakseen mielen ja tunteen tasapainon. (Karppinen & Latomaa 2015, 48.)

Seikkailukasvatuksellinen oppiminen tapahtuu kokemusten kautta, joka lähtee ryhmän tarpeiden tunnistamisesta. Toiminnan suunnittelu, valmistautuminen, reflektointi ja varautuminen ovat tärkeitä toimintaympäristön rakentamiselle. Seikkailukasvatuksessa tarkoituksena on rakentaa uutta tietoa ja taitoa vanhojen oppien varassa. Liiallinen vanhassa ja turvallisuudessa pysyminen voi kuitenkin aiheuttaa haittaa tai estää uuden oppimista. Oppimisen tarpeen tunteminen on tärkeää motivoitumisen ja uusien mahdollisuuksien näkemiselle. (Kivelä & Lempinen 2009, 20–21.)

Seikkailukasvatukselle ominaispiirteitä ovat haastavuus, yllätyksellisyys ja poikkeavat ympäristöt. Seikkailukasvatuksellisen toiminnan tarkoituksena on haastaa ihmistä. Haasteen tulee olla ennalta suunniteltu, jonka suorittamistapa ja lopputulos ei kuitenkaan ole alussa selvä. Haasteen voi suorittaa yksilönä tai ryhmässä, jolloin sen suorittaminen vaatii parhaimmillaan ryhmän yhteistä toimimista ja pohtimista sekä sisäistä vuorovaikutusta. (Kivelä & Lempinen 2009, 21–22.)

Seikkailukasvatus korostaa myös saavutuksia. Seikkailukasvatuksellisen toiminnan luomiin haasteisiin vaaditaan usein paljon osallistumista ja vaivannäköä. Tämän vuoksi toiminta koetaan sen haastavuuden ja vaativuuden lisäksi myös palkitsevana ja hauskana. Reflektointi seikkailukasvatuksellisessa toiminnassa on tärkeää sen haasteellisuuden ja mahdollisten epäonnistuneiden suoritusten vuoksi. Toiminta voi olla pettymysten jälkeenkin palkitseva ja opettavainen, jos se on oikein reflektoitu korostamalla saavutuksia ja menestymisiä. Kokemuksien tulee olla kokonaisvaltaisia ja

kattaa kognitiiviset, emotionaaliset ja toiminnallisuuden kokemuksellisuuden tasot (Karppinen & Latomaa 2015, 47; Kivelä & Lempinen 2009, 27).

Seikkailutoiminnassa tärkeä elementti onkin toiminnan ohjaaminen. Ohjaajan tulee olla kokenut ja ymmärtää omat rajansa toimia ohjaajana, jotta seikkailutoiminta on turvallista ja tavoitteellista. Hänellä tulee olla myös teknisiä taitoja, sosiaalisia taitoja sekä oppimistaitoja. Lapset toimivat uusissa ja erilaisissa ympäristöissä ja erilaiset tehtävät ja toiminta tuottavat ongelmia ratkottavaksi. Toiminta saattaa olla liian haasteellista, jolloin ohjaajan rooli on tärkeä. Ohjaajan on tunnistettava, mistä haasteellisuus johtuu, onko syynä välineet, ympäristö tai lapsi itse. Ohjaajan ja ryhmäläisten välille syntyy luottamusta ja turvallinen ilmapiiri, ohjaajan ymmärtäessä ryhmäläisiään. (Lehtonen, ym. 2007, 128, 130–131.)

Seikkailukasvatuksellisessa toiminnassa ollaan vuorovaikutuksessa ohjaajan ja lapsen välillä niin, että muutos tapahtuu yksilön tietoisuudessa ja toiminnassa haluttuun suuntaan. Oppiminen kuitenkin riippuu lapsen omasta tahdosta ja taidosta omaksua uusia asioita. (Karppinen 2010, 125.)

4.2 Lasten yhteisöllisyyden ja osallisuuden huomioiminen seikkailuryhmässä

Toimiva ryhmä muodostuu yhteisten ja yhdessä suunniteltujen pelisääntöjen ja tekemisen kautta. Lapsen on helpompi sitoutua yhteisiin pelisääntöihin kuin pelkästään aikuisten tekemiin käytösohjeisiin. Toimivassa yhteisöllisyydessä lapsen täytyy aidosti tuntea kuuluvansa ryhmään, kokea pystyvänsä vaikuttamaan ryhmän jäsenenä ja saada toimia tasavertaisessa vuorovaikutuksessa muiden ryhmäläisten kanssa. Lasten viihtyessä toistensa seurassa ja puhuessa meistä tai meidän ryhmästä, he toimivat vertaisryhmässä, joka rakentaa yhteistä omaa kulttuuria. Hyvä yhteisö lasten kesken muodostuu myös, kun lapset ottavat aktiivisesti kontaktia ympäröivään yhteiskuntaan sekä luovat ryhmälle yhteiset arvot. (Marjanen ym. 2013, 71.)

Yhteisöllisyys kehittyy vaiheittain ja se vaatii aikaa kehittyä ja muodostua. Toiminnallisessa yhteisössä yhteisöllisyys kehittyy vuorovaikutuksessa ja sen ryhmäidentiteetti muodostuu yhteisestä käytännön toiminnasta. Lähtökohtia lasten yhteisöllisyydelle ovat avoimuus, sopiminen, toisten kunnioittaminen ja vuorovaikutus. Vuorovaikutus muiden kanssa edellyttää lapselta sosiaalisia valmiuksia ja taitoja. Sosiaalisten valmiuksien kehittymiseen lapsen täytyisi tulla kuulluksi, nähdyksi ja olla

osallisena yhteisössä. Osallisuus ilmenee tekoina ja tapana toimia muiden kanssa, se voi olla yhteistä keskustelua, suunnittelua, toimintaa, tekemistä tai yhdessäoloa. (Eskel & Marttila 2013, 76–77.)

Lapsilla on erilaisia tapoja toimia yhteisöissä ja niihin vaikuttavat lapsen matala tai korkea status. Matalan statuksen lapset mukautuvat yhteisöön ja toimivat aktiivisesti yhteisössä ohjeiden mukaisesti, jotta saisivat luvan olla siinä. Korkean statuksen lapset ovat vaikuttajia yhteisössä ja heillä on ohjaava ote yhteisöön sekä mahdollisuus käyttää valtaa. Päätöksenteko yhteisössä esiintyy eri tavalla poikien ja tyttöjen sekä eri-ikäisten keskuudessa. Lapset voivat tiedostaa, että asioista pitäisi päättää yhdessä, mutta se ei kuitenkaan käytännössä välttämättä toteudu. Matalan statuksen lapset ottavat enemmän kontaktia ohjaajaan kuin pyrkisivät ratkomaan tilanteen itsenäisesti. He saattavat myös vetäytyä ristiriitatilanteesta ja jättää sen ratkaisematta. Korkean statuksen lapset pyrkivät itsenäisesti selvittämään ristiriitatilanteet, mutta jos ratkaisua ei löydy, he voivat kääntyä aikuisen puoleen. (Marjanen ym. 2013, 58–60.)

Nigel Thomasin (2002) mallissa osallisuuden ulottuvuuksia on kuusi. Ensimmäisessä ulottuvuudessa käydään läpi lapsen mahdollisuuksia valita, osallistuuko johonkin toimintaan vai ei. Thomasin mielestä kieltäytyminen on yksi osallisuuden muoto, joka lapsella tulisikin olla vaihtoehtona ja mahdollisuutena valita. Toinen osallisuuden vaihe on lapsen mahdollisuus saada tietoa tilanteesta ja toiminnasta sekä omista oikeuksistaan ja roolistaan. Kolmannessa vaiheessa korostuvat lapsen mahdollisuudet vaikuttaa päätöksentekoon. Neljäntenä tulee lapsen mahdollisuus ilmaista itseään, mielipiteensä ja ajatuksensa. Viides vaihe sisältää lapsen mahdollisuuden saada tarvittavaa tukea itsensä ilmaisemiseen. Tällä tarkoitetaan lasten vaikeuksia ilmaista ajatuksiaan tavalla, jonka aikuisetkin ymmärtäisivät. Viimeinen eli kuudes osallisuuden ulottuvuus on lapsen mahdollisuus itsenäisiin päätöksiin. Thomasin mallissa tulee selkeästi esille lasten tilanteiden yksilöllisyys. Kun joku lapsi pystyy helposti muodostamaan mielipiteen ja ilmaisemaan sen, voi joku toinen lapsi tarvita paljonkin tukea ja rohkaisua uskoakseen, että häntä aidosti kuullaan. (Eskel & Marttila 2013, 81–83.)

Lasten osallisuus näkyy, kun he pääsevät osallistumaan jonkinlaiseen toimintaan ja heidän on mahdollisuus tulla kuulluksi ja vaikuttaa. Osallisuuden toteutuminen vaatii aikuiselta lapsen kunnioittamista ja arvostamista sekä hyvän ilmapiirin luomista kohtaamisissa. Toteutuminen vaatii lisäksi lapsille mahdollisuutta keskustella heille tärkeistä aiheista ja tuoda niitä aikuisten tietoon, tehdä itsenäisesti aloitteita asioista sekä

osallistua erilaisin tavoin päätöksiin. Osallisuuden edistäminen on vaihtelevaa eri toimintaympäristöissä ja toiminnan tasoilla. Osallisuus liittyy myös johonkin kuulumiseen esimerkiksi yhteisöön. Yhteisöön kuulumisessa osallisuus toteutuu niemenomaan kokemuksena, jolloin osallisuutta edistetään antamalla lapselle kokemuksia turvallisuudesta, hyväksynnästä, välittämisestä ja yhteenkuuluvuudesta. (Nivala 2010, 19–20.)

Osallisuus voidaan määritellä myös kuulumisena yhteiskuntaan, jota edistetään toimenpiteillä, joiden mukaan voidaan toimia myös syrjäytymisen ehkäisyssä. Yhteiskunnallinen osallisuus ja syrjäytyminen ovat vastaväitteitä toisilleen. Osallisuus yhteiskunnassa ilmenee mukana olemisella ja oman paikan löytämisellä yhteiskunnan toiminta-alueilla esimerkiksi koulutuksessa ja työelämässä, kulttuurissa ja politiikassa sekä sosiaalisissa verkostoissa. Syrjäytymistä edistää koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle joutuminen, sosiaalisten suhteiden puuttuminen sekä välinpitämättömyys kulttuuria ja politiikkaa kohtaan. Osallisuus yhteiskunnassa on osallisuutta hyvinvointiin yhtenä yhteiskunnan jäsenenä. (Nivala 2010, 20.)

Lasten ja nuorten mahdollisuuksia osallistua erilaiseen toimintaan olisi lisättävä näkyvin keinoin. Arjen sujumista ja osallisuutta voidaan vahvistaa esimerkiksi ennaltaehkäisevällä toiminnalla. Lasten elämässä olevien aikuisten, kuten opettajien ja sosiaalialan ammattilaisten, tulisi tunnistaa erityistä suojelua sekä tukea tarvitsevat lapset ja nuoret. (ETENE 2013, 30.)

Eettinen kompassi lapsen kanssa työskennellessä

Lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaamiseksi tarvitaan eri toimijoiden ammattitaitoista yhteistyötä. Ammattitaitoisia osaajia on paljon, mutta näiden yhteistyö vaatii vielä oppimista ja erottamista siitä, mikä on epäeettistä tekemistä, epäeettistä tekemättömyyttä tai eettisesti kestävää toimintaa. Verkostotyön tarve on suurinta ja vaikuttavinta siellä, missä lapset viettävät aikaansa ja missä tuen ja avun tarve on konkreettista. Verkostotyön lasten hyväksi muodostuu erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon ja koulutoimien palveluiden välillä. Eettisesti kestävää verkostotyötä tarvitaan rakenteeltaan syrjäyttävien asioiden poistamiseksi lasten kasvun ja kehityksen ympäristöstä. Eettisesti kestävä toiminnan ja verkostotyön merkitys kasvaa yksittäisestä lapsen kohtaamisesta yhteisen työn vastuuseen ja siitä laajempaan vastuuseen lasten elin- ja kasvu ympäristöstä. Lapsuuden suojelu on tärkeä eettinen

periaate, jonka kautta suojellaan myös lapsen tulevaa nuoruutta ja aikuisuutta. (ETENE 2013, 42–44.)

Aikuisen eettinen suhtautuminen lapseen osoittaa kiinnostusta siitä, mitä lapsi kertoo itsestään. Aikuisella on vastuu ottaa selvää, miten lapsi ajattelee häneen kohdistuvan toiminnan vaikutusta. Eettinen ymmärrys kehittyy dialogien kautta aikuisten ja lasten välillä. Hyvässä dialogissa lapsi saa vahvistuksen kyvyilleen ja mahdollisuuden tunnistaa oman kokemuksensa eri puolet. Lapsi kokee luottamusta, kun hänen kokemuksen suhteen ollaan kiinnostuneita ja hyväksyviä. Lapsen ympärillä olevilla aikuisilla on mahdollisuus vaikuttaa lapsen eettisen tajunnan kehitykseen. (ETENE 2013, 24–25.)

5 KEHITTÄMISTYÖN ETENEMINEN

Kehittäminen on usein toimintaa, joka tähtää selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttamiseen. Kehittämistoiminnassa kohde, laajuus, organisointitapa ja lähtökohta ovat projektikohtaisia. Kehittäminen sisältää uusien ideoiden luomista, niiden levittämistä ja vakiinnuttamista. Onnistunut kehittäminen voi jopa laajentua muiden organisaatioiden ja toimijoiden käyttöön. Kehittämisellä tähdätään muutokseen jostakin paremmasta ja tehokkaammasta kuin aikaisemmat toimintatavat tai -rakenteet ovat olleet. (Toikko & Rantanen 2009, 14–16.)

5.1 Kehittämistyössä käytetyt menetelmät ja aineiston hankinta

Kehittämisen menetelmiä voidaan luokitella erilaisilla tavoilla. Yleisesti menetelmissä on kyse käytännön keinoista ja työskentelytavoista, joiden avulla saavutetaan kehittämistoiminnan tavoitteet. Kehittämisen menetelmät voidaan jakaa kapea- ja laaja-alaisiin kehittämisen välineisiin. Osa menetelmistä edistää ideointia, keskustelua tai osallistumista, kun taas toiset menetelmät sopivat kehittämistoiminnan kuvaamiseen ja esittämiseen. Osa kehittämisen menetelmistä soveltuu parhaiten käytettäväksi tietyissä kehittämisprosessin vaiheissa, vaikka monet niistä sopivat käytettäväksi useammassa vaiheissa. Menetelmissä yhteistä on, että ne osallistavat toimijoita eri tavoin sekä tuottavat tietoa, joka perustuu osallistujien kokemuksiin ja näkemyksiin kehittämisen kohteesta. (Salonen ym. 2017, 55–56.)

Tiedonhankintamenetelmät koostuvat materiaaleista ja aineistoista, joista käytimme työssämme teemahaastattelua, osallistuvaa havainnointia ja palavereista tehtyjä muistioita. Kehittämismenetelmät ovat kehittämisen ja osallistamisen menetelmiä, joista käytimme dialogista keskustelua ja aikaisempaa tietoa. Kehittämistyössä tiedonhankinta menetelmien käyttö on joustavampaa kuin tutkimustyössä. (Salonen 2013, 22–23.) Avaamme tarkemmin menetelmiä ja niiden valintoja menetelmäosioiden alla.

Puolistrukturoidut haastattelut

Valitsimme menetelmäksi puolistrukturoidun haastattelun. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa kysymysten muotoilu on kaikille sama, mutta vastaukset voidaan antaa omin sanoin, jolloin niitä ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin. Puolistrukturoiduille

haastatteluille on ominaista, että jokin aihealue haastattelussa on päätetty lyödä lukkoon, mutta ei koko haastattelua. Haastatteluissa keskeistä on haastateltavien tulkinnat asioista ja heidän antamansa merkitykset asioille, jotka syntyvät vuorovaikutuksessa. Haastattelu on käytetyimpiä tiedonkeruun muotoja, koska se on hyvin joustava menetelmä ja siinä ollaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. Vastausten taustalla olevat motiivit on mahdollista saada esiin haastattelun avulla. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 34, 47.)

Haastattelimme seikkailuryhmässä toimineita ohjaajia eli Vamoksen valmentajaa, KOTA ry:n toiminnanjohtajaa ja ohjaajaa sekä me-talon perhetyöntekijää. Haastattelut toteutimme yksilöhaastatteluina heidän omilla työpaikoillaan. Halusimme jokaisen aktiivisesti mukana olleen seikkailuryhmän ohjaajan näkemyksen verkostoyhteistyöstä ja sen mahdollisista haasteista sekä kehittämisen kohteista. Yhteisten teemojen alle olimme muokanneet yksilölliset kysymykset jokaiselle toimijalle heidän organisaatioidensa ja lähtökohtiensa pohjalta, mutta olimme myös valmistautuneet esittämään täsmentäviä lisäkysymyksiä haastatteluiden edetessä. Lähetimme alustavat kysymykset etukäteen sähköpostilla haastateltaville, sillä hyödyimme enemmän jäsennellyistä vastauksista kuin tilanteessa kehitetyistä vastauksista. Haastateltavat kokivat sen myös hyödylliseksi oman työn hektisyyden vuoksi, että he saivat orientoitua haastatteluun etukäteen. Olimme molemmat mukana haastattelussa, toisen tehdessä haastattelua ja toisen tehdessä muistiinpanoja ja merkitessä haastattelun ajankohdat ylös. Haastattelut kestivät 15 – 40 minuuttia. Haastatteluista saimme tuotokseemme materiaalia.

Haastattelujen tallentamiseen on hyvä käyttää nauhuria, sillä se vapauttaa haastattelijan vastausten kirjoittamisesta ja tallenteeseen voidaan palata myöhemmin. Nauhoituksena tallennetut haastattelut pitää purata tekstimuotoon, jolla tarkoitetaan litterointia eli auki kirjoittamista. (Kananen 2010, 58.) Litterointi voidaan tehdä koko kerätystä aineistosta tai vain teema alueiden mukaisesti. Aineiston litterointi on yleisempää kuin päätelmien teko suoraan nauhoituksista. Litteroinnin tekemiseen ei ole yksiselitteistä ohjetta. (Hirsjärvi ym. 2009, 222.)

Tallensimme haastattelut digitaalisesti ja litteroimme haastattelut, sillä muistiinpanoista emme saaneet kaikkea tarvittavaa tietoa talteen ja kaikkien haastatteluiden muistaminen pelkällä kuuntelemisella olisi haastavaa. Olimme suunnitelleet etukäteen työnjaon ja toinen meistä litteroi aineiston, jotta sen tuottama sisältö olisi yhtenäistä. Sovimme yhdessä, miten litterointi toteutetaan, eli kirjoittaisimme aineiston auki tarkasti, sillä ei

ollut tarkoitus siinä vaiheessa tulkita haastateltavien sanomisia. Litteroimme kaikki neljä haastattelua ja litteroitua tekstiä tuli yhteensä 34 sivua.

Palaverit ja niiden muistiinpanot

Kehittämistyön aikana tuotetut materiaalit ja aineistot ovat yhtä tärkeitä kuin muutkin menetelmät. Työskentelyn aikana on tärkeää dokumentoida ja raportoida tietoa, josta jää materiaaleja käytettäväksi kehittämistyössä. Näiden avulla voidaan kuvata kehittämistyön etenemistä vaihe vaiheelta. (Salonen 2013, 23–24.)

Teimme itse muistiinpanoja verkostopalavereista, joissa olimme mukana. Osallistuimme aktiivisesti palavereihin mukaan työskentelyn alusta asti. Palavereissa esitimme verkostoryhmälle tarkentavia kysymyksiä koskien seikkailuryhmää ja työryhmän välistä yhteistyötä. Teimme molemmat palavereissa kirjauksia, jotka kirjoitimme yhdessä puhtaaksi koneella. Meillä oli OneDrivessa tallennettuna palaverit aikajärjestyksessä, jolloin niitä oli selkeä käydä läpi, kun aloimme valmistelemaan kehittämistyön tuotosta. Palaverit, joissa emme olleet mukana, saimme muistiinpanot mukana olleilta verkostontyöryhmän jäseniltä, joiden kanssa pidimme koko prosessin ajan yhteyttä. Kaikkia palavereja ja muistiinpanoja käytimme apuna valmiin tuotoksen kokoamiseen eli prosessikaavioonkuvaukseen. Ne toimivat tärkeänä menetelmänä kehittämistyössämme.

Osallistuva havainnointi

Havainnoinnin avulla saadaan välitöntä sekä suoraa tietoa yksilöiden tai työryhmän toiminnasta ja käyttäytymisestä. Havainnointia voidaan käyttää vuorovaikutuksen seuraamisessa ja tilanteissa, jotka ovat etukäteen vaikeasti ennakoitavia ja muuttuvat nopeasti. Havainnointi voi olla täysin vapaata ja luonnolliseen toimintaan sulautunutta, jolloin havainnoija voi olla tarkkailtavan ryhmän jäsen. Osallistuvassa havainnoinnissa havainnoitsija osallistuu tarkkailtavien ehdoilla heidän toimintaansa ja pyrkii pääsemään havainnoitavan työryhmän jäseneksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 213–216.)

Toinen meistä osallistui ennen ryhmän aloitusta suunnittelupalaveriin, jossa oli mukana KOTA ry:n ohjaaja ja Vamoksen ohjaaja. Kehittämistyön toinen kirjoittaja oli mukana seikkailuryhmässä ensimmäiset viisi kertaa, sillä hän oli työharjoittelussa Vamoksella samaan aikaan kun seikkailuryhmä aloitti toimintansa. Tämä oli hyvä tilaisuus päästä läheltä havainnoimaan ohjaajia ja verkostoyhteistyön toimivuutta sekä mahdollisia haasteita yhteistyössä. Huomasimme, että samat asiat, joita meistä mukana ollut oli

havainnoinut, tulivat esille myös ohjaajien haastatteluissa, koskien esimerkiksi viestintää, käytännön asioita ja verkoston yhteistyötä. Havainnointi oli osallistuvaa, koska havainnoija toimi mukana osana työryhmää ja oli yksi ohjaajista. Havainnoin avulla saatiin konkreettista näkökulmaa työryhmän toiminnasta ja käyttäytymisestä sekä verkoston välisestä vuorovaikutuksesta. Havainnoija esitti myös ohjaajille kysymyksiä toiminnasta seikkailuryhmän aikana, sekä kävi Vamoksen ohjaajan kanssa työpaikalla purkupalavereita aina kertojen jälkeen.

Dialoginen keskustelumenetelmä

Dialoginen keskustelu on avointa ja suoraa vuoropuhelua, jonka tavoitteena on yhteinen ymmärrys asioista. Erilaiset näkemykset hyväksytään ja tilannetta lähdetään selvittämään yhdessä. Dialogisuudesta on hyötyä organisaatioiden kehittämistoiminnassa, kun tavoitteena on löytää uusia toimintatapoja vaihtuvassa ympäristössä. Dialogin avulla on mahdollista löytää ihmisten osaaminen, motivaatio ja luovuus. (Salonen ym. 2017, 61.)

Kävimme toimeksiantajan kanssa tapaamisissa dialogista keskustelua. Näimme toimeksiantajaamme säännöllisesti koko kehittämistyön prosessin ajan. Olimme ennen jokaista tapaamistamme lähettäneet hänelle sähköpostilla siihenastisen tuotoksemme. Ennen tapaamista toimeksiantajamme luki tuotoksemme, jonka jälkeen kävimme sitä yhdessä läpi. Toimeksiantaja ei antanut meille suoria vastauksia siitä, miten jotakin pitäisi kirjoittaa vaan erilaisia näkökulmia ja ehdotuksia. Kävimme ehdotuksia aina yhdessä läpi, kun jatkoimme kehittämistyön kirjoitusta keskenämme. Toimeksiantajan ja meidän välisen dialogisen keskustelun avulla löysimme itse kehitettävää ja parannettavaa työstämme ja teimme tarvittavia korjauksia. Toimeksiantajamme halusi aktiivisesti olla meidän apuna ja osallistua kehittämistyömme prosessiin mukaan.

Aikaisemman tiedon käyttö

Aikaisemman tiedon käyttö sisältää teorian tietoon tutustumista sekä aiemmin tehtyjen tutkimusten ja raporttien läpikäymistä. (Salonen 2013, 22–23.) Olemme käyttäneet työssä todella laajasti teoriaa, kävimme kesän aikana läpi paljon verkostotyötä ja seikkailukasvatusta koskevaa materiaalia. Työskentelyssämme aikaa vei oikeanlaisen teorian löytäminen erityisesti koskien verkostotyötä. Teoria jota ensin selasimme verkostotyöstä, ei ollut ajantasaista. Kehityimme työskentelyn edetessä myös oikeanlaisen teorian löytämisessä ja aineistojen läpikäymisessä. Seikkailukasvatuksen osioon saimme apua KOTA ry:n työntekijöiltä ja saimme

käyttöömme heidän hyväksi havaitsemia seikkailuaiheisia materiaaleja kehittämistyön kirjoittamisen ajaksi.

5.2 Kehittämistyön prosessikuvaus

Kuvasimme ensin kehittämistyön prosessiamme spiraalimallin mukaan, mutta huomasimme kehittämistyötä kirjoittaessa, ettei spiraalimalli yksinään kuvannutkaan täysin meidän työskentelyä. Koimme kehittämistyömme etenevän enemmän lineaaristen ja syklisten vaiheiden mukaan ja tällaista työskentelytapaa kuvataan konstruktivistiseksi malliksi. Konstruktivistisessa mallissa on tunnistettava eri vaiheiden perusajatus, jolloin kehittäminen on yhdessä tekemistä, osallisuutta, toiminnassa oppimista, reflektiota ja menetelmäosaamista. Kehittämistoiminnan ydintehtäviä ovat yhteisöllisyys, osallistava johtaminen ja arvioiva työote. Konstruktivistisessa työskentelyssä näkyy selkeästi reflektio ja inhimillisten asioiden huomioonottaminen, jolla tarkoitetaan pysähtymistä, arviointia, eteenpäin katsomista sekä tasapuolista keskustelua. Kehittämistoiminta etenee vuorovaikutuksen avulla erilaisten näkökulmien esittämiseen ja kokemuksen jakamiseen. Kehittämistoiminnan prosessin vaiheet olivat kehittämistarpeiden tunnistaminen, ideointi, suunnittelu, tulokset ja tuotos, arviointi ja päättäminen. (Salonen ym. 2017, 53.)

Kehittämistoiminnan työskentelyvaiheet

Kehittämistoiminta lähtee liikkeelle kehittämistarpeen tunnistamisesta. Esimerkiksi käytännön työssä on tullut esille muutos tarve, jonka vuoksi kehittämistoimintaa pitäisi lähteä toteuttamaan. Tässä vaiheessa on tärkeää muodostaa yhteinen ymmärrys kehittämisen kohteesta ja rajata aihealuetta riittävästi. Kehittämistarpeiden tunnistamisessa on hyödyllistä ottaa esille eri tahojen ja sidosryhmien näkemyksiä. (Salonen ym. 2017, 56.)

Helmikuussa 2017 otimme yhteyttä Vamoksen esimieheen puhelimitse ja kysyimme, olisiko heillä mahdollisesti tarjolla aihetta kehittämistyölle. Vamoksen esimies palasi asiaan ja kertoi ehdotuksensa kehittämistyön aiheesta. Sovimme maaliskuulle 2017 tapaamisen, jossa hän kertoi meille tulevasta seikkailuryhmästä lapsille Pansion alakoulussa, joka olisi alkamassa syksyllä 2017. Kyseessä oli nyt pilottitoiminta, koska se toteutuisi ensimmäistä kertaa verkostoyhteistyönä eri toimijoiden kesken. Mukana olisivat Vamoksen lisäksi Kota ry ja me-talon perhetyöntekijä sekä Pansion alakoulu.

Seikkailuryhmää oli toteutettu Kota ry:n toimesta kahdesti vuosina 2015 ja 2016. Meidän tarkoituksena oli selvittää, miten työryhmä kasataan eri toimijoiden keskuudessa, kerätä ryhmään valikoituneista lapsista tietoa ja selvittää riskitekijöitä sekä kuvata seikkailuryhmän toteuttamista verkostoyhteistyönä. Tuotoksena olisi opas tai esite kouluille sekä kuvaus pilottitoiminnasta. Sovimme, että tulisimme tapaamaan palaverien merkeissä kehittämistyön tekemisen ajan säännöllisesti Vamoksen esimiestä, joka toimisi mentorinamme.

Ohjaavan opettajan tapaamisessa maaliskuussa 2017 aihe täsmentyi, sillä sisältö oli kehittämistyöhön alun perin liian laaja. Päädyimme keskustelemaan, että ryhmän sisältö ei ole kehittämistyössämme olennaista, vaan olennaista olisi useamman toimijan yhteistyö. Kehittämistehtävä ei vielä tässä kohtaa ollut selkeänä mielessämme, mutta tuotokseksi täsmentyi prosessikaavio seikkailuryhmää toteuttaneen työryhmän verkostoyhteistyön vaiheista.

Seuraava vaihe oli ideointi, jossa mietitään mitä muutettavaa nykykäytännössä on ja miten tavoiteltuun muutokseen päästään. Ideoinnissa kehittämistoiminnalle suunnitellaan alustava etenemissuunnitelma tavoitteineen, jotka voivat vielä muuttua. Ideointivaiheessa on hyvä olla mukana eri henkilöitä ja asianosaisia, jotta saataisiin riittävästi esille erilaisia näkökulmia. Osallisuuden mahdollistaminen lisää ihmisten motivaatiota ja kiinnostusta kehittämistoimintaan. (Salonen ym. 2017, 58.)

Huhtikuussa 2017 tapasimme Vamoksen toimistolla palaverissa seikkailuryhmän toiminnassa mukana olevan työryhmän. Palaverissa tapasimme toimijat ensimmäistä kertaa ja Kota ry kertoi aluksi aikaisemmista seikkailuryhmistä sekä tulevasta seikkailuryhmästä. Palaverissa teimme muistiinpanoja ja saimme esittää työryhmälle kysymyksiä.

Teimme itsellemme alustavan etenemissuunnitelman eli aikataulun, jonka mukaan pyrimme työskentelemään. Huomasimme aikataulua suunnitellessamme, että työskentelymme painottuisi vuoden 2017 lopusta vuoden 2018 alkuun, sillä pääsisimme haastattelemaan seikkailuryhmän ohjaajia vasta toiminnan loputtua. Tarkoituksenamme oli haastatella heitä myös ennen seikkailuryhmän aloitusta, mutta muutokset ryhmän ohjaajissa muuttivat aikataulumme ja päädyimme haastattelemaan heitä vain jälkikäteen.

Suunnitteluvaiheessa kehittämistoimintaa viedään eteenpäin tavoitetietoisesti. Sen tulee olla tarvelähtöistä, tavoitteeltaan tarkoituksenmukaista ja täsmällisesti suunniteltua.

Suunnitteluvaiheen tehtävänä on tarkentaa ideavaiheen määritelmiä siitä, mitä kehittämisellä on tarkoituksenmukaista tavoitella ja mitkä ovat sen toteuttamisedellytykset. Tässä vaiheessa selvitetään myös, onko kehittämistarve tärkeä järjestöjen asiakkaiden ja strategian näkökulmasta. Suunnitteluvaiheessa perehdytään kirjallisuuteen ja tutkimustietoon. Kehittämistoiminta on näyttöön ja/ tai tutkittuun tietoon perustuvaa. Suunnitteluvaiheeseen kuuluu lisäksi kehittämisen kohteen rajaaminen ja kirjallisen kehittämissuunnitelman tekeminen. Suunnitelmassa tulee olla tavoitteet, etenemisvaiheet, toimijat, sidosryhmät, kehittämismenetelmät sekä dokumentointi, viestintä, arviointi ja levittämistavat. On hyvä selvittää myös mukana olevien toimijoiden tehtävät ja vastuut sekä työskentelyyn varatut resurssit. Kehittämissuunnitelman avulla arvioidaan toiminnan toteutusta, vaikka käytännön työskentelyä ei aina pystytä suunnittelemaan tarkasti. Toteutusvaiheessa voi usein tulla esiin yllättäviä asioita, joihin ei osattu ennakolta varautua. Tästä syystä kehittämistoiminnassa tarvitaan usein ennakoivaa suunnittelua, ohjausta ja reflektiivistä työskentelyotetta. Työskentelyssä on tärkeä varmistaa, että se on mahdollisimman huolella suunniteltu. (Salonen ym. 2017, 59–60.)

Ensimmäisen yhteisen verkostopalaverin jälkeen aloimme kirjoittamaan kehittämistyön suunnitelmaa, jonka esitimme työpajassa toukokuussa 2017. Ennen suunnitelman esitystä tapasimme Vamoksen esimiehen ja keskustelimme suunnitelmasta, sillä hän lähettäisi suunnitelman myös omalle esimiehelleen. Vamoksen esimies antoi rakentavaa palautetta, jonka perusteella korjasimme suunnitelmaamme ennen sen palauttamista. Alkuperäinen suunnitelmamme muokkautui kehittämistehtävän selkiintyessä.

Verkostotyöryhmällä oli kesäkuussa 2017 toinen yhteinen palaveri, johon emme kumpikaan päässeet osallistumaan, mutta meille toimitettiin palaverista muistio luettavaksi. Kesäkuun 2017 lopulla tapasimme Vamoksen esimiehen ja keskustelimme, missä vaiheessa kehittämistyötä olemme. Sen jälkeen aloimme etsiä tietoperustaan liittyvää kirjallisuutta ja aineistoa. Kävimme KOTA ry:llä lainaamassa heidän hyväksi havaitsemia seikkailuaiheisia materiaaleja. Kirjoitimme tietoperustaa kesän aikana ja yritimme selkeyttää raporttimme kehittämistehtävää ja tavoitteita itsellemme. Aluksi jaoimme tietoperustan kirjoittamisen keskenämme, mutta päädyimme pian kirjoittamaan koko kehittämistyön sisältöä yhdessä. Koimme kehittämistyön yhdessä tekemisen antoisammaksi ja uusia näkökulmia tuottavammaksi, kuin sen tekemisen erillään. Esittelimme tietoperustan syyskuun 2017 työpajassa.

Syyskuussa 2017 seikkailuryhmä aloitti toimintansa ja toinen meistä osallistui viisi kertaa työharjoittelun yhteydessä seikkailuryhmän ohjaamiseen ja suoritti samalla osallistuvaa havainnointia. Osallistuva havainnointi alkoi jo syyskuun alussa pidetyssä ohjaajien tapaamisessa, jossa ohjaajat suunnittelivat seikkailuryhmän toiminnan aloitusta ja käytännön asioita. Ohjaajat perustivat Whatsapp-ryhmän, jossa meistä toinen pääsi olemaan mukana koko ryhmän toiminnan ajan. Whatsapp-ryhmässä käytiin paljon ohjaajien välistä suunnittelua seikkailuryhmän toiminnasta. Havainnointia tapahtui myös Whatsapp-ryhmässä käydyistä ohjaajien välisistä keskusteluista ja viestinnästä.

Kirjoitimme kehittämisvaiheita ja tarkensimme tietoperustaa syksyn aikana. Marraskuussa 2017 koululla oli tulostyöpaja, johon emme vielä saaneet palautettua tuloksia, sillä niihin tarvittavia haastatteluja ei ollut vielä tehty. Kävimme syksyn aikana useasti kirjastossa ja kävimme läpi paljon erilaista materiaalia, jotta saisimme mahdollisimman monipuolisesti teoriaa kehittämistyöhömme. Kirjoitimme syksyn 2017 ja alkuvuoden 2018 tietoperustaa yhdessä.

Tulokset ja tuotos kertovat kehittämistoiminnasta saaduista hyödyistä ja kohteen toiminnan muutoksista. Tärkeää on huomioida toimijoiden ja hyödyn kohteena olevien henkilöiden mielipiteet saavutetuista tuloksista tai muutoksista. Tuloksesta tulisi olla hyötyä työyhteisölle ja materiaallinen tuotos voi olla esimerkiksi prosessikaavio. (Salonen ym. 2017, 63.)

Tammikuussa 2018 osallistuimme ohjaajien purkupalaveriin, jossa he kävivät läpi seikkailuryhmän kulkua. Teimme palaverista muistiinpanoja, joiden sisältöä käytimme myös prosessikaaviota tehdessämme. Kerroimme missä vaiheessa meidän kehittämistyömme on ja sovimme kaikkien neljän ohjaajan kanssa haastatteluiden ajankohdat. Teimme haastattelut kahden viikon aikana ja haastattelut kestivät 15 – 40 minuuttia. Toinen meistä litteroi haastattelut, sillä koimme sen olevan helpompaa ja litteroinnin olevan saman tasoista jokaisen haastattelun kohdalla. Kirjoitimme tammi- ja helmikuun 2018 aikana yhdessä kehittämistyötämme. Teimme paljon muutoksia alun perin kirjoittamaamme tekstiin. Kehittämistyön tarkoitus selkiintyi meille, mitä enemmän sitä kirjoitimme. Koimme, että meillä oli samanlainen itsekriittinen tapa työskennellä ja lukea omaa tekstiä, jonka takia kehittämistyön sisältö muokkaantui matkan varrella useasti.

Tapasimme ohjaavan opettajan helmikuun 2018 alussa ja kävimme läpi kirjoittamisen aikana heränneitä kysymyksiä sekä siihen asti kirjoitettua kehittämistyötä. Saimme

palautetta opettajalta ja kävimme rakentavaa keskustelua. Korjasimme opettajan antamat kohdat ja lähetimme kehittämistyömme Vamoksen esimiehelle. Tapasimme hänet helmikuussa ja saimme häneltä palautetta kehittämistyöstämme. Saimme kehittämistyön valmiiksi ja osallistuimme kehittämistyön esittelyyn helmikuun 2018 lopulla. Lähetimme kehittämistyön tämän jälkeen vielä luettavaksi toimeksiantajallemme ja ohjaavalle opettajalle ennen sen virallista palautusta.

Arviointivaiheen voidaan ajatella kuuluvan kaikkiin edellä mainittuihin vaiheisiin toistuvien ja reflektiivisten periaatteiden ohjaamina. Arviointia voi kehittämistoiminnassa tapahtua ennen arvioitavaa toimintaa, toiminnan aikana tai toteutuksen lopussa. Arviointia ei ole yhtä oikeaa tapaa, vaan ne määräytyvät kunkin tilanteen mukaan. Se voi pitää sisällään itsearvioinnin, ulkoisen arvioinnin tai vertaisarvioinnin muotoja. Työparin kesken voidaan tarkastella omaa toimintaa kriittisesti sekä tunnistaa omat vahvuudet ja heikkoudet. Arvioinnissa esitetään kehittämistoiminnalle kriittisiä kysymyksiä, joita peilataan kehittämiselle laadittuihin tavoitteisiin ja joiden avulla voidaan huomata, että harvoin kehittämistoiminnassa kaikki on onnistunutta. Arviointivaiheessa tehdään loppuraportti, joka on kirjallinen tuotos kehittämistoiminnasta. Raporttiin kirjoitetaan kaikki vaiheet tunnistetusta tarpeesta kehittämistoiminnan tuloksiin asti. Raportti toimii myös kokonaiskuvana opituista asioista. (Salonen ym. 2017, 64–65.)

Arviointia tapahtui kehittämistyön kirjoittamisen eri vaiheissa. Saimme vertaisarviointia työpajoissa muilta opiskelijoilta. Ulkoista arviointia saimme ohjaavalta opettajalta sekä toimeksiantajaltamme tavatessamme heitä säännöllisesti. Itsearviointia tapahtui koko kehittämistyön kirjoittamisen aikana. Parin kanssa työskennellessä reflektointia tapahtui usein ja se oli keskeinen osa oppimisprosessia. Reflektoinnin kautta päädyimme muokkaamaan ja parantamaan kehittämistyötämme useasti.

Kehittäminen on onnistuneesti saatu suoritettua, kun sille laitettut tavoitteet ja tulokset ovat saavutettu ja loppuraportti on laadittu. Päättämisvaiheessa suunnitellaan mitä tuotokselle tapahtuu jatkossa ja miten sitä aiotaan hyödyntää. (Salonen ym. 2017, 66.)

Työstimme viimeistelyvaiheessa kehittämistyötämme vielä paljon ja teimme suuria muutoksia raporttiimme. Kehittämistyön esittämisen jälkeen päätimme tehdä alkuperäisen tuotoksen lisäksi myös toisen vertailevan tuotoksen. Teimme alun perin toimeksiantajan toiveesta prosessikaavionkuvauksen siitä, miten verkostotyöskentely toteutui seikkailuryhmää toteuttaneen työryhmän välillä. Päädyimme tekemään toisen prosessikaavionkuvauksen siitä, miten verkostotyöskentelyn työryhmän välillä olisi

voinut toteuttaa ja miten sitä olisi jatkossa hyvä toteuttaa. Toisesta prosessikaaviostakuvauksesta toivomme olevan tulevaisuudessa hyötyä, jos samanlaista toimintaa järjestetään vielä verkostoyhteistyönä. Valmiin kehittämistyön ja tuotokset annoimme kaikille verkostossa mukana olleille toimijoille luettavaksi. Arvioinnin saimme suullisesti ja kirjallisesti toimeksiantajaltamme.

AIKA		AIHE JA MENETELMÄT
KEHITTÄMISTARPEEN TUNNISTAMINEN		
3/2017	Tapaaminen Vamoksella, Vamoksen esimies ja kehittämistyön tekijät	Kehittämistyön toimeksianto ja kehittämistarpeen tunnistaminen
3/2017	Tapaaminen koululla, ohjaava opettaja ja kehittämistyön tekijät	Kehittämistarpeen esittely ja idean tarkentuminen
IDEOINTIVAIHE		
3/2017	Kehittämistyön tekijät	Ideointi ja suunnitelman aloittaminen ja aikaisemman tiedon haku ja käyttö
4/2017	Tapaaminen Vamoksella, Vamoksen esimies, verkostotyöntekijät ja kehittämistyön tekijät	Verkostoryhmän ensimmäinen tapaaminen, uuden seikkailuryhmän aloittamisen suunnittelu. Muistiinpanot
SUUNNITTELUVAIHE JA ARVIOINTI		
5/2017	Tapaaminen Vamoksella, Vamoksen esimies ja kehittämistyön tekijät	Suunnitelman läpikäyminen ja tarkentaminen. Dialoginen keskustelumenetelmä.
6/2017	Tapaaminen Vamoksella, Vamoksen esimies ja kehittämistyön tekijät	Keskustelua tähänastisesta työstä ja suunnittelua seuraavaan vaiheeseen
9/2017	Suunnittelutapaaminen, seikkailuryhmän ohjaajat ja kehittämistyön tekijä	Verkostoyhteistyön havainnointi
10/2017	Ryhmän ohjaus maanantaisin, seikkailuryhmän ohjaajat ja kehittämistyön tekijä	Osallistuva havainnointi ryhmän toimiessa
TUOTOS		
1/2018	Tapaaminen KOTA ry:n tiloissa, Seikkailuryhmän ohjaajat ja kehittämistyön tekijät	Seikkailuryhmässä toimineet ohjaajat kävivät läpi ryhmän toimintaa ja lasten palautetta. Muistiinpanot ja haastattelut.
ARVIOINTI JA PÄÄTTÄMISVAIHE		
2/2018	Tapaaminen koululla, ohjaava opettaja ja kehittämistyön tekijät	Kehittämistyön läpikäyntiä ja dialogista keskustelua
2/2018	Tapaaminen Vamoksella, Vamoksen esimies ja kehittämistyön tekijät	Kehittämistyön läpikäyntiä ja dialogista keskustelua

Taulukko 1. Kehittämistoiminnan prosessi (mukailien Salonen ym. 54).

6 SEIKKAILURYHMÄÄ TOTEUTTANEEN TYÖRYHMÄN VERKOSTOTYÖSKENTELEN KUVAUS

Kehittämistyömme tuotoksena syntyi toimeksiantajalle kaksi prosessikaaviota, jotka olivat seikkailuryhmää toteuttaneen työryhmän verkostotyöskentelyn prosessikaavio sekä prosessikaavio siitä, miten verkostotyöskentelyn työryhmän välillä olisi voinut toteuttaa ja miten sitä olisi jatkossa hyvä toteuttaa. Kehittämistyöllemme oli tarve, sillä seikkailuryhmän suunnittelusta ja toteutuksesta verkostoyhteistyönä ei ollut olemassa prosessikaaviota. Yritimme kehittämistyössämme selvittää eri menetelmien avulla mitä vaiheita tarvitaan, jotta seikkailuryhmän ohjaaminen eri toimijoiden kesken olisi tulevaisuudessa mahdollisimman toimivaa.

Kehittämistyömme kohteena olevan seikkailuryhmän perustamiselle on nähty selkeää tarve Pansion alakoulun terveydenhoitajan aloitteesta jo vuonna 2015. Ryhmälle nähtiin alueellinen selkeä tarve, sillä harrastusmahdollisuudet olivat Pansion alueella vähäiset. Vuonna 2015 silloinen Pansion koulun terveydenhoitaja oli ottanut yhteyttä Varsinais-Suomen lastensuojelujärjestön Linkki-toimintaan tiedustellakseen, olisiko heillä järjestää toimintaa Pansion koulun lapsille. Terveydenhoitaja oli nähnyt työssään tarvetta osalle oppilaista ja halusi löytää keinon, jolla voitaisiin tukea, rohkaista ja vahvistaa näiden oppilaiden itsetuntoa. Linkki-toiminnan kehittämispäällikkö puhui mahdollisesta toiminnasta KOTA ry:n toiminnanjohtajalle, joka kiinnostui asiasta ja sopi tapaamisen koulun terveydenhoitajan kanssa. (Elina Heikkilä 22.1.2018.)

KOTA ry aloitti vuonna 2015 seikkailumuotoisen pienryhmätoiminnan Pansion alakoulussa ja ryhmä toteutettiin myös vuonna 2016 KOTA ry:n toimesta. Ryhmän perustamisen tarkoituksena on ollut ryhmämuotoinen toiminta, jolla halutaan ehkäistä lasten syrjäytymistä ja lisätä heidän osallisuuttaan. Vuonna 2017 Vamos suunnitteli lisäävänsä alueellista työtä ja yhteistyötä alueellisten toimijoiden, kuten Pansiossa toimivan me-talon kanssa. Alkuvuonna 2017 Vamoksen yksikön esimies keskusteli yhteistyömahdollisuudesta KOTA ry:n toiminnanjohtajan kanssa yhteisen alueellisen ryhmän perustamisesta. Tällöin KOTA ry:n toiminnanjohtaja otti esille jo muutaman vuoden toimineen alakouluikäisille suunnatun seikkailupainotteisen ryhmän ja mahdollisuuden tehdä yhteistyötä tämän ryhmän tiimoilta. (Elina Heikkilä 22.1.2018.)

Verkostoyhteistyötä päädyttiin kehittämään Pansion seikkailuryhmän ympärille koulun, KOTA ry:n, Vamoksen sekä me-talon ja sen perhetyöntekijän voimin. Jokaisella toimijalla oli omaa osaamista, jota haluttiin mukaan verkostoyhteistyöhön. Tarkoituksena olisi, että ryhmän toiminnan loputtua lapset ohjautuisivat me-talolle ja Vamokselle, joiden palvelut mahdollistavat lapsille ja perheelle pidempikestoisen tuen. Helmikuussa 2017 Pansion alakoululla pidettiin verkostopalaveri, johon osallistuivat KOTA ry:n kaksi ohjaajaa, Vamoksen esimies puhelimitse, me-talon isäntä sekä Pansion koulun terveydenhoitaja, vararehtori ja rehtori. KOTA ry:n ohjaajat olivat olleet jo tammikuussa 2017 mukana Pansion alakoulussa kodin ja koulun päivässä järjestämässä ohjattua toimintaa. (Elina Heikkilä 22.1.2018.)

Huhtikuussa 2017 pidettiin palaveri Vamoksen tiloissa, johon osallistuivat KOTA ry:n toiminnanjohtaja ja ohjaaja, Vamoksen yksikön esimies ja valmentaja, Fingerroos-säätiön toimitusjohtaja, me-talon isäntä ja perhetyöntekijä sekä kehittämistyön tekijät. Tässä palaverissa KOTA ry:n ohjaajat kertoivat kahdesta aiemmasta seikkailuryhmästä, ryhmän hyödyistä lapsille ja valintaprosessista. Lisäksi päätettiin tulevan seikkailuryhmän ohjaajat, jotka olivat siinä vaiheessa KOTA ry:n ohjaaja, Vamoksen valmentaja sekä me-talon perhetyöntekijä, joka olisi toisinaan mukana ohjaamassa. Palaverissa päätettiin myös seikkailuryhmän ajankohta, kokoontumispaikka ja kellonajat. Lisäksi käytiin keskustelua perhetyön roolista ja vanhempien mukaan ottamisesta mahdollisesti kahtena kertana.

Työryhmä pääsi aloittamaan muotoutumisvaiheensa, kun kevään palavereiden välissä seikkailuryhmän sen hetkiset ohjaajat, KOTA ry:n ohjaaja ja Vamoksen valmentaja tapasivat keskenään. Vamoksen valmentaja pääsi orientoitumaan tulevan seikkailuryhmän toimintaan ja KOTA ry:n ohjaaja toimi tässä vaiheessa johtajan roolissa, sillä hänellä oli aikaisempaa kokemusta jo toteutetuista ryhmistä. KOTA ry:n ohjaaja kertoi Vamoksen valmentajalle aiempien ryhmien sisällöstä sekä toiminnasta ja he suunnittelivat yhdessä tulevan syksyn seikkailuryhmän toiminnan sisältöä. Verkostotyöryhmä oli muotoutumisvaiheessa pidemmän aikaa ohjaajamuutosten vuoksi ja kuohuntavaihetta ei tullut näkyviin ollenkaan. Haastatteluissa tai havainnoinnissa ei käynyt ilmi, että toimintaa olisi vastustettu tai työryhmän jäsenien välille olisi aiheutunut ristiriitoja.

Toukokuussa 2017 toisessa verkostopalaverissa käytiin tutustumassa me-taloon ja käytiin läpi koulun ja työryhmän yhteistyötä sekä vanhempien osallisuutta. Paikalla olivat Vamoksen esimies, KOTA ry:n toiminnanjohtaja, me-talon isäntä, perhetyöntekijä ja

oppisopimusopiskelija. Palaverissa keskusteltiin lisäksi, että lasten terveystarkastuksen kyselyt ovat tehtynä ja koulussa pidettäisiin vanhempainilta ennen seikkailuryhmän aloittamista. Verkostotapaamisissa toimijat kävivät keskenään dialogista ja kaikki osapuolet huomioon ottavaa keskustelua ja tekivät aina palavereista tarkat muistiot koko työryhmälle.

Oleellista oli pitää palaverit Vamoksen ja me-talojen tiloissa, sillä seikkailuryhmän toimintaa järjestettiin myös niissä. Sen lisäksi seikkailuryhmässä toimivien ohjaajien oli hyvä tietää paikoista, jotta lapsien jatko-ohjautuvuus mahdollistuisi näiden toimijoiden luokse. Vamos ja me-talo siis tarjoaisivat tarvittaessa tilat ja KOTA ry:ltä saatiin seikkailukasvatukselliseen toimintaan tarvittavat välineet ja osaaminen.

Elokuussa verkostoryhmä tapasi koululla ja paikalla olivat koulun luokanopettajat, erityisopettaja ja terveydenhoitaja sekä KOTA ry:n toiminnanjohtaja ja ohjaaja ja Vamoksen valmentaja. Palaverissa käytiin läpi tulevan syksyn seikkailuryhmän ohjelmaa, ryhmän käynnistämistä ja kohderyhmää. Seikkailuryhmäläisten valinta oli tehty ennen tätä palaveria ja opettaja kertoi valintansa ohjaajille. Opettajat tiedottivat ryhmäläisiä ja vanhempia ryhmän toiminnasta elokuussa. Seikkailuryhmään osallistuminen oli lapsille vapaaehtoista ja siitä tiedotettiin alusta asti, että se on vapaamuotoista harrastetoimintaa koulun ulkopuolella. Havainnoidessa kävi myös ilmi, että ohjaajat pitivät huolen siitä, että lapset eivät koe olevansa koulussa vaan harrastetoiminnassa. Tällä haluttiin luoda rento ja mukava ilmapiiri seikkailuryhmän sisällä, ja että lapset suhtautuisivat aikuisiin enemmän ohjaajina kuin opettajina.

Viikkoa ennen ryhmän aloitusta KOTA ry:stä vaihtui seikkailuryhmän ohjaaja ja syyskuussa KOTA ry:n toiminnanjohtaja sekä Vamoksen valmentaja ja sosionomiopiskelija, tapasivat keskenään. Tapaamisessa keskusteltiin ja sovittiin ryhmän tavoitteista, käytännönasioista, sisällöstä, ohjaajien roolienjaosta ja koulun yhteistyöstä. Ohjaajat loivat viestintää varten yhteisen Whatsapp-ryhmän, joka toimi jatkossa myös suunnittelualustana.

Työryhmä eteni suorittamisvaiheeseen seikkailuryhmän aloittaessa, kun ryhmä aloitti toimintansa 18. syyskuuta. Toiminta jatkui joulukuun 18. päivään asti eli ryhmä kokoontui yhteensä 14 kertaa. Jokaiselle kerralle oli suunniteltu erilaista tekemistä ja toimintaa (liite 1) ja yksi tapaamisista oli perhepäivä, johon ryhmäläisten perheet saivat osallistua. Perhetyöntekijä toimi yhtenä ohjaajana neljännessä kerrasta eteenpäin, alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen. KOTA ry:ltä vaihtui ohjaaja seikkailuryhmän viidennellä

kerralla. Ryhmän kolmella viimeisellä kerralla seikkailuryhmän ohjaamiseen osallistui lisäksi KOTA ry:ltä toinen ohjaaja, joka oli ollut mukana suunnitteluvaiheessa ennen ryhmän aloitusta. Yhteensä seikkailuryhmällä oli koko toiminnan aikana viisi eri ohjaajaa.

Dialogista vuoropuhelua ohjaajat kävivät keskenään satunnaisesti pidetyissä ohjauskertojen purkuhetkissä sekä pidemmissä palavereissa. Seikkailuryhmän ohjaajat pitivät välipalaverin marraskuussa. He keskustelivat ja arvioivat ryhmän käynnistymistä ja siihenastista toimintaa, suunnittelivat ohjaajien ja toimijoiden työnjakoa sekä loppusyksyn sisältöä ja perhepäivää. Palaverissa ohjaajat pääsivät yhdessä keskustelemaan ryhmän lapsista ja mahdollisesta jo havaitusta hyödystä ryhmäläisille. Työryhmän lopettamisvaiheeseen siirryttiin tammikuussa 2018, jolloin pidettiin purkupalaveri, johon yksi seikkailuryhmässä mukana ollut ohjaaja ei päässyt osallistumaan. Palaverissa ohjaajat kävivät läpi toimintakertomusta koko syksyn ajalta ja lasten kirjallisen palautteen yhteenvedon. Lisäksi he pääsivät antamaan palautetta ryhmän toiminnasta ja pohtimaan sen hyötyjä ryhmäläisille.

Tammikuussa KOTA ry:n toiminnanjohtaja ja ohjaaja tapasivat koulun vararehtorin, luokanopettajan, erityisopettajan ja uuden terveydenhoitajan. Tapaamisessa koulun henkilökunta kertoi näkemyksiään ryhmän vaikutuksista lapsiin. He olivat olleet erittäin tyytyväisiä ryhmän toimintaan.

Työryhmän kehitysvaiheita muutti useaan kertaan vaihtuneet ohjaajat ja perhetyöntekijän myöhempi mukaan tuleminen ryhmään. Työryhmä kuitenkin toimi hyvin yhteen ja ratkoi yhdessä omalla osaamisellaan ja käytössä olevilla työvälineillä eteen tulleet ongelmat. Työryhmä reflektoi dialogisen keskustelun avulla toimintaansa marraskuussa pidetyssä välipalaverissa sekä tammikuussa pidetyssä purkupalaverissa.

Osallistuvassa havainnoinnissa ja haastatteluissa tehtiin huomio hyvään roolien jakoon. Roolit jakautuivat haastateltavien mukaan automaattisesti ja luontevasti seikkailuryhmän toimintakertojen mukaan. KOTA ry:n ohjaajilla oli selkeä vetovastuu seikkailukasvatuksellisessa toiminnassa ja sen ohjeistamisessa. Perhetyöntekijän ja Vamoksen valmentajan rooleina oli toimia ohjaajina rinnalla ja auttaa lapsia tehtävien suorittamisessa. Jokaisen ohjaajan oma osaaminen tuli esiin heidän ottamissaan rooleissa. Haastatteluissa kävi ilmi, että jokainen ohjaaja oli oppinut jotain uutta työskennellessään ohjaajana seikkailuryhmässä. Oppiminen ilmeni uusina taitoina ja tietämyksen karttumisella moniammatillisen yhteistyön avulla.

Verkostoyhteistyöstä esiin tulleet kehittämissuositukset

Käyttämiemme menetelmien avulla huomasimme, että syksyn 2017 seikkailuryhmän toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen löytyi useita kehittämisen tarpeita, joten päätimme tehdä tuotokseksi myös prosessikaavion, jossa on huomioitu nämä asiat.

Seikkailuryhmän ohjaajien haastatteluista nousi esiin keskeisiä kehittämisen kohtia verkostotyöskentelyssä. Kaikkien neljän ohjaajan haastatteluissa toistui lähestulkoon samat kehittämisen tarpeet, mutta hieman eri tavoin kuvailtuna. Keskeisimpiä kohtia olivat ohjaajien vaihtuvuus, yhteisten palaverien vähäisyys, käytännön haasteet, viestintä ja uusien ohjaajien perehdytys. Seuraavaksi avaamme näitä kohtia tekemiemme haastatteluiden ja oman pohdinnan kautta.

Suurinta pohdintaa herätti ohjaajien vaihtuminen ennen ryhmää ja useamman kerran seikkailuryhmän toiminnan aikana. KOTA ry:n ohjaajien vaihtumiset tapahtuivat olosuhteiden pakosta ja ne olivat perusteltuja. Perhetyöntekijän kohdalla viivästynyt mukaan tuleminen ryhmään johtui puutteellisesta viestinnästä verkostoryhmän kesken. Seikkailuryhmän ohjaajien vaihtelevuuden takia olisi voinut olla mahdollista, että ryhmäytyminen olisi jäänyt vähemmälle ja ryhmä olisi ollut kuohuvaisempi. Toivottavaa olisi, että lasten kanssa työskennellessä ohjaajat olisivat mahdollisimman kiinteästi mukana. KOTA ry:n ohjaajien vaihtumiset koettiin verkostoryhmässä kuitenkin kivuttomiksi ja luonteviksi, sillä he ovat toimineet kauan yhdessä ja pystyvät paikkaamaan toisiaan.

Ohjaajien ideaaliksi määräksi haastateltavat kokivat 2-3 ohjaajaa, joiden tavoitteena olisi olla ryhmän toiminnassa mukana joka kerta. Kolmen ohjaajan työryhmä mahdollistaa tasaisen vuorovaikutuksen, jolloin lapset saavat enemmän huomiota ja yhden ohjaajan ollessa poissa, on paikalla silti kaksi ohjaajaa. Haastateltavien mielestä seikkailuryhmän vetäminen vaatii vähintään kaksi ohjaajaa. Yksi haastateltavista toi esiin, että ohjaajien määrä on verrannollinen lasten määrään. Ohjaajien määrä koettiin muutamina kertoina liian suureksi, kun paikalla oli yli kolme ohjaajaa.

Toinen esiin tullut kehittämisen tarve oli yhteisten välipalaverien vähyys ja jokaisen kerran purkupalaverien puuttuminen kaikkien ohjaajien kesken. Jokaisen seikkailuryhmän toimintakerran jälkeen olisi ollut hyvä pitää kaikkien ohjaajien kesken purkupalaveri, kun ryhmässä tapahtuneet asiat olivat vielä tuoreessa muistissa. KOTA ry:n ohjaajat pääsivät keskenään reflektomaan ja jakamaan kokemuksiaan ryhmästä ja työskentelystä, mutta silloin koko verkosto ei ollut paikalla. Kaikkien ohjaajien olisi ollut

hyvä aikatauluttaa purkupalaverit kuulumaan seikkailuryhmän toimintaan. Välipalavereita pidettiin yksi, mutta ryhmän kestäessä koko syksyn, olisi ollut mahdollista pitää toinenkin palaveri ja ottaa siihen mukaan myös opettaja.

Seikkailuryhmän toiminta oli ennestään tuttua KOTA ry:n ohjaajille. Jälkikäteen koettiin, että perhetyöntekijä ja Vamoksen valmentaja olisi voitu perehdyttää paremmin koko seikkailuryhmän toiminnan kaareen sekä yleisiin käytännön asioihin. Käytännön haasteina koettiin esimerkiksi, että kenellä on milloinkin hallussa koulun ainoa ohjaajilla ollut avain sekä mistä mennään sisään kouluun ja mistä löytyy terveydenhoitajan huone, joka toimi seikkailuryhmän kokoontumispaikkana.

Viestinnässä ei alusta alkaen otettu huomioon kaikkia seikkailuryhmän ohjaajia. Alkuperäisen suunnitelman mukaan perhetyöntekijän ei ollut tarkoitus olla mukana kuin omien työaikojensa puitteissa ja perhekerroilla, joten hänelle jäi ilmoittamatta ryhmän aloituksen ajankohta. Perhetyöntekijä otti itse yhteyttä muihin ohjaajiin lokakuun alussa, koska ei tiennyt seikkailuryhmän tilannetta. Toiset ohjaajat kertoivat seikkailuryhmän jo aloittaneen toimintansa ja perhetyöntekijä tuli mukaan ohjaamaan neljännessä ryhmäkerrasta eteenpäin.

KOTA ry:n ohjaajat pitivät ryhmäpäiväkirjaa jokaisen seikkailuryhmän toimintakerran jälkeen, johon kirjattiin ylös ryhmässä havaitut asiat. Muistiinpanojen avulla KOTA ry:n väliset ohjaajien vaihdot olivat sujuvia, sillä heillä oli tiedossaan seikkailuryhmää koskevat asiat. Tämän tiedoston ajantasainen päivittäminen myös muiden ohjaajien nähtäväksi olisi hyödyttänyt esimerkiksi perhetyöntekijän aloittaessa. Yhteinen kirjoitusalueesta tämän tyyppisessä verkostoyhteistyössä olisi voinut olla toimiva ratkaisu.

Verkostoyhteistyöstä esiin tulleet hyödyt

Haastateltavat ja osallistuva havainnointi toivat esille verkostoyhteistyön hyötyjä. Hyödylliseksi koettiin muun muassa moniammatillinen osaaminen, luontevat yhteistyötahot ja seikkailuryhmän prosessi. Kirjasimme kappaleen loppuun lyhyesti myös ohjaajien havaitsemat hyödyt lapsille.

Ohjaajat korostivat haastatteluissa moniammatillista osaamista ja sen tuomia hyötyjä. Yhteistyö ohjaajien kesken koettiin joustavaksi ja sujuvaksi. Jokaisen ohjaajan erityisosaaminen koettiin seikkailuryhmän toimintaa täydentäväksi. Uuden yhteistyöverkoston avulla ohjaajat saattoivat tarkastella omaa toimintaansa ja löytää uusia mahdollisia toimintatapoja omassa työssään.

Yhteistyötahoja kuvattiin ohjaajien puolesta luonteviksi ja kaikilla toimijoilla oli verkostossa oma tarkoituksensa. Perhetyöntekijällä oli alueellista tietämystä sekä aikaisempaa tuntemusta osasta seikkailuryhmässä olleista lapsista. Vamoksen valmentajan vahvuutena oli ryhmänohjaustaidot ja tietämys kohderyhmästä. KOTA ry:n puolelta esiin tuli ryhmänohjaus ja seikkailutoiminnan tietämys, joista seikkailuryhmän toiminta koostui. Lasten olisi tarkoitus ohjautua me-talon ja Vamoksen palveluihin seikkailuryhmän toiminnan päätyttyä.

Ohjaajat kokivat työryhmän yhteistyön vaivattomaksi samankaltaisten toimintatapojen vuoksi. Ohjaajilla oli keskenään samanlaiset arvot ja kokemusta lapsien kohtaamisesta. Työryhmässä muiden mielipiteet otettiin huomioon ja jokainen ohjaaja sai tasapuolisesti vastuuta, eikä kukaan toiminut vain sivustaseuraajana. Roolienjako ohjaajien kesken sujui vaivattomasti ja kun vetovastuu oli yhdellä, toiset toimivat luontevasti ryhmän aikuisina. Yhden ohjaajan ja havainnoinnin kautta huomioitiin, että oli hyväksi, kun ohjaajia oli molempien sukupuolien edustajista.

Seikkailuryhmän koko prosessi ja sen toteutus olivat kaikkien ohjaajien mielestä erittäin onnistunutta. Sisällölliset suunnitelmat toteutuivat suurimmaksi osaksi ja toiminta eteni joustavasti omalla painollaan. Viestinnässä koettiin hyödylliseksi ryhmän ohjaajien keskinäinen Whatsapp-ryhmä, jossa ohjaajat saivat tiedotettua ja sovittua yhteisistä asioita. Myös jonkin verran seikkailuryhmän toimintaa koskevaa suunnittelua käytiin läpi Whatsapp-ryhmän välityksellä. Kaikki ohjaajat kokivat toiminnan jatkumisen tulevaisuudessa verkostotyöskentelynä hyödyllisenä.

Seikkailuryhmän ohjaajat keräsivät palautteen myös ryhmään osallistuneilta lapsilta. Lapset saivat vastata kyselyihin seikkailuryhmän viimeisellä toimintakerralla. Lasten kyselylomakkeessa oli kuusi monivalinta kysymystä sekä mahdollisuus antaa kirjallista palautetta. Lasten palautteesta tehtiin kooste, joka välitettiin purkupalaverissa kaikille toimintaan osallistuneille. Koosteesta selvisi, että lasten antama palaute oli pääsääntöisesti positiivista ja kirjallisessa palautteessa oli kerrottu, että uudet harrastuskokeilut ovat olleet hyviä ja ryhmän olleen paras ikinä.

Seikkailuryhmästä nähtiin olevan lapsille monipuolista hyötyä. Lasten osallisuus vahvistui, he voimaantuivat ja heidän itsetuntonsa kasvoi, mutta ohjaajat onnistuivat näkemään myös yksilöllisiä saavutuksia. Lapsilla oli seikkailuryhmän ajan kerran viikossa harrastus, jossa he tapasivat turvallisia ja luotettavia aikuisia. Lapset oppivat seikkailuryhmässä kädentaitoja ja pääsivät kokeilemaan asioita, joita eivät olleet ennen

tehneet, esimerkiksi jousiammuntaa ja kiipeilyä. Ohjaajat kokivat, että lasten kaverisuhteet tiivistyivät ja jokainen sai olla ryhmässä oma itsensä. Onnistumisien ja positiivisten kokemusten kautta lapset saivat vahvistusta omalle itsetunnolleen ja sosiaaliset taidot parantuivat.

7 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI

7.1 Kehittämistyön tuotoksen arviointi

Kehittämistehtävänäimme oli kuvata seikkailuryhmää toteuttaneen työryhmän verkostoyhteistyötä ja tehdä tästä tuotoksena prosessikaavio. Prosessikaavion ulkoasusta meillä oli alusta asti selkeä mielikuva. Sen sisällön asetelua jouduimme pohtimaan paljon, jonka vuoksi teimme kaksi eri tavalla tehtyä prosessikaaviota. Halusimme tehdä niistä mahdollisimman selkeät ja helposti tulkittavat myös verkoston ulkopuolisille tahoille. Ensimmäisessä prosessikaaviossa, jonka valitsimme lopulliseksi tuotokseksi, on lueteltuna toimeksiantajat, joiden alle olemme koonneet eri vaiheet. Toinen oli vuosikello, jossa oli pääasiassa toiminnan työskentelyvaiheet, mutta koimme prosessikaavion ulkoasun olevan selkeämpi kuin vuosikellon. Kehittämistyön tuotoksessa halusimme ottaa huomioon myös toimeksiantajan toiveet, jotta siitä tulisi mahdollisimman tarpeellinen käytettäväksi jatkossa seikkailuryhmien toteutuksessa. Tästä syystä päädyimme myös tekemään toisen prosessikaavion siitä, miten verkostotyöskentelyn työryhmän välillä olisi voinut toteuttaa ja miten sitä olisi jatkossa hyvä toteuttaa. Suunnittelimme ja toteutimme prosessikaaviot omien muistiinpanojen, havainnoinnin, haastatteluiden ja aikaisemman tiedon pohjalta.

Kehittämistyömme oli aiheeltaan ainutlaatuinen, jonka vuoksi myös haastava. Tämänlaisesta verkostoyhteistyöstä ei ole aiemmin tehty prosessikaaviota, koska kyseessä oli pilottitoiminta eri toimijoiden kesken. Tulevaisuudessa kuntien ja kolmannen sektorin olisi kannattavaa tehdä laajemminkin yhteistyötä ehkäisevän lastensuojelutyön hyväksi, erityisesti alueilla, joissa ylisukupolvisuus, huono-osaisuus ja syrjäytyneisyys ovat näkyvässä osassa. Asioihin puuttuminen varhaisessa vaiheessa ja oikeanlaisella toiminnalla voisi pitkällä tähtäimellä olla erittäin hyödyllistä.

Meillä oli työskentelyn aikana vapaus kehittää prosessikaaviotamme oman näkemyksemme mukaan. Esitimme keskeneräisen prosessikaavio toimeksiantajallemme ja hän oli tyytyväinen tuotoksen malliin, jonka jälkeen työstimme prosessikaavion valmiiksi. Mielestämme tuotokset vastaavat hyvin toimeksiantoa, sillä vaikka aihe olikin aluksi laaja, oli selvää alusta asti, että toimeksiantaja halusi tuotokseksi prosessikaavion seikkailuryhmässä toimineiden tahojen verkostotyöskentelystä. Jatkoa

kehittämistyöllemme voisi olla tutkia, miten seikkailuryhmään osallistuvat lapset hyötyvät seikkailuryhmän toiminnasta.

7.2 Kehittämistyön prosessin arviointi

Kehittämistyön aiheen saatuamme kesti aikansa ennen kuin osasimme rajata alueen, mistä olimme todella kirjoittamassa. Meillä ei ollut kummallakaan aikaisempaa kokemusta kehittämistyön prosessin kirjoittamisesta, emmekä osanneet sisäistää, kuinka laajasta työstä on kyse. Työn kehittämistehtävän tarkentuessa, alkoi myös meille avautumaan kehittämistyöhön tarvittava sisältö. Olimme alusta asti innoissamme kehittämistyön kirjoittamisen prosessista ja aiheesta, jonka toimeksiantaja meille esitti. Pidämme ennaltaehkäisevää työtä lasten parissa erittäin tärkeänä ja erityisesti eri toimijoiden yhteistyönä toteutettuna.

Kehittämistyön aihe oli uudenlainen, joten ajankohtaisen teorian löytäminen ei ollut helppoa. Monet lähteet olivat 1990-luvulta tai 2000-luvun alkupuolelta. Kuitenkin huomasimme pian, että asiat eivät paljoa olleet muuttuneet vanhoista kirjoista verraten uudempiin kirjoihin, joita löysimme. Opimme etsimään tietoperustaan tarvittavaa teoriaa erittäin laajasti ja käytimme lähteitä monipuolisesti. Löysimme lähteitä lisäksi opinnäytetöistä, jotka sivuuttivat kehittämistyömme aiheita. Etsimme tietoa kirjoista, internetistä ja englanninkielisistä lähteistä sekä KOTA ry:n lainaamista materiaaleista. Englanninkielisiä materiaaleja oli vaikeaa löytää, sillä suomen- ja englanninkieliset termit ovat erilaisia. Englanninkielisiä kirjoja löytyi myös internetistä, mutta niiden lukeminen oli maksullista ja erittäin kallista tai niitä ei ollut saatavilla meidän käytössä oleviin kirjastoihin.

Päädyimme aluksi jakamaan tietoperustan kirjoittamista tasapuolisesti, mutta huomasimme pian, että työskentelemme tehokkaammin yhdessä. Teimme haastattelut ja kirjoitimme lähes koko kehittämistyön yhdessä. Jaoimme kehittämistyön kirjoittamisen ulkopuolella olevia tehtäviä tasaisesti keskenämme, esimerkiksi litteroinnin ja havainnoinnin.

Osallistuva havainnointi antoi meille tietoa, jota saimme myös haastatteluista. Ne kuitenkin tukivat toisiaan ja havainnointi antoi mahdollisuuden kehittää omia pohdintoja verkostoyhteistyöstä. Havainnoinnin muistiinpanot olivat hyödyllisiä, kun kokosimme kehittämisen tarpeita ja yhteistyön onnistumisia. Toinen meistä oli tekemässä

osallistuvaa havainnointia, jolloin toinen suoritti haastatteluiden litteroinnin. Litterointi oli aikaa vievää, mutta helpotti meidän työtämme prosessikaaviota tehdessämme. Vaikka olimme molemmat haastatteluissa paikalla, piti haastattelut kuitenkin avata yksityiskohtaisesti, jotta pystyimme käyttämään niitä työvälineenä.

Teimme suunnitelman kehittämistyön etenemisestä koulun työpaja-ajankohtien mukaan. Jo heti alussa jouduimme muuttamaan suunnitelmaamme, sillä kehittämistyön suunnitelma valmistui vasta tietoperusta työpajaan verkostotyöryhmän aloituspalaverin ajankohdan vuoksi. Tietoperustan esitimme toisessa sille järjestetyssä työpajassa syyskuussa 2017. Myöskään tulostyöpajaan meillä ei ollut vielä tuloksia, sillä työpaja oli jo marraskuussa 2017 ja teimme haastattelut vasta tammikuussa 2018, jonka olimme ottaneet jo suunnitelmassamme huomioon. Jaoimme yhtenäisen näkemyksen siitä, että kehittämistyön kirjoittaminen oli meille priorisoituna kaiken muun edelle.

Opimme paljon kehittämistyömme aiheesta kirjoittamisen aikana, koska saimme keskustella asioista keskenämme. Tapaamisemme Vamoksen esimiehen ja ohjaavan opettajan kanssa olivat myös työn kannalta kehittäviä. Keskusteleva dialogisuus oli tärkeä osa kehittämistyötämme koko sen tekemisen ajan.

Muokkasimme moneen kertaan kirjoittamaamme tekstiä. Kirjoitimme aluksi paljon teoriaa monesta eri lähteestä ja kun koimme, että sitä oli tarpeeksi, aloimme jäsenellä kirjoittamaamme tekstiä, josta jätimme tarpeetonta sisältöä pois. Muokkasimme kirjoittamaamme sisältöä moneen kertaan ja aloimme myös tallentaa poistamaamme tekstiä toiseen tiedostoon siltä varalta, että tarvitsisimme sitä vielä. Vaikeinta oli ottaa pois tekstiä, jonka koimme mielestämme tärkeäksi, mutta joka ei ollut oleellista kehittämistyössämme.

Olimme molemmat tyytyväisiä ratkaisuun tehdä kehittämistyön raportti kahdestaan. Yhdessä tehdessämme meillä oli mahdollisuus pohtia asioita reflektoiden ja saada toisiltamme vahvistusta omille ajatuksille eikä niitä tarvinnut pohtia yksin.

7.3 Ammatillinen kasvu ja eettiset pohdinnat

Meidän omaa ammatillista kasvua tapahtui koko kehittämistyön tekemisen ajan. Pystyimme työskentelemään joustavasti työelämän toimijoiden kanssa. Meidät otettiin hyvin mukaan alusta asti ja vuorovaikutus koko verkoston kanssa oli vastaanottavaista. Usean eri toimijan välistä verkostotyöskentelyä oli mielenkiintoista seurata sivusta ja

päästä näkemään pilottina tapahtuvan yhteistyön kehityksen. Oli hyvä huomata, että asiat eivät aina mene suunnitelmien mukaan, esimerkiksi ohjaajien vaihdot. Saman tulimme huomaamaan omassa kehittämistyön prosessissa. Suunnitelmien mukaan menttiin, mutta muutokseen on myös osattava varautua ja tehtävä tarvittavat toimenpiteet kohti tavoitteiden onnistumista. Pystyimme peilaamaan seikkailuryhmän verkoston välistä työskentelyä meidän kahden väliseen työskentelyyn.

Työssämme oli toimeksiantajan lisäksi mukana useampi työelämän toimija, joiden organisaatioiden toiminnasta opimme paljon. Opimme sen, että vaikka jokaisella heistä oli eri osaaminen, niin tavoitteet verkostoyhteistyön tekemiselle olivat kuitenkin samat. Opimme verkostotyöskentelyn vaiheista käytännön ja teorian kautta paljon uutta. Seikkailukasvatus oli aluksi molemmille täysin vierasta, mutta huomasimme teorian kirjoittamisen myötä, että olimme jo koulussa oppineet seikkailukasvatuksessakin käytettäviä menetelmiä.

Ammattihenkilön velvollisuutena on huolehtia, että asiakkaan yksityisyys ja luottamuksellisuus pysyvät salassa kaikissa tilanteissa. Tämä pitää huomioida kaikkien eri ikäisten ja eri kulttuurista olevien kohdalla. Yksityisyyden kunnioittaminen on osa henkilön autonomian ja itsemääräämisoikeuden toteutumista. (Talentia 2017, 41.)

Pohdimme pitkään, miten pidämme huolta seikkailuryhmään osallistuneiden lasten yksityisyydestä. Kehittämistyössä oli tärkeää näkyä, millä alueella seikkailuryhmää on toteutettu, mutta toisaalta tärkeää oli myös asiakasryhmän yksityisyyden suojaaminen. Kehittämistyömme kirjoitusvaiheessa olimme vielä kertoneet, kuinka monennella luokalla seikkailuryhmäläiset olivat, mutta KOTA ry:n toiminnanjohtaja, joka oli ollut ohjaamassa kahta aikaisempaa seikkailuryhmää, muistutti kehittämistyön olevan julkinen asiakirja. Pansion alakoulun luokat ovat pieniä ja meidän tehtävänä oli pitää huolta, ettei kukaan voi tunnistaa tai päätellä kenestä lapsesta on kyse ryhmässä. Tästä syystä päätimme puhua kehittämistyössämme vain Pansion alakoulusta ja jättää ikäryhmän sekä ohjaajien nimet mainitsematta.

Eettinen osaaminen kypsyy ja kehittyy ajan kuluessa ja vaihtelevissa ammattityöhön liittyvissä tilanteissa ja näiden tilanteiden reflektoinnissa työyhteisöissä sekä eri ammattien välisessä yhteistyössä (Talentia 2017, 3). Kehittämistyön kirjoittamisen kestäessä vähän päälle vuoden ajan, kasvoimme molemmat kohti sosiaalialan ammatillisuutta. Eettinen osaaminen on kehittynyt kehittämistyön tekemisen myötä, ja reflektointi työparin kanssa on ollut molemmille erityisen tärkeää. Koemme molemmat,

että tämän pituisen työn kirjoittaminen yksin olisi ollut raskaampaa ja ei niin antoisaa, kuin yhdessä kirjoitettuna. Koimme matkan aikana epäonnistumisen sekä onnistumisen tunteita, jonka takia kehittämistyön työstäminen oli toisinaan raskaampaa. Miettiessämme aikaa taaksepäin, niin se tuntuu huomattavasti lyhyemmältä prosessilta kuin todellisuudessa vuoden kestävältä. Huomasimme kehittämistyön tekemisen aikana, että meillä on samanlainen tapa työskennellä, mutta molemmilta löytyy myös ne omat vahvuudet, jotka täydentävät yhteistä työskentelyä. Olemme tyytyväisiä työn aikaansaannokseen ja ammatilliseen kasvuun matkan varrella. On ollut rikkaus huomata, että kehittämistyön aikana opittuja asioita on pystynyt hyödyntämään koulujen kursseilla ja myös työelämässä. Tiedämme, että työskentelystä kehittämistyön parissa on ollut meille konkreettista hyötyä ja lisäksi toimeksiantajan palautteet kertovat myös työn hyödystä ja tyytyväisyydestä meidän työskentelyyn heille.

LÄHTEET

Ahola, E. 2011. Vantaan malli. Teoksessa Aaltonen, K. (toim.) 2011. Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Eskel, P. & Marttila, M. 2013. Osallisuuden kokemus osana yhteisöllisyyttä. Teoksessa Marjanen, P.; Marttila, M. & Varsa, M. (toim.) 2013. Pienten piirissä. Yhteisöllisyyden merkitys lasten hyvinvoinnille. Juva: Bookwell Oy.

ETENE 2013. Lapsuuden ja nuoruuden etiikka sosiaali- ja terveystalalla. ETENE-julkaisuja 41. Helsinki: ETENE.

Fingerroosin säätiö 2016. Me-talo. Viitattu 9.2.2018 <http://www.fingerroos.net/> > me-talo.

Flechter, J. 1996. A relational approach to the protean work. Teoksessa Hall, D & associates. The career is dead-long live the career. San Francisco: Jossey Bass Publisher.

Glenny & Roaf, C. 2008. Multiprofessional communication. Making systems work for children. Berkshire: McGraw-Hill education. Saatavilla <https://ebookcentral.proquest.com/lib/turkuamk-ebooks/reader.action?docID=369499&query=>.

Helsingin diakonissalaitos 2018. Vamos. Tukea nuorelle. Viitattu 3.2.2018 <https://www.hdl.fi/vamos/> > tukea nuorelle.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutkija ja kirjoita. 15. painos. Jyväskylä: Tammi.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Isoherranen, K.; Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karila, K. & Nummenmaa, A. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotii. Helsinki: WSOY.

Karppinen, S. & Latomaa, T. 2015. Seikkaillen elämyksiä III. Suomalainen seikkailupedagogiikka. Vantaa: Hansaprint.

Karppinen, S. 2010. Seikkailukasvatus – erilainen tapa opettaa ja oppia. Teoksessa Latomaa, T. & Karppinen, S. (toim.) 2010. Seikkaillen elämyksiä II. Elämyksen käsitehistoriaa ja käytäntöä. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Kivelä, V. & Lempinen, J. 2009. Arki hallintaan. Nuorten ryhmätoiminnan ohjaaminen. Turenki: Kirjapaino Jaarli Oy.

KOTA 2018a. Kurssi- ja ohjaustoiminta. Viitattu 3.2.2018 <http://www.kota.fi/> > menu > toiminta > kurssi- ja ohjaustoiminta.

KOTA 2018b. KOTA – Lasten ja nuorten hyvinvointi ry. Viitattu 3.2.2018 <http://www.kota.fi/> > menu > tietoa > KOTA – Lasten ja nuorten hyvinvointi ry.

- Kujala, J. 2015. Ensiaskleet myönteiseen tunnistamiseen seikkailukasvatuksen keinoin. Teoksessa Häkli, J.; Kallio, K. & Korkiamäki R. (toim.) 2015. Myönteinen tunnistaminen. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 171. Tampere: Nuorisotutkimusseura.
- Kumpulainen, K.; Krokfors, L.; Lipponen, L.; Tissari, V.; Hilppö, J. & Rajala, A. 2010. Oppimisen sillat. Kohti osallistavia oppimisympäristöjä. Helsinki: CICERO learning. Saatavissa <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/15628/OppimisenSillat.pdf?sequence=2>.
- Lehtonen, K.; Mäkelä, E. & Pulli, K. 2007. Ohjaus seikkailutoiminnassa. Teoksessa Karppinen, S. & Lomamaa, T. 2007. Seikkaillen elämyksiä. Seikkailukasvatuksen teoriaa ja sovelluksia. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Linnossuo, O. 2007. Seikkailukokemusten vaikuttavuuden tutkimus. Teoksessa Karppinen, S. & Lomamaa, T. 2007. Seikkaillen elämyksiä. Seikkailukasvatuksen teoriaa ja sovelluksia. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Marjanen, P.; Ahonen, J. & Majoinen, L. 2013. Vertaissuhteet ja yhteisöllisyys. Teoksessa Marjanen, P.; Marttila, M. & Varsa, M. (toim.) 2013. Pienten piirissä. Yhteisöllisyyden merkitys lasten hyvinvoinnille. Juva: Bookwell Oy.
- Me-säätiö 2018. me-talo. Viitattu 11.2.2018 <http://www.mesaatio.fi/case/me-talo/>.
- Mortlock, C. 1994. The adventure Alternative. England: Cicerone Press.
- Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Nivala, E. 2010. Lapsen oikeudet osallisuuden perustana. Teoksessa Tanskanen, I. & Timonen-Kallio, E. (toim.) 2010. Lasten ja nuorten osallisuuden tukeminen lastensuojelutyössä. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 51. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Nummenmaa, A. & Karila, K. 2006. Collaborative planning in a multi-professional day care centre – PBL as a strategy and a script for learning at work. Teoksessa Poikela, E. & Nummenmaa, A. 2006. Understanding problem-based learning. Tampere: University of Tampere.
- Pohjola, A. 1999. Moniammatillinen asiantuntijuus. Teoksessa Virtanen, P. 1999. Verkostoituva asiakastyö. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön – Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinon, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Suomen nuorisokeskukset 2018. Seikkailukasvatus. Viitattu 9.2.2018 <http://www.snk.fi/seikkailukasvatus/>.
- Talentia 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.
- THL 2017. Sijaishuollon kustannukset. Viitattu 10.8.2017 www.thl.fi > käsikirjat > lastensuojelun käsikirja > työprosessit > sijaishuolto > sijaishuollon kustannukset.
- Thomas, Nigel (2002) Children, Family and the State. Decision-making and Child. Bristol: Policy Press.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampere University Press.

Tuckman, B. 1965. Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63, 6, 384–399.

Turku 2016. Lähiöunelmia Pansiosta. Viitattu 10.8.2017 https://www.turku.fi/uutinen/2016-03-16_lahiounelmia-pansiosta.

Turpeinen, T. 2012. Kunnat ja paikallinen kehittäminen. Kuntanäkökulmia paikalliseen kehittämiseen. Kuntaliiton verkkojulkaisu 2012. Viitattu 8.11.2017 http://shop.kunnat.net/download.php?filename=uploads/1516paikallinen_kehittaminenebook.pdf.

Virtanen, P. 1999, Verkostoista voimaa? Teoksessa Virtanen, P. 1999. Verkostoituva asiakastyö. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Seikkailuryhmän toiminnan sisältö

18.9.2017. Ryhmän käynnistäminen, retki lähimetsään ja jousiammunta.

25.9. Retki lähimetsään, kaakaota trangioilla, avaimenperänahkatyö ja repun nimikointi.

2.10. Ulkopelejä ja -leikkejä urheilukentällä.

9.10. Retki me-talolle ja lautapelejä.

16.10. Melontaretki Raisiojoella.

23.10. Retki ilmamajakalle, majan rakennus ja grillaus.

30.10. Retki me-taloon, nahkatyöpaja ja lautapelejä.

6.11. Kaupunkiretki Vamokseen ja valokuvien katselu.

13.11. Ulkopelejä ja -leikkejä urheilukentällä.

20.11. Retki me-talolle ja levyraati.

27.11. Perhepäivä ja jousiammuntaa.

4.12. Puukiipeily ja vaahtokarkkien grillaus.

11.12. Retki Parkour-akatemiaan.

18.12. Ryhmän lopetus, kuvien katse, kuvakollaasi ja arvioinnin täyttäminen.

Prosessikaavio seikkailuryhmää toteuttaneiden toimijoiden verkostoyhteistyöstä.

AIKA	KOULU, oppilasvalinnat	KOTA RY, seikkailuohjaus ja - osaaminen	VAMOS, ryhmänohjaus, tilat	ME-TALO, perhetyöntekijä, tilat
TAMMIKUU/2017	kodin ja koulun päivä, seikkailupäivän järjestäminen tulevalle seikkailuryhmän luokalle			
HELMIKUU/2017	yhteistyön suunnittelupalaveri koululla, uusien toimijoiden esittely koululle (uudet ohjaajat eivät vielä mukana) ja tulevan syksyn seikkailuryhmän alustavaa suunnittelua			
HUHTIKUU/2017	verkostopalaveri Vamoksella, tulevan seikkailuryhmän ajankohdan ja alustava toiminnan suunnittelu. Uudet ohjaajat tapasivat			
TOUKOKUU/2017	ohjaajien tapaaminen, seikkailuryhmän toimintaan perehdyttäminen ja tulevan ryhmän suunnittelu		verkostopalaveri me-talolla, tilanne katsaus ja tutustuminen me-taloon	
ELOKUU/2017	seikkailuryhmäläisten valinta	verkostopalaveri koululla, valittujen lasten esittäminen, käytännön asioiden sopiminen		
		ohjaaja vaihtui		
SYYSKUU/2017	ennen ryhmän aloitusta seikkailuryhmän aloittamisen suunnittelu, Whatsapp-ryhmän luominen		seikkailuryhmän toiminta alkaa	
LOKAKUU/2017	seikkailuryhmän ohjaus jatkuu ja perhetyöntekijä tulee mukaan			
	ohjaaja vaihtui			
MARRASKUU/2017	seikkailuryhmän ohjaus jatkuu			
	ohjaajat pitivät palaverin, jossa reflektointia ryhmän käynnistymisestä, siihenastisesta toiminnasta ja suunniteltiin loppusyksyn ohjelmaa ja tulevaa perhepäivää			
JOULUKUU/2017	seikkailuryhmän ohjaus jatkuu			
	seikkailuryhmän lopetus, lapsien kirjallinen arviointi			
TAMMIKUU/2018	ohjaajien välinen purkupalaveri, jossa käsiteltiin syksyn toimintakertomus ja lasten palaute. Reflektointia toimintaa ja palautetta sekä pohdittiin lasten kokemia hyötyjä		yhteenvetopalaveri koululla, toiminnan läpikäynti ja lapsille havaitut hyödyt	

Prosessikaavio verkostoyhteistyöstä seikkailuryhmää toteuttaville toimijoille.

AIKA	KOULU	KOTA RY	VAMOS	ME-TALO
TAMMIKUU/2017	kodin ja koulun päivä, seikkailupäivän järjestäminen tulevalle seikkailuryhmän luokalle			
HELMIKUU/2017	yhteistyön suunnittelupalaveri koululla, uusien toimijoiden esittely koululle ja tulevan syksyn seikkailuryhmän alustavaa suunnittelua			
HUHTIKUU/2017	verkostopalaveri Vamoksella toimijoiden ja ohjaajien kesken, tulevan seikkailuryhmän ajankohdan ja alustavan toiminnan suunnittelu ja jokaisen tulevan ohjaajan resurssien määrittely			
TOUKOKUU/2017	ohjaajien tapaaminen, seikkailuryhmän toimintaan perehtyminen ja tulevan ryhmän suunnittelu, tutustuminen toisiin ohjaajiin			
	verkostopalaveri me-talolla toimijoiden ja ohjaajien kesken, tilannekatsaus ja tutustuminen me-taloon			
ELOKUU/2017	seikkailuryhmäläisten valinta			
	verkostopalaveri koululla, valittujen lasten esittäminen ohjaajille, käytännön asioista sopiminen			
SYYSKUU/2017	ennen ryhmän aloittamista seikkailuryhmän aloittamisen ja käytännön asioiden sopiminen, Whatsapp-ryhmän luominen			
	seikkailuryhmän toiminta alkaa, jokaisen kerran jälkeen purkupalaveri			
LOKAKUU/2017	seikkailuryhmän ohjaus jatkuu, jokaisen kerran jälkeen purkupalaveri			
	ohjaajien välinen välipalaveri, reflektointia tähänastisen seikkailuryhmän toiminnasta, loppusyksyn ohjelman ja perhepäivän suunnittelua			
MARRASKUU/2017	seikkailuryhmän ohjaus jatkuu, jokaisen kerran jälkeen purkupalaveri			
	ohjaajien ja opettajien välinen välipalaveri, mitä seikkailuryhmän hyötyjä ja vaikutuksia koulussa on huomattu ja mitä ohjaajat ovat huomanneet.			
JOULUKUU/2017	seikkailuryhmän ohjaus jatkuu, jokaisen kerran jälkeen purkupalaveri			
	seikkailuryhmän lopetus, lapsien kirjallinen arviointi			
TAMMIKUU/2018	ohjaajien välinen purkupalaveri, jossa käsitellään syksyn toimintakertomus ja lasten palaute. Toiminnan ja palautteen reflektointi sekä seikkailuryhmästä havaitut hyödyt ja vaikutukset lapsissa			
	yhteenvetopalaveri koululla, toiminnan läpikäynti ja lapsille havaitut hyödyt			