

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi (AMK)

2020

Jenni Sahonen ja Susanna Vahlberg

VAPAAEHTOISTEN SOVITTELIJOIDEN HYVINVOINTIPÄIVÄ

– Työkaluja vapaaehtoisen sovittelun tueksi

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi (AMK)

2020 | 45 sivua, 5 liitesivua

Jenni Sahonen ja Susanna Vahlberg

VAPAAEHTOISTEN SOVITTELIJOIDEN HYVINVOINTIPÄIVÄ

- Työkaluja vapaaehtoisen sovittelun tueksi

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Varsinais-Suomen sovittelutoimisto, jonka vapaaehtoisille sovittelijoille järjestimme koulutus- ja virkistätymispäivän. Tavoitteena oli vahvistaa vapaaehtoisten sovittelijoiden dialogisuus-, itsereflektointi-, parityöskentely- ja ryhmätyöskentelytaitoja sekä voimavaralähtöisyyden ja ratkaisukeskeisyyden taitoja. Lisäksi päivään sisältyi virkistätymisosuus.

Opinnäytetyömme on toiminnallinen kehittämistyö, jonka tuotoksena on koulutus- ja virkistätymispäivä vapaaehtoisille sovittelijoille. Vahvistettavat taidot liittyvät vahvasti sosionomin koulutukseen, jonka lisäksi saimme käyttää koulutuksen tuomaa osaamista ryhmänohjaustaidoista.

Opinnäytetyön prosessi alkoi toimeksiantajan tunnistaman tarpeen kartoittamisella. Tarpeen kartoitukseen käytettiin dialogista keskustelumenetelmää ja tapaamisista tehtiin muistiinpanot. Sen jälkeen parityöskentelynä tutustuimme eri lähteisiin, joissa vapaaehtoisessa sovittelutyössä tarvittavia ja vahvistettavia taitoja käsiteltiin. Osan toiminnallisista harjoitteista löysimme kirjallisuudesta, osan harjoitteista rakensimme itse omien kokemusiemme pohjalta.

Saadun asiakaspalautteen sekä omien havaintojen perusteella koulutus- ja virkistätymispäivä oli onnistunut. Koimme itse, että asetetut tavoitteet saavutettiin ja asiakkaat saivat päivän aikana onnistumisen kokemuksia. Päivän aikana käytetyt harjoitteet sopivat joiltain osin myös yksilötyöskentelyyn, joten niiden myöhempi käyttö myös yksilötyössä on mahdollista.

ASIASANAT:

vapaaehtoistyö, sovittelutyö, ryhmänohjaus, toiminnallisuus, dialogisuus, parityöskentely

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of social studies

2020 | 45 pages, 5 pages in appendices

Jenni Sahonen ja Susanna Vahlberg

VOLUNTEER MEDIATION WORKERS WELFARE DAY

- Tools for volunteer mediation work

The commissioner of this thesis was South West Finland's mediation office, whose volunteer mediation workers we organized an education and relaxation day. The aim was to strengthen volunteer mediation workers dialogue, self-reflection, pair working and group working skills and the skills of resource-oriented and solution-oriented approach. A part of the day was reserved for relaxation.

Our thesis was functional and developmental which output was an education and relaxation day for the volunteer mediation workers. The skills that were going to be strengthened are a big part of education in our studies and we also got to use our group leading skills that were also practiced in our studies.

The process of our thesis began by surveying our commissioner's needs. We used dialogue conversation as a method to survey the wanted themes and took notes from the interview. After the interview we orientated our self to the themes of education part of the day with different sources. Part of the functional exercises were found at literature and part of them were developed by our self, based on our own experiences.

With the feedback we got from the volunteers and with our own observations, the education and relaxation day was successful. We felt that the goals we had set were achieved and that the customers also got to experience feelings of succeeds. The exercises used during the day can be partly used with individual work so using them afterwards in individual work is also possible.

KEYWORDS:

volunteer work, mediation work, group leading, functionality, dialogue, pair working

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 SOVITTELUYÖ VAPAAEHTOISTYÖNÄ	7
2.1 Vapaaehtoistyön merkitys	7
2.2 Sovittelutyö	9
2.3 Sovittelutyössä tarvittavat taidot	11
2.3.1 Dialogisuus ja vuorovaikutus	12
2.3.2 Voimavaralähtöisyys ja ratkaisukeskeisyys	13
3 RYHMÄTOIMINTA	15
3.1 Ryhmätoiminnan hyödyt	15
3.2 Ryhmän ohjaaminen	17
3.3 Toiminnalliset ja luovat menetelmät	18
4 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSIKUVAUS	20
4.1 Tiivistelmä prosessikuvauksesta	20
4.2 Prosessimme etenemisvaiheet	21
5 HYVINVOINTIPÄIVÄ	27
5.1 Luonnon hyvinvointivaikutukset	27
5.2 Toimintapäivän toteutuminen	29
5.3 Tavoitteiden toteutuminen	37
6 ARVIOINTI JA POHDINTA	39
LÄHTEET	43

LIITTEET

Liite 1. Mainos päivästä.

Liite 2. Palautelomake Hyvinvointipäivään osallistuneille.

Liite 3. Asiakaspalautteet.

KUVAT

Kuva 1. Näkymä Villa Staffansin terassilta merelle.	24
Kuva 2. Esineet valmiina tutustumiskierrosta varten.	31
Kuva 3. Ryhmäharjoitus legojen avulla, kuvassa valmiit tuotokset.	32
Kuva 4. Dialoginen parityö luonnon materiaaleja hyödyntäen.	33
Kuva 5. Minun tuolini- harjoitteen täyttöohje.	34
Kuva 6. Minun tuolini- harjoitteen täytettävä osio.	35
Kuva 7. Päivän virkistäytymisosuus.	36

TAULUKOT

Taulukko 1. Kehittämistyön prosessikuvaus.	21
--	----

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme toimeksiantaja oli Varsinais-Suomen sovittelutoimisto. Opinnäytetyön toimeksianto oli annettu jo vuonna 2018, joten olimme yhteydessä toimeksiantajaan omatoimisesti tammikuussa 2019.

Toimeksiantajan toivomuksena oli lisätä vapaaehtoisten sovittelijoiden vapaaehtoistyösään tarvitsemia taitoja. Valitsimme yhdessä toimeksiantajan kanssa vahvistettaviksi taidoiksi dialogisuuden, itsereflektointitaidot, pari- ja ryhmätyöskentelyn sekä voimavara-lähtöisyyden ja ratkaisukeskeisyyden. Nämä kaikki menetelmät pohjautuvat psykososiaaliseen työskentelyyn. Kyseisten menetelmien käyttö ja hallitseminen kuuluvat vahvasti sosionomien ammatilliseen osaamiseen. Tehtävänäimme sosionomiopiskelijoina oli keskittyä nimenomaan vapaaehtoisten sovittelijoiden kyseisten taitojen vahvistamiseen, eikä itse sovittelutyöhön.

Järjestimme koulutus- ja virkistätymispäivän Leirikeskus Sinapissa, joka sijaitsee Turun Kaksikerran saarella meren rannalla ja metsän ympäröimänä. Halusimme toteuttaa toimintamme ulkona luonnon keskellä, jolloin myös pystyimme hyödyntämään luonnon vaikutuksia ihmisen fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Tavoitteenamme oli lisäksi käyttää mahdollisimman paljon toiminnallisia työvälineitä. Päivän ohjelman tuli sisältää sekä koulutuksellista osuutta, että virkistätymistä. Toimeksiantajan toiveesta käytämme päivästä Hyvinvointipäivä-nimitystä.

Opinnäytetyömme pohjautuu sekä teoriaan, että omaan kokemukseemme ja näkemykseemme asiakkaidemme kanssa käytetyistä menetelmistä ja työvälineistä. Rakenteellisesti opinnäytetyömme koostuu ensin kahdesta teorianäytteenä ja lähdemateriaaleihin perustuvasta osiosta, jonka jälkeen kuvailemme käyttämiämme työvälineitä käytännössä. Hyvinvointipäivässä kokeilimme menetelmien toiminnallisia työvälineitä pari- ja ryhmätyöskentelyssä, joskin ne soveltuvat tietyiltä osin myös yksilötyöskentelyyn.

Tekstin joukossa on taulukoita ja kuvia elävöittämässä työtä. Kaikki kuvat toimintaympäristöstä sekä Hyvinvointipäivässä käytettyjen menetelmien käytöstä on kuvattu niin, että päivään osallistuneita asiakkaita ei voi niistä tunnistaa. Lopuksi käymme läpi opinnäytetyöhömmme liittyvää omaa oppimistamme, tavoitteiden saavuttamista sekä pohdintaa.

2 SOVITTELU TYÖ VAPAAEHTOISTYÖNÄ

Kaikki hyvinvointipäiväämme osallistuneet tekevät sovittelutyötä vapaaehtoistyönä. Tämän vuoksi aloitamme sen pohtimisella, mitä vapaaehtoistyö on ja miten se voidaan määritellä. Lisäksi kappaleessa pohditaan vapaaehtoistyön merkitystä sekä sen vaikutusta yksilölle ja yhteiskunnalle.

Vapaaehtoistoiminta käsitteenä on vakiintunut Suomessa 1980-luvulla järjestöjen kautta. Sanan tarkoituksena on korostaa, ettei kyseessä ole palkkatyö tai työ lainkaan. Kansainvälisesti käytetty termi vapaaehtoistyö tuo taas esiin sen, että kyseessä ei ole satunnainen puuhastelu vaan arvokas työ. Arkikielessä vapaaehtoisuudesta käytetään molempia termejä eikä niiden määritelmät ole juurikaan ristiriidassa keskenään. (Porkka 2009, 60.) Hyvinvointipäiväämme osallistuneet käyttivät toiminnastaan molempia nimityksiä, vaikkakin tämäntyyppisen vapaaehtoisuuden luonteen vuoksi vapaaehtoistyö kuvaisi sitä paremmin.

Vapaaehtoisuuden katsotaan olevan esimerkiksi maailman muuttamista, epäkohtiin puuttumista ja hyvän tekemistä lähellä tai kaukana. Vapaaehtoisena toimiessa ei välttämättä tarvita erityisiä tietoja tai taitoja, vaan jokainen voi antaa vapaaehtoisuudelle käyttöönsä tavallisen ihmisen tiedot ja taidot. Vapaaehtoistoiminta ja -työ on nimensä mukaisesti jokaisen vapaasti valittavissa, palkatonta työtä itse valitsemansa kohteen hyväksi. (Kansalaisareena 2019.) Hyvinvointipäivässä vapaaehtoiset sovittelijat toivat esiin kattavan ja monipuolisen koulutuksen, jonka vapaaehtoinen saa ennen vapaaehtoiseksi tuloaan sekä sen aikana.

2.1 Vapaaehtoistyön merkitys

Vapaaehtoistyö ei korvaa ammattilaisten tekemää työtä, vaan antaa siihen omannäköisensä lisän. Vapaaehtoistyö on arvokasta niin yksilölle itselleen kuin myös yhteiskunnalle. Sen myötä saadaan kasvatettua yhteiskunnallista luottamusta ja sosiaalista pääomaa, joka on osaltaan myös yhteiskunnan taloudellisen kehityksen perusta. (Kansalaisareena 2019.) Vapaaehtoistoiminnalla on pitkät perinteet Suomessa ja sillä täydennetään edelleen kattavasti sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja. Vapaaehtoistoimintana alkaneita palveluita on myöhemmin säädetty lakisääteisiksi. (ETENE 2014, 2.)

Vapaaehtoistoiminnan taloudellisen arvon määrittely on haastavaa. Jos vapaaehtoistyön arvoa mitataan markkinahintaisella työpanoksella, hintaa kertyy pelkästään sosiaali- ja terveydenhuollossa satoja miljoonia. (ETENE 2014, 4.) Helsingin Yliopiston Ruralia-Instituutin tekemässä tutkimuksessa tutkittiin neljän eri vapaaehtoistoimintaa ylläpitävän järjestön kustannuksia. Kustannuksia syntyy esimerkiksi organisoinnista ja tapahtumista, vaikkei vapaaehtoisille makseta lainkaan palkkaa. Jos vapaaehtoiset saisivat tuntipalkkaa, ne vaihtelisivat hieman, jääden kaikki kuitenkin alle kolmen euron (1,55€ -2,94€). (Laasanen 2011, 19.)

Vapaaehtoisuuden katsotaan yhteiskunnallisten vaikutteiden lisäksi antavan paljon myös sen tekijälle. Vapaaehtoinen voi mm. oppia uusia taitoja, tutustua uusiin ihmisiin ja kokea voimaantumisen tunteita. Suomessa vapaaehtoiset mahdollistavat mm. urheiluseurojen toiminnan, auttavat pitämään luonnon puhtaana ja edistävät ihmisten hyvinvointia. (Kansalaisareena 2019.)

Vuonna 2017 28% 15-vuotta täyttäneistä kansalaisista ilmoitti tehneensä vapaaehtoistyötä viimeisen vuoden aikana. Sukupuolten välillä ei ole havaittavissa lainkaan eroa vapaaehtoistyön tekemisen osalta. Eniten vapaaehtoistyötä, yli kansalaisten keskiarvon, tekivät yrittäjät (42%), ylemmät toimihenkilöt (37%), opiskelijat ja koululaiset (31%) sekä omaa kotitaloutta hoitavat (29%). (Suomen virallinen tilasto: Vapaa-ajan tilasto, Liitetäulukko 4.)

Vapaaehtoistoiminnan pariin hakeudutaan lukuisista eri syistä. Osalle tärkeintä on halu auttaa lähimmäistä konkreettisella tavalla, osalle taas oma kasvu ja kehitys tuo halun vapaaehtoistoimintaan. (ETENE 2014, 5.) Tässä kohtaa esimerkiksi järjestöillä on tärkeä tehtävä. Tiedostaessaan vapaaehtoisilla olevan erilaisia motiiveja toimintaan osallistumisesta, on rekrytointi ja vapaaehtoisten sitouttaminen toimintaan helpompaa. (Karainen, Halonen & Tennilä 2017, 35.)

Kuten palkkatyössä, myös vapaaehtoistyössä voi kohdata uupumusta. Uupumus johtuu usein kahdesta syystä: vapaaehtoinen on ylimitoittanut antautumisensa vapaaehtoistyölle tai motivaatio vapaaehtoistyötä kohtaan on laskenut. Uupumusta ei pidä aliarvioida vapaaehtoistyössä, sillä usein sitä tehdään oman työn tai opiskelun ohella. Jos taas uupuminen johtuu motivaation puutteesta eli vapaaehtoinen on osallistunut toimintaan pakolla, vastuuntunnosta tai muusta ei-motivoivasta syystä, tilanteeseen kannattaa pysähtyä ja miettiä tarkemmin vapaaehtoistyössä jatkamista. (Sauri 2017, 114.)

ETENE suosittelee kannanotossaan varsinkin vaativaa ihmissuhdetyötä tekeville vapaaehtoisille työnohjausta (ETENE 2014, 5). Työnohjauksen kuvataan olevan työn ja työyhteisöjen kehittämisen menetelmä. Lisäksi se on prosessi, jossa arvioidaan omaa työtä sekä tarkastellaan työhön liittyviä rakenteita, odotuksia, rooleja ja tunteita. Erityisesti vapaaehtoistyön työnohjauksessa ohjataan tunnistamaan omat voimavarat, mahdollisuudet ja rajoitukset suhteessa vapaaehtoistyöhön. Lisäksi sillä pyritään lisäämään vapaaehtoisten keskinäistä huolenpitoa ja vastuunottoa. (Porkka 2009, 117-120.)

2.2 Sovittelutyö

Sovittelu on vapaaehtoista, puolueetonta, luottamuksellista ja maksutonta. Sovittelupalvelua on saatavilla kaikkialla Suomessa. Yleisimmin soviteltavat asiat ovat omaisuusrikkoksia, väkivaltarikoksia tai erilaisia riita-asioita. Sovittelu edellyttää suostumusta kaikilta osapuolilta. Missä tahansa sovittelun vaiheessa voi suostumuksen peruuttaa. Sovittelussa on osapuolilla mahdollisuus kohdata toisensa sekä käsitellä riidan tai rikoksen aiheuttamia haittoja. Sovittelun tavoitteena on auttaa osapuolia löytämään molempia osapuolia tyydyttävät keinot ja ratkaisut riidasta tai rikoksesta aiheutuneiden haittojen hyvittämiseksi. Sovittelijoina toimivat ammattihenkilöstön ohjauksessa ja valvonnassa vapaaehtoiset, koulutetut henkilöt. Sovittelutilanteissa voi mukana olla osapuolten ja sovittelijoiden lisäksi myös huoltaja, edunvalvoja, avustaja, tukihenkilö tai tulkki. (Poliisi 2019.)

Aloitteen sovittelusta voi tehdä poliisi, syyttäjä, riidan tai rikoksen osapuoli, huoltaja tai edunvalvoja sekä opetus-, sosiaali- tai muu viranomainen. Vain poliisi tai syyttäjä voi tehdä sovittelualoitteen lähisuhdeväkivaltarikoksissa. Sovittelualoite tehdään sovittelu-toimistoon, jossa sovittelutoimiston ammattihenkilöstö selvittää sovittelun soveltumisen sovitteluun sekä päättää sovittelun aloittamisesta. Sovittelutoimiston työntekijä ottaa yhteyttä sovittelun osapuoliin, kertoo heille sovittelusta ja sen merkityksestä sekä osapuolten asemasta sovittelussa. Osapuolille myös selvitetään mahdollisuus hankkia tulkki, tukihenkilö ja lainopillinen avustaja sekä mahdollisuudesta saada tarvittaessa tuki- ja jatkopalveluita. Mikäli sovittelu päätetään aloittaa, valitaan kaksi sovittelijaa, joiden vastuulla on sovittelun toteutuminen. Tapahtumia käsitellään sovittelussa rakentavassa hengessä. Sovittelu voi edetä sovintoon asti tai tarvittaessa se voidaan keskeyttää. Jos sovittelussa päästään sovintoon, niin siitä laaditaan sovittelijoiden allekirjoittama molempia osapuolia sitova sopimus. (Poliisi 2019.)

Kunnat, yhdistykset ja järjestöt tuottavat sovittelupalveluita ympäri Suomen. Sovittelutoimistoja tai toimipisteitä on Suomessa 32. Sovittelupalvelut ovat tarkoitettu kaikille. Sovittelupalveluita valvoo, johtaa ja ohjaa sosiaali- ja terveysministeriö valtakunnallisesti. Sovittelussa osapuolet keskenään sovittelijan välityksellä käsittelevät riita- tai rikosasiaa, lisäksi he voivat sopia riidasta tai rikoksesta uhrille aiheutuneiden aineellisten tai henkisten haittojen korvauksesta. Vahingonkorvaus voidaan sopia hyvitetäväksi työllä tai rahalla. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Sovittelulain mukaan sovittelutoiminnan vastuuhenkilöllä ja sovittelun ohjaajalla tulee olla tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto. Erityisestä syystä tehtävään voidaan ottaa muukin henkilö, jolla on hyvä perehtyneisyys sovittelutoimintaan sekä sen suunnitteluun ja ohjaamiseen. Sovittelijana voi toimia henkilö, joka on suorittanut sovittelutoimintaan perehdyttävän koulutusjakson ja jolla muutoin on sellainen koulutus, taito ja kokemus, jota tehtävän asianmukainen hoitaminen edellyttää, ja joka on muutoin tehtävään soveltuva. Henkilön ottamisesta sovittelijaksi sekä sovittelijan vapauttamisesta tehtävistään päättää sovittelutoiminnan vastuuhenkilö. (Laki rikos- ja riita-asioiden sovittelusta 1015/2015, 10§.)

Vapaaehtoisten sovittelijoiden yleistehtävänä on edistää ihmisten välistä vuorovaikutusta ja sovinnallisuutta. He vaikuttavat omalla toiminnallaan myös yhteiskunnallisten palvelujen kehittämiseen. Sovittelijoita valittaessa huomioidaan hakijan motivaatio, ihmiskäsitys, ihmissuhdetaidot ja kyvyt tulla toimeen erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kanssa. Sovittelijana toimivan oma elämä tulee olla tasapainoinen, eikä omien ongelmien läpikäyminen saa toimia motiivina. Sovittelutoimiston ammattilaisten tehtävä on varmistaa, että sovittelijaksi hakevalla ei ole elämässään vaikeita ristiriitoja tai väkivalta- tai traumatisoitumisongelmia. Sovittelijan mahdollinen rikostausta on oleellinen tieto, joka otetaan esiin valintatilanteessa, mutta vapaaehtoissovittelijoilta ei voida vaatia rikostaustatöiden toimittamista eikä myöskään teettää suppeaa turvallisuusselvitystä. Sovittelutoimisto on vastuussa vapaaehtoisten sovittelijoiden soveltuvuudesta, valinnasta ja valtakunnallisen koulutusohjelman mukaisesta koulutuksesta. Sovittelutoimisto myös ohjaa sovittelijoita vaitiolovelvollisuuden noudattamisessa. Vapaaehtoissovittelijalle maksetaan sovittelutyöstä kulukorvaus, joka on verohallituksen hyväksymä ja valtion vahvistama. Mikäli sovittelija olisi tehtävänsä sopimaton, tulee sovittelun vastuuhenkilön selvittää hänelle syyt. Vapaaehtoissovittelijat eivät ole työ- tai virkasuhteessa, joten heihin ei voida soveltaa työ – tai virkasuhteen päättämistä koskevia säädöksiä. (Flinck 2013, 52 – 54.)

Vapaaehtoissovittelija on, samalla tavoin kuin sovittelutoiminnan vastuuhenkilö ja sovittelun ohjaajakin, rikoslaisissa määritelty julkista valtaa käyttävä henkilö. Vapaaehtoissovittelijaan voidaan soveltaa rikoslain 40 lukuun sisältyviä virkamiehiä koskevia virkarikos-säädöksiä, jotka koskevat muun muassa virkasalaisuuden rikkomista, virka-aseman väärinkäyttämistä tai lahjuksen ottamista. (Rikoslaki 19.12.1889/39, luku 40, 11§.)

Euroopan neuvoston ministerikomitean antamat suositukset sovittelijoiden valinnalla ja koulutukselle ovat seuraavanlaiset:

”Sovittelijoiden tulisi edustaa yhteiskunnan eri aloja ja heillä tulisi olla riittävä perehtyneisyys paikallisiin kulttuureihin ja yhteisöihin. Sovittelijoiden tulisi pystyä osoittamaan tervettä harkintakykyä ja omata ihmissuhdetaitoja, joita tarvitaan sovittelutyössä. Sovittelijoiden tulisi saada perehdyttämiskoulutusta ennen kuin he ryhtyvät hoitamaan sovittelu-tehtäviä. Sovittelijoiden koulutuksen tavoitteena tulisi olla korkean tason pätevyys, jossa otetaan huomioon konfliktien ratkaisussa tarvittavat taidot, uhrien ja rikosentekijöiden kanssa työskentelyä koskevat erityisvaatimukset sekä perustiedot oikeusjärjestelmästä.” (Euroopan neuvoston ministerikomitean suositus koskien rikosasioiden sovittelua. Recommendation No. R. (99) 19.)

2.3 Sovittelutyössä tarvittavat taidot

Sovittelija ei ole syyttäjä, tuomari, nuhdesaarnaaja, moralisoiija eikä myöskään terapeutti. Sovittelijan tulisi kunnioittaa jokaista ihmistä, säilyttää puolueettomuutensa, toimia tasapuolisesti ja turvata kaikkien osapuolten mahdollisuus kuulluksi tulemiseen. Tämän vuoksi sovittelijan ammattitaito, persoonallisuus, empatiakyky ja puolueettomuus ovat keskeisessä asemassa sovittelijan työssä ja onnistuneessa sovittelussa. Sovittelijan tulisi olla nopeaälyinen, omata hyvät vuorovaikutustaidot ja hyvä itsetuntemus. Sovittelijalta vaaditaan myös herkkyyttä ja empatiakykyä epäillyn ja uhrin tunteille sekä tarpeille, ja hänen tulee varmistaa kaikkien osapuolten tasapuolinen vuoropuhelu. (Flinck 2013, 55 - 56.)

Edellä jo mainitut sovittelijalta vaadittavat ominaisuudet ovat sellaisia, joita jokaisen sovittelijan tulisi koko ajan pyrkiä kehittämään. Toimeksiantajamme toivoikin hyvinvointipäivän sisältävän koulutusosuuden, jossa keskitymme vuorovaikutustaitojen, itsereflektiotaitojen, dialogisuuden, pari- ja ryhmätyöskentelyä sekä voimavaralähtöisyyttä ja ratkaisukeskeisyyttä tukevien taitojen vahvistamiseen. Nämä tarvittavat taidot ovat

menetelmiä, joita käytetään psykososiaalisessa työssä, jota myös sovittelutyö on. Nämä psykososiaalisen työn menetelmät sopivat käytettäviksi koko sosiaalialalla, asiakasryhmästä riippumatta.

Psykososiaalista lähestymistapaa on pidetty onnistuneena erityisesti siksi, että se on vähentänyt sosiaalityössä psykologian merkitystä. Psykososiaalinen systeemimalli painottaa yksilön ja ympäristön sekä ympäristötekijöiden välisen vuorovaikutuksen merkitystä. Ympäristö ei koskaan vaikuta pelkästään yksilöihin, vaan vaikutus on molemminpuolista. Ryhmätilanteissa yksilöt vaikuttavat siihen, mitä ryhmätilanteissa tapahtuu tai miten toiset ryhmäläiset heihin suhtautuvat. (Mäkinen ym. 2011, 117.)

Psykososiaaliset tarpeet ovat yksilön tarpeita, jotka heräävät ihmisen ollessa vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin. Psykososiaalisiin tarpeisiin voidaan vastata vuorovaikutuksen avulla. Jonkin verran eri kulttuurien välillä on eroja vuorovaikutuksesta haettavien tarpeiden välillä, mutta jokaisella yksilöllä on kuitenkin tarve tulla nähdyksi ja kuulluksi omassa sosiaalisessa ympäristössään. Aikuisen ihmisen elämässä vuorovaikutuksesta haettavan tuen tarve korostuu erityisesti silloin, kun hän kohtaa vaikeuksia tai kriisejä, jotka horjuttavat hänen kokemustaan ja tunne-elämäänsä elämänhallinnasta ja hyvinvoinnista. (Vilen ym. 2011, 58.)

Menetelmät eli metodit mielletään yleisesti suunnitelmalliseksi ja järjestelmälliseksi tavaksi jonkin ongelman ratkaisemiseksi, tietyn tehtävän suorittamiseksi tai tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. Menetelmä tulisi kuitenkin myös kuvata siten, että sitä voidaan opettaa ja sen käyttöä soveltaa eri ympäristöissä saman ongelman käsittelyyn. (Kananoja ym. 2017, 178.) Alla avaamme sovittelutyössä tarvittavia menetelmiä teoriassa ja jäljempänä kuvaamme niiden harjoittelua käytännössä toiminnallisten menetelmien avulla, joita käytimme hyvinvointipäivässä.

2.3.1 Dialogisuus ja vuorovaikutus

Dialogisuudella tarkoitetaan pyrkimystä yhteiseen ymmärrykseen ja työntekijän taitoa johdattaa vuorovaikutusta tähän suuntaan. Dialogisuudella ei siis tarkoiteta pyrkimystä asiakkaan tai työntekijän toiveisiin tai tavoitteisiin. Tarkoituksena on edetä tasavertaisesti molempien ehdoilla. (Mönkkönen 2007, 86-87.) Lisäksi avoin dialogi tuo esiin mahdollisuuden rakentavalle ja luovalle toiminnalle. Hyvä dialogisuus pitää sisällään empatian,

aidon kiinnostuksen toisesta ihmisestä, reflektiivisyyden, tasavertaisen kanssakäymisen, vastavuoroisen osallisuuden ja aidon kommunikaation. (Porkka 2009, 141.)

Dialogisen ajattelun on sanottu lähtevän liikkeelle ajatuksesta, että vaikkakin maailma on kaikille sama, jokaisen omat kokemukset siitä vaihtelevat (Mäkinen ym. 2011, 139). Tämän voisi ajatella näkyvän käytännön työssä esimerkiksi erilaisina sosioekonomisina asemina. Siinä missä työntekijä on vähintään keskituloinen, asiakas saattaa yrittää tulla toimeen pelkän toimeentuloturvan avulla. Tällöin maailmaa katsotaan eri silmin.

Asiakastyö, ja täten myös dialogisuus, vaativat pohjaksi luottamuksen työntekijän ja asiakkaan välillä. Vaikkakin dialogisuus perustuu avoimuuteen, tulee työntekijän varsinkin asiakassuhteen alkumetreillä pitää tiettyä etäisyyttä asiakkaaseen. Pienin askelin luottamuksen kasvattaminen johtaa yleensä parhaaseen lopputulokseen ja toimivaan dialogisuuteen. (Mäkinen ym. 2011, 139.)

Toimeksiantajan yhtenä tavoitteena oli kerrata myös vuorovaikutustaitoja. Vapaaehtoiset sovittelijat ovat vuorovaikutuksessa sovitteluun tulevien, sovittelutoimiston henkilökunnan sekä myös toistensa kanssa.

Vuorovaikutus käsitteenä voidaan nähdä hyvinkin laajasti. Se sisältää yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden ja kulttuurien välistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutus voi olla myös hyvin monimuotoista ja siihen liittyy useita käsitteitä. Maailmalla on kehitetty satoja erilaisia terapiamenetelmiä sekä hoito- ja kasvatusmenetelmiä, jotka pyrkivät ratkaisemaan vuorovaikutuksen moninaista problematiikkaa. Näiden kehitysten tuloksena on useita toimintamalleja ja työkaluja, jotka toimivat tietyissä tilanteissa. Jokainen kohdattu ihminen on kuitenkin yksilö, jolloin tulee muistaa, että myös jokainen vuorovaikutustilanne on yksilöllinen ja riippuu vuorovaikutukseen osallistuvista yksilöistä. (Mönkkönen 2007, 15.)

2.3.2 Voimavaralähtöisyys ja ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeinen työ- ja ajattelutapa on myönteinen ja maanläheinen lähestymistapa erilaisten inhimillisten elämäntilanteiden, haasteiden sekä ongelmatilanteiden kohtaamiseen. Ratkaisukeskeinen työtapa on levinnyt laajalti käyttöön erityisesti ihmissuhdealalla. Voimavara- ja ratkaisukeskeistä työtapaa voidaan asiakaslähtöisesti hyödyntää niin yksilö-, perhe-, ryhmä- tai työyhteisötyössä. Asiakkaan läheiset ja verkostot nähdään asiakkaan voimavarana, ja ongelmia voidaan ratkoa yhteistyössä heidän kanssaan.

Ratkaisukeskeisessä työssä on tärkeää muistaa antaa kiitosta ja myönteistä palautetta jokaiselle osapuolelle. (Ratkes ry 2019.)

Sosiaalialan työssä voimavara- ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa on merkittävässä roolissa. Se ei ole ainoastaan työote tai menetelmä, vaan voimavara- ja ratkaisukeskeistä lähestymistapaa voidaan pitää ajattelumallina tai tapana olla vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa. (Mäkinen ym. 2011, 118.) Ratkaisukeskeisessä toiminnassa ongelmista puhumista ei kielletä eikä niiden olemassaoloa tule kiistää. Tärkeää on, että ihminen tulee kuulluksi ja kohdatuksi juuri sellaisena kuin hän ja hänen elämäntilanteensa on. Ongelmat ja huolet kuuluvat jokapäiväiseen elämään, mutta myös voimavara-lähteet, voimavarat, kyvyt, resurssit ja ratkaisut. Haasteellista on yrittää löytää niitä myös silloin kun elämä on raskaimmillaan. (Vilen ym. 2011, 172.) Kaikki sellaiset asiat, joissa asiakas kokee onnistumisen tunteita ja asiakas osaa, voi tai jaksaa tehdä, ovat asiakkaan voimavaroja.

Voimavaroja voidaan löytää ihmisen elinympäristöstä tai ihmisestä itsestään. Sosiaalisia ja fyysisiä voimavaroja on molemmissa, sekä tämän lisäksi ihmisellä itsellään on myös psyykkisiä voimavaroja. Ratkaisukeskeisen työn ydintehtävänä on saada asiakkaan voimavarat käyttöön ja suuntaamaan ne siten, että asiakas kykenee ratkaisemaan ongelmiaan. Ratkaisukeskeisessä työssä keskitytään menneisyyden sijaan tulevaisuuteen, menneisyyttä pidetään voimavarana ei ongelmien lähteenä. Tavoitteena on saada asiakas näkemään tulevaisuutensa myönteisesti, mutta silti realistisesti. Tavoitteiden tulee olla konkreettiset ja selkeät. (Mäkinen ym. 2011, 118-119.)

Voimavarakeskeisellä asiakastyöllä ja neuvolla viitataan toimintatapoihin, joiden keskiössä on asiakkaiden voimavarojen ja mahdollisuuksien etsimisessä sekä niiden käyttöön saamisessa. Voimavarakeskeisyys perustuu asiakkaan omalle tavoitteenasettelulle. Asiakkaan kanssa keskusteltaessa pyritään selvittämään mitä asiakas todella arvostaa ja minkä puolesta asiakas on valmis toimimaan, ja pyrkiä sitten vahvistamaan näiden arvojen ja tavoitteiden suuntaista toimintaa (Terveyskirjasto 2018.)

Voimavarakeskeinen toimintatapa perustuu mm. asiakkaan kunnioittamiseen, luottamukseen asiakkaan omiin kykyihin ja voimavaroihin, tavoitteellisuuteen, myönteisen näkökulman etsimiseen ja sen näkemiseen, edistymiseen ja onnistumiseen keskittymiseen, myönteiseen palautteeseen, väistämättömiin muutoksiin, avoimeen vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön sekä työntekijän taitoon tunnistaa muutosta luovia voimia ja niiden vahvistaminen (Vilen ym. 2008, 173-183).

3 RYHMÄTOIMINTA

Ryhmän erottaa satunnaisesta joukosta ihmisiä muutaman asian perusteella. Yleensä katsotaan, että ryhmä muodostuu silloin, kun sillä on yhteinen tavoite, vuorovaikutusta keskenään sekä käsitys siitä, keitä kyseiseen ryhmään kuuluu. Ryhmällä saattaa mahdollisesti olla myös yhteiset säännöt ja toimintatavat sekä jonkin verran tietoa toisistaan. (Haanpää 2016, 9.) Ihminen toimii elämänsä aikana useissa eri ryhmissä. Ryhmässä toimiminen vaatii vuorovaikutustaitoja yksilöiden välillä sekä ryhmän tavoitteen ja perustehtävän suuntaan. (Kataja ym. 2011, 15.)

Ryhmiä voidaan jaotella ja nimetä eri perustein. Rakenteen mukaan jaoteltuja ryhmiä ovat esimerkiksi suurryhmä, pienryhmä, avoin ryhmä, suljettu ryhmä ja täydentyvä ryhmä. Tarkoituksen mukaan jaoteltuja ryhmiä voivat olla esimerkiksi harrasteryhmä, toiminnallinen ryhmä, keskusteluryhmä, vertaisryhmä, hoidollinen ryhmä ja sururyhmä. Pienryhmäksi lasketaan ryhmä, jossa on kahdesta kymmeneen jäsentä, suurryhmäksi yli kymmenen hengen ryhmät. Suljetussa ryhmässä jäseniä ei oteta ryhmään sen alkamisen jälkeen ja tapaamiset on sovittu etukäteen. Toiminnallisen ryhmän tavoitteena on konkreettisen tekemisen kautta harjoitella esimerkiksi vuorovaikutustaitoja, kun taas esimerkiksi harrasteryhmään osallistutaan oman mielenkiinnon perusteella. (Kaukkila & Lehtonen 2007,17-19.)

3.1 Ryhmätoiminnan hyödyt

Pienryhmä mahdollistaa kaikkien ryhmäläisten välillä vuorovaikutuksen syntymisen. Lisäksi pienryhmän toimintaa voidaan kuvailla kiinteäksi ja sitoutuneeksi hyvän motivaation vuoksi sekä yksimieliseksi ryhmän toimintatapojen suhteen. (Kataja ym. 2011, 15.) Vertaisryhmän peruseriaatteena on, että kaikkia ryhmäläisiä yhdistää jokin samankaltainen kokemus, elämäntilanne tai muu yhdistävä asia. Harrasteryhmässä oleva yhteinen kiinnostus esimerkiksi melontaa kohtaan ei kuitenkaan vastaa vertaisryhmässä tarkoitettua yhdistävää tekijää. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 18.) Yllä mainittujen ryhmittyneiden perusteella opinnäytetyömme asiakasryhmä oli pienryhmä, joka oli suljettu. Lisäksi käytimme toiminnallisia menetelmiä ja ryhmäläiset olivat toisilleen vertaistuellisia. Näitä määritelmiä käytettiin avuksi päivän ohjelmaa suunniteltaessa ja toiminnallisia menetelmiä valittaessa.

Toimivan ryhmän jäsenet kokevat lojaaliutta ja kiinteyttä ryhmää kohtaan. Jäsenet myös tunnistavat ja erottavat omat sekä yhteiset tarpeet ja osaavat laittaa yhteiset tarpeet etusijalle. Tehokasta ryhmää kuvaa lisäksi se, että ryhmäläiset pystyvät myötävaikuttamaan ryhmän toimintaan omien vahvuksiensa kautta sekä tunnistamaan ja hyödyntämään myös muiden ryhmäläisten osaamista. Näin ryhmään saadaan syntymään riippuvuus toisista ryhmäläisistä. Myönteisen riippuvuuden syntyminen edesauttaa ryhmää saavuttamaan asetetun tavoitteen, kun ryhmäläisten onnistuminen vaikuttaa sekä yksilöön, että koko ryhmään. (Kataja ym. 2011, 22.)

Turvallinen ryhmä nostaa esiin yksilön parhaimmat puolet sekä kehittää niitä puolia, joita aiemmin on saattanut pitää kehittymättöminä. Lisäksi yksilön itsetunto vahvistuu ja välittäminen muista ryhmäläisistä kasvaa. Aalto kuvaa teoksessaan ryhmän turvallisuuden tasoa kahdeksan portaiseksi. Pelkäävä ryhmä, jossa ryhmäläiset pelkäävät joko toisia ryhmäläisiä tai ohjaajaa. Turvaton ryhmä, jossa on epävarmuutta ryhmän luotettavuudesta. Tuntematon perusturvallinen ryhmä, jossa ei pelätä eikä olla turvattomia, mutta itseilmaisu on vielä hieman epävarmaa. Tuttu, turvallinen ryhmä koostuu yksilöistä, jotka jollain tasolla jo tuntevat toisensa ja toisia kohtaan ollaan melko luottavaisia. Avoin ryhmä, jossa toisten mielipiteitä ja tunteita kunnioitetaan ja ne hyväksytään. Heikkoutta hyväksyvä ryhmä, jossa yksilö saa ilmaista pelkoa, turvattomuutta sekä muita ns. heikkoja tunteita. Haavoittuvuutta salliva ryhmä, jossa häpeän tunne alkaa väistyä ja kivuista sekä muistoista puhuminen ryhmälle on luontevaa. Sekä viimeisenä armahtava ryhmä, jossa on mahdollista kertoa esimerkiksi, miten on itse haavoittanut muita. (Aalto 2000, 17-23.)

Ryhmän kehittyminen voidaan jakaa viiteen vaiheeseen. Usein näitä vaiheita kuvataan janana, mutta todellisuudessa ryhmän elinkaaren aikana vaiheiden välillä voidaan liikkua myös esimerkiksi takaperin. Muodistumisvaiheessa, josta ryhmän kehitys alkaa, pohditaan ryhmän tarvitsemia sääntöjä sekä tutustutaan toisiin ryhmäläisiin. Muotoutumisvaiheessa ohjaajan rooli on suuri ja ryhmästä saattaa nousta esiin epävirallisia johtajia. Kun ryhmäläiset ovat vakiinnuttaneet paikkansa ryhmässä sekä ryhmän toiminta on selkiytynyt, ryhmä alkaa suunnata energiaansa perustehtävän toteuttamiseen. Kuohuntavaiheessa on mahdollista, että ryhmähenki katoaa ja ryhmäläiset pettyvät ryhmän toimintaan. Kuohuntavaihetta on kuvattu myös ryhmän murrosiäksi, jossa on läsnä myös ristiriitojen mahdollisuus. Kuppikuntien muodostuminen kuuluu myös kuohuntavaiheeseen ja myös kuppikuntien väliset yhteenotot ovat mahdollisia. Yhdenmukaisuusvaiheessa aiemmat ristiriidat pyritään selvittämään ja ryhmä palaa takaisin perustehtävänsä pariin.

Ilmapiiri vapautuu avoimuuden myötä ja johtaa tehokkaampaan työskentelyyn. Toimivan työskentelyn vaiheessa ryhmäläisten roolit ovat vakiintuneet ja ne ovat toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisia. Lopettamisvaiheelle tyypillistä on toisten ryhmäläisten hyvästeleminen sekä oman ryhmästä saadun annin pohtiminen. Lopettamisvaihe voi olla hyvinkin tunnepitoinen, riippuen ryhmästä. (Kataja ym. 2011, 24-26.)

3.2 Ryhmän ohjaaminen

Opinnäytetyössämme ryhmätapaamisia oli vain yksi, joka nostaa ohjaajan roolin erityisesti esiin. Yhden, vaikkakin pitkähkön, tapaamisen aikana ryhmän vaiheet, joita aiemmin kuvasimme, eivät pääse esiin yhtä vahvasti, kuin pitkäkestoisessa ryhmässä. Tällöin myöskään ryhmäläiset eivät ehdi ottaa itselleen vahvoja rooleja, jotka parhaimmillaan tukevat ryhmän toimintaa. Ståhlberg (2019, 27) kuvaa jokaisen ryhmäläisen roolin tärkeyttä, mutta muistuttaa samalla, että ryhmän ohjaajan tehtävänä on viedä ryhmää eteenpäin, motivoida ja tarjota haasteita ryhmälle.

Ohjaamisella voidaan tarkoittaa monentyyppistä toimintaa, riippuen esimerkiksi ryhmän kestosta ja kohderyhmästä. Voidaan katsoa, että ohjaaja ohjaa yksittäisiä tapaamisia tai toisaalta saattaa ohjata kokonaisen oppimisprosessin, jolloin voidaan puhua jo kokonaisvaltaisesta kasvattamisesta. Vaikka kyseessä olisi yksittäisen tapaamisen ohjaaminen, tulee kuitenkin ottaa huomioon, että ohjaamista on syytä lähestyä kokonaisvaltaisesti. Ohjaaminen sisältää myös kohtaamisen, keskustelun, kuuntelun, vuorovaikutuksen, läsnäolon ja kasvatuksellisen tuen elementtejä. (Kalliola ym. 2010, 7-9.)

Taitavan tai hyvän ryhmäohjaajan ominaisuudet kehittyvät ryhmiä ohjaamalla ja kerryttämällä kokemusta erityyppisistä ryhmistä sekä hankkimalla tuntumaa omien ohjaustaitojen eri puolista (Ståhlberg 2019, 28). Hyvä ohjaustyyli ei tarkoita samankaltaista ohjausta joka kerta. On kuitenkin olemassa joitakin tiettyjä asioita, joita voi pitää hyvän ohjaajan taitoina ryhmästä riippumatta. Tärkeintä on muistaa, että ryhmä itsessään tuottaa keskustelun, ideat ja ajatukset, se ei ole ohjaajan tehtävä. Lisäksi on tärkeää, että ryhmän keskustelu pysyy sillä polulla kuin on tarkoitettu ja ohjaaja osaa ohjata kaikki ryhmäläiset tasapuolisesti mukaan keskusteluun. (Fujishin 2013, 122-123; 133.) Samat ohjaamisen ja kohtaamisen taidot, jotka ovat saavutettavissa yksilöohjauksessa, voidaan siirtää myös ryhmän ohjaukseen (Ståhlberg 2019, 34).

Häkkinen, Linnossuo ja Ojanen (2016, 8-9) ovat koonneet yhteen ryhmänohjaajan taitoja, joita tulisi olla ja joita tulisi kehittää ryhmiä ohjattaessa. Ensimmäiseksi kehoitetaan kiinnittämään huomiota itsensä ilmaisuun; ole rohkeasti oma itsesi ja pyri selkeään ilmaisuun. Toisena ohjeena on kuunnella ja havainnoida ryhmää; hyvässä vuorovaikutuksessa tulee muistaa itsensä ilmaisun lisäksi huomioida myös kuuntelun taito. Seuraavaksi muistutetaan varamaan aikaa ryhmän suunnittelulle sekä miettimään etukäteen miten osallistat ryhmää sen toimintaan. Tärkeänä pidetään myös tuntemusta ryhmädynamiikan perusteista; perusteiden tunteminen antaa ohjaajalle ymmärrystä ryhmässä syntyville ilmiöille ja auttaa ohjaajaa tukemaan ryhmäläisiä oikea-aikaisesti. Lisäksi muistutetaan avoimesta mielestä ryhmänohjausta kohtaan sekä itsensä kehittämisestä ja ammatillisesta kasvusta.

Ohjaajajana kehittyminen vaati ohjaamisen eri tasojen hahmottamista sekä itsensä ja työnsä reflektointia. Ryhmäprosessin epäonnistuessa tulee ohjaajan osata arvioida kriittisesti omaa tekemistään. Toisin sanoen ohjaajalla tulee olla tunne siitä, että hänen tekemisensä ja tekemättä jättämisensä vaikuttavat ryhmän toimintaan. (Marttila ym. 2008, 71-73.)

Opinnäytetyössämme käytimme pariohjausta. Toisen työtapojen tunteminen ja aiempi yhteistyö helpotti myös ohjaustilanteita ja päivän suunnittelua. Ståhlberg (2019, 64) toteaa, että pariohjaajuus on erityisen toimivaa, kun ohjaajat tuntevat toisensa ja he jakavat samanlaisen käsityksen ryhmän tavoitteista ja ohjauksesta. Toisaalta hän näkee pariohjaajuudessa myös haasteita. Niitä voi kuitenkin etukäteen pyrkiä välttämään avoimella keskustelulla ohjauksen arvoperustasta, työskentelytavoista ja aloittavan ryhmän tavoitteista. Toimivimmillaan Ståhlberg (2019, 64) kuvaa pariohjaajuuden olevan toista tukevaa ja mutkattomasti ryhmän tavoitteita kohti kulkevaa yhteistyötä ohjaajien välillä.

3.3 Toiminnalliset ja luovat menetelmät

Toiminnallisilla menetelmillä pyritään aktivoimaan yksilön ja ryhmien toimintaa ja oppimista. Kaikki tekeminen ja toiminta, joilla pyritään näihin tavoitteisiin, voidaan katsoa olevan toiminnallisten menetelmien käyttöä. (Kataja ym. 2011, 30.) Tulee kuitenkin muistaa, että toiminnalliset menetelmät eivät voi olla työskentelyn tavoite, vaan niitä käytetään työvälineinä ja kohtaamisen sekä yhdessäolon keinoina. Lisäksi tulee muistaa valita toiminnallinen menetelmä niin, että asiakas kokee sen käytön mielekkääksi. Toiminnallisina menetelminä voidaan pitää luovia aiheita: tanssi, musiikki, kuvataide, elokuva, teatteri,

valokuvaus, luova kirjoittaminen ja kirjallisuus. Menetelmästä riippuen asiakas voi itse osallistua prosessiin, esimerkiksi valokuvaus tai hyödyntää valmiita materiaaleja, esimerkiksi kirjallisuus. (Mäkinen ym. 2011, 157-158.) Yllä mainittujen syiden lisäksi valitsimme toiminnallisten menetelmien käytön oman mielenkiintomme vuoksi. Sen lisäksi, että asiakas kokee sen käytön mielekkääksi, olemme huomanneet, että myös ohjaajan tulee kokea menetelmän käyttö mieluisaksi ja uskoa itsekin sen käyttöön.

Toiminnallisia menetelmiä käytettäessä ammattilaisen tulee muistaa aina tavoitteellisuus. Vaikka toiminnallisuus itsessään olisi pienimuotoista ja tuntuisi merkityksettömältä, taustalla tulee aina pitää asetettu tavoite, joita menetelmien käytöllä tavoitellaan. (Mäkinen ym. 2011, 163.) Opinnäytetyössämme lähestyimme toiminnallisten menetelmien käyttöä nimenomaan tavoitteen näkökulmasta. Toimeksiantajan toiveet tarvittavien taitojen kertaamisesta toteutettiin toiminnallisten harjoitusten avulla. Jäljempänä opinnäytetyössämme kuvaamme tarkemmin käyttämiämme toiminnallisia menetelmiä ja harjoitteita toteuttamamme Hyvinvointipäivän aikana.

Useissa lähteissä toiminnallisista menetelmistä käytettiin ainoastaan nimitystä luovat menetelmät tai luova työskentely. Luovien menetelmien avulla voidaan käsitellä tunteita ja asioita, joita voi muutoin olla vaikea pukea sanoiksi. Luovien menetelmien käyttö on mahdollista kaikissa asiakasryhmissä. Luovan ryhmätoiminnan on katsottu lisäävän osallisuutta ja sen myötä myös yksilön hyvinvointia. (Huhtinen-Hildén & Isola 2019, 1-3.) Luovuus on lisäksi arkista ongelmanratkaisukykyä sekä uusien ja erilaisten näkökulmien löytämistä (Huhtinen-Hildén & Isola 2018, 8).

4 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSIKUVAUS

Kehittämistyö voidaan jakaa vaiheisiin, joista ensimmäisenä on kehittämistarpeen tunnistaminen. Sen jälkeen siirrytään ideointi- ja suunnitteluvaiheeseen, jota seuraavat toteutusvaihe, tulos ja tuotos, arviointi sekä päätösvaihe. (Salonen ym. 2017, 52.) Olemme käsitelleet omaa kehittämistyön prosessia sekä taulukon muodossa (Taulukko 1.), että kirjallisesti.

Salosen (2013, 14-16) mukaan kehittämistyön voidaan katsoa etenevän kolmella eri tavalla; lineaarisesti, spiraalisesti ja konstruktivisen mallin mukaan. Spiraalimallissa otetaan huomioon ja tunnistetaan kehittämistoiminnan inhimilliset, kulttuuriset ja sosiaaliset piirteet. Spiraalimallissa kehittämishankkeen tehtävät, organisointi, toteutus ja arviointi muodostavat kehän, jossa jokaisen kehän läpikäynnin jälkeen tehdään arviointia ja kehä käydään uudelleen läpi. Lineaarisisessa ja spiraalimallissa on paljon yhteneväisyyksiä, joiden lisäksi konstruktivisessa mallissa korostuvat yhteisöllinen ja osallistava näkökulma sekä sosiopedagoginen työote.

4.1 Tiivistelmä prosessikuvauksesta

Kehittämishankkeemme eteni lineaarisesti. Lineaarista mallia on kritisoitu sen suoraviivaisuudesta ja kehittämistyön yksinkertaistamisesta. Lineaarinen malli perustuu ajatukseen, jossa määritellään tavoite, tehdään suunnitelma, toteutetaan suunniteltu, päätehtään prosessi ja arvioidaan se. (Salonen 2013, 15.) Käytännön työskentely kuitenkin osoitti sen, että lineaariseenkin malliin kuuluu suunnitelmien tarkastelu, niiden tarkentaminen tai jopa kokonaan uusien suunnitelmien teko, eikä työskentely ole aina niin suoraviivaista kuin teoria antaa ymmärtää.

Käytimme kehittämistyössämme todella paljon dialogista keskustelumenetelmää, niin opiskelijoiden välillä keskenään, kuin myös toimeksiantajan kanssa. Dialogisuudella tarkoitetaan tässä tilanteessa keskustelua, arviointia, toiminnan uudelleen suuntaamista, vertaistukea sekä palautteen antoa ja vastaanottamista (Salonen 2013, 6). Tapaamisia järjestettiin kasvokkain, mutta hyödynsimme myös työskentelyä puhelimitse, Skype-ohjelman avulla ja muilla sähköisillä viestintämahdollisuuksilla.

Taulukko 1. Kehittämistyön prosessikuvaus.

AIKA	MENETELMÄT	TOIMIJAT	TUOTOS	
1-2 /2019	Suunnittelukokous, puhelin-keskustelut ja seminaari	Jenni, Susanna, toimeksiantaja ja Turun Ammattikorkeakoulu	Opinnäytetyön aiheen valinta ja toiveet toimeksiantajalta, opinnäytetyösuunnitelma	SUUNNITTELU
2-8 /2019	Dokumentointi, seminaari, sähköpostit, kokoukset, puhelut	Jenni, Susanna, toimeksiantaja, Turun Ammattikorkeakoulu	Kilpailutus, budjetointi ja toimintapäivän suunnittelu	ORGANISOINTI
8/ 2019	Toiminnalliset menetelmät ja puhelu	Jenni, Susanna, asiakkaat ja toimeksiantaja	Hyvinvointipäivän toteuttaminen ja saadun palautteen anto toimeksiantajalle	TOTEUTUS
9 /2019 – 3/ 2020	Seminaari, sähköpostit ja dokumentointi	Jenni, Susanna ja Turun Ammattikorkeakoulu	Asiakkailta saadun palautteen läpi käyminen, opinnäytetyön työstäminen	ARVIOINTI
4-5 / 2020	Kehittämishankkeen esittely	Jenni, Susanna, Turun Ammattikorkeakoulu ja toimeksiantaja	Opinnäytetyön julkistaminen	LEVITYS

4.2 Prosessimme etenemisvaiheet

Suunnittelu- ja organisointivaihe

Organisointivaiheen työskentely on vaativaa. Tässä vaiheessa saatu palaute, vertaistuki ja ohjaus ovat oleellisia. Organisointi- ja suunnitteluvaiheessa tulee kiinnittää huomiota dokumentointiin. Riittävät muistiinpanot ja muu materiaali tukee projektin etenemistä

jatkossa. (Salonen ym. 2017, 62.) Omassa työssämme tämä tarkoitti esimerkiksi muistiinpanojen tekoa jokaisesta tapaamisesta toimeksiantajan kanssa.

Ideointi- ja suunnitteluvaiheessa kehittämistyön tarve on jo tunnistettu ja tässä vaiheessa suoritetaan aiheen rajausta sekä perustellaan tarvetta kehittämiselle (Salonen ym. 2017, 56-60). Omassa prosessissamme tarve Hyvinvointipäivän kehittämiselle oli tunnistettu jo toimeksiantajan puolesta. Suunnitteluvaiheeseen sisältyi opinnäytetyön aiheen vahvistaminen Turun ammattikorkeakoulun kanssa sekä toimeksiantajan toiveiden ja tarpeiden kartoitus yhteisessä tapaamisessa helmikuussa. Tarpeiden ja toiveiden kartoittamiseen käytimme haastattelua, joka toteutettiin vapaamuotoisesti ja siitä tehtiin muistiinpanot. Haastattelu onkin yksi eniten käytetyistä tiedonkeruun muodoista niin tutkimus- kuin kehittämistyössäkin (Ojasalo ym. 2015, 106).

Helmikuisessa tapaamisessa toimeksiantajan kanssa olimme sopineet, että sisällytämme Hyvinvointipäivään toimeksiantajan toivomat teemat, mutta muutoin saimme vapaat kädet toteutuksen suhteen. Toimeksiantaja arvioi tuolloin, että osallistujia voisi mahdollisesti olla yhteensä 60 vapaaehtoista sovittelijaa. Pohdimme yhdessä, että pitäisimme kaksi Hyvinvointipäivää, jotta kaikkien halukkaiden osallistuminen olisi mahdollista.

Kerroimme toimeksiantajalle, että tarkoituksenamme olisi järjestää päivä mahdollisimman luonnonmukaisessa ympäristössä hyödyntääksemme luonnon tuomia hyvinvointivaikutuksia. Toimeksiantaja suhtautui ideaamme myönteisesti ja sovimme, että lähdemme tekemään kilpailutusta eri toimijoiden kanssa löytääksemme sopivat tilat ja paikan Hyvinvointipäivän toteutukselle. Kilpailutuksessa tuli myös huomioida ruokailut ja kahvittelet noin kolmellekymmenelle hengelle molempina päivinä. Toimeksiantaja ei tuolloin vielä vahvistanut käytössämme olevaa budjettia, joten lähdimme tekemään kilpailutuksia eri toimijoiden välillä käytettävissämme olevilla tiedoilla. Toimijoilta pyysimme tarjousta kahdesta eri ajankohdasta, kahden Hyvinvointipäivän järjestämiseksi. Tilojen tuli olla luonnon äärellä, mahdollistaen kuitenkin kolmenkymmenen ihmisen ruokailun ja olemisen myös sisätiloissa. Kustannusten hallinta ja määrittely jo suunnitteluvaiheessa on tärkeää, koska toteutuksen ollessa käynnissä, niiden muuttaminen on vaikeaa (Mäntyneva 2016, 77).

Helmikuisen tapaamisen jälkeen perehdyimme kirjallisuuteen, josta haimme teoretietoa tapaamisessa käsiteltyihin teemoihin, joita toimeksiantaja toivoi Hyvinvointipäivässä käsiteltävän. Kirjallisuuteen perehtyminen kannattaa aloittaa mahdollisimman varhain, jotta yleiskuva aiheesta avautuu selkeäksi (Hirsjärvi ym. 2010, 110). Tämän pohjalta teimme

opinnäytetyön suunnitelman, joka esiteltiin opinnäytetyön seminaarissa maaliskuussa 2019. Huhtikuussa opinnäytetyön suunnitelma lähetettiin tarkastettavaksi myös toimeksiantajalle ja sovimme seuraavan tapaamisen toukokuulle 2019.

Toukokuuisessa tapaamisessa toimeksiantaja toi esille, että opinnäytetyön suunnitelmaan esille tuomamme teemat Hyvinvointipäivään eivät vastanneet heidän tarpeitaan. Toimeksiantaja toivoi myös osallistujamäärän kaventamista, sekä kahden Hyvinvointipäivän muuttamista yhden päivän toteutukseksi. Sovimme, että Hyvinvointipäivän osallistujamäärä olisi kaksikymmentä henkeä, jolloin teemoja pystyisi käsittelemään syvällisemmin. Tapaamisen jälkeen toimeksiantaja lähetti meille tiedon käytettävissämme olevasta budjetista. Uusien tietojen valossa lähdimme tekemään kilpailutusta uudelleen eri toimijoiden kanssa. Toukokuun lopussa toimeksiantaja valitsi kahdesta kilpailutuksen voittaneesta vaihtoehdosta Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän omistuksessa olevan Leirikeskus Sinapin tekemän tarjouksen. Vahvistimme Sinapin tarjouksen sekä varauksen Hyvinvointipäivään, joka pidettäisiin Leirikeskus Sinapissa 24. elokuuta 2019.

Teimme toimeksiantajalle myös uuden suunnitelman, jossa teemat vaihdettiin. Lisäksi tässä suunnitelmassa oli jo esillä päivän alustava aikataulu. Toimeksiantaja hyväksyi uuden suunnitelman sekä aikataulun kesäkuussa 2019. Sovimme kesäkuussa toimeksiantajan kanssa sähköpostitse, että teemme Hyvinvointipäivästä mainoksen (Liite 1.) sekä liitämme siihen tekemämme Doodle-ilmoittautumislinkin. Doodlessa ilmoittautuneiden määrä on mahdollista seurata reaaliajassa. Mahdollistimme myös ilmoittautumisen varasijalle peruutusten sattuessa, maksimiosallistujamäärän ollessa 20 henkilöä. Pyysimme myös osallistujia ilmoittautumisen yhteydessä kertomaan mahdollisista erityisruokavalioista. Lähetimme mainoksen linkkeineen toimeksiantajalle sähköpostitse ja toimeksiantaja lähetti sen heinäkuun alussa vapaaehtoisille sovittelijoille.

Ilmoittautuminen Hyvinvointipäivään sulkeutui 5. elokuuta 2019, mutta heinäkuun 29. pyysimme toimeksiantajaa lähettämään mainoksemme vielä uudestaan vapaaehtoisille sovittelijoille, sillä ilmoittautuneita oli tuohon mennessä tullut vain muutama. Ilmoittautumisajan umpeuduttua ilmoittautuneita oli kaiken kaikkiaan 8 henkilöä. Vahvistimme Sinapin Leirikeskukselle lopullisen ruokailijoiden määrän ja ilmoitetut erityisruokavaliot.

Vahvistettuamme Sinapin Leirikeskukseen varauksemme, sovimme heidän edustajansa kanssa tapaamisen, jonka tarkoituksena oli käydä Sinapin tilat läpi. Kävimme tutustumassa Sinapin sisä- ja ulkotiloihin, katsastimme saunatilat ja grillauspaikan. Sovimme Sinapin työntekijän kanssa, että saamme tarvittaessa myös hyödyntää päivämme toteutuksessa heidän piha- ja ulkoviikineistään. Käyttöömme varatun Villa Staffansin tilat

totesimme sopivan erinomaisesti toimintamme toteutukseen, mikäli sadesää yllättäisi, toiminta olisi mahdollista pitää myös sisätiloissa. Villa Staffansin terassi (Kuva 1.) ja Siinapin upeat ulkoilumaastot tulisivat olemaan koko päivän vapaassa käytössämme.



Kuva 1. Näkymä Villa Staffansin terassilta merelle.

Erik Bryggman on suunnitellut 1940-luvulla rakennuksen vuorineuvos Staffansin huvilaksi, ja se on toiminut myös Kaksikerran pappilana sekä leiritoiminnan alettua vuonna 1964 ruokalana. Villa Staffans on nykyään museoviraston suojelema. Se on entisöity vuonna 2005 ja sieltä löytyy 40-hengen sali, kokoustilat, videotykki ja muut tarvittavat välineet mm. koulutuksia varten. Villa Staffansissa on myös pieni keittiö ja astiasto 40 hengelle. (Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä 2020.)

Osallistujamäärän ja Hyvinvointipäivän toteutuspaikan varmistuttua aloimme vielä uudestaan muuttamaan suunnitelmaamme päivän toteutuksesta, koska osallistujia tulisi olemaan vain kahdeksan. Teemat olivat samat, kuin toimeksiantajan kanssa oli aiemmin sovittu, mutta niiden toteutusta käytännön tasolla jouduttiin muokkaamaan osallistujamäärän pienennyttyä. Käytännön toteutusta päivän toiminnoista kuvataan tarkemmin kappaleessa 5.

Valmistauduimme päivän toteutukseen käymällä läpi päivän aikataulua, jonka olimme suunnitelleet tarkasti jokaisen käyttämämme menetelmän kohdalla. Varauduimme

kuitenkin siihen, että muutoksia aikatauluihin saattaa tulla tai joudumme jättämään jonkun harjoitteen kokonaan pois, sillä etenemme päivässä asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Tästä ennakoinnistamme olikin huomattavasti hyötyä, koska ryhmä oli aktiivinen keskustelussa ja harjoitteiden purkuun menikin välillä aikaa suunniteltua enemmän, sillä ryhmäläiset kokivat tarvetta keskusteluille. Valmistauduimme päivään myös hankkimalla tarvittavia materiaaleja, käymällä keskenämme eri harjoitteita läpi ja kävimme ostamassa virkistäytymisosuuteen makkaraa ja tykötarpeita grillausta varten.

Toteutusvaihe

Kehittämishankkeen tuloksena syntyy usein konkreettinen tuote, toisin kuin tutkimuksellisessa työskentelyssä, jossa tavoitteena on tuottaa uutta tietoa (Salonen 2013, 19). Oma tuotoksemme oli Hyvinvointipäivän järjestäminen. Valmista tuotetta, eli päivää, dokumentoitiin muistiinpanojen sekä valokuvien avulla. Lisäksi asiakkailta pyydettiin palaute, jota hyödynnettiin arviointivaiheessa. Tuotoksestamme kerrotaan yksityiskohtaisesti kappaleessa 5.

Arviointivaihe

Kuten prosessikuvauksesta on aiemmin käynyt ilmi, arviointi on ollut osa prosessia koko työskentelyn ajan. Arviointi voi sisältää ulkoisen arvioinnin, itsearvioinnin sekä vertaisarvioinnin (Salonen ym. 2017, 64). Itsemme lisäksi valmista tuotostamme arvioivat asiakkaat, jotka osallistuivat päivään. Asiakkaat tuottivat päivän aikana sekä suullista että kirjallista palautetta. Asiakkaiden antama kirjallinen palaute kirjoitettiin puhtaaksi tässä opinnäytetyön vaiheessa (Liite 2.) ja sitä on hyödynnetty Hyvinvointipäivää arvioitaessa kappaleessa 5.2. Lisäksi koko prosessia, eli opinnäytetyötä, arvioivat myös ulkopuoliset tahot; toimeksiantaja sekä ammattikorkeakoulu ja vertaisarvioijat.

Tuotoksesta, eli Hyvinvointipäivästä, saatavaa palautetta varten hyödynsimme palautelomaketta, jossa käytimme avoimia kysymyksiä sekä numeerista arvosanaa. Arviointimateriaaliksi voidaan katsoa sekä määrällinen, laadullinen että muu tuotettu aineisto (Salonen ym. 2017, 65). Koska osallistujia oli vain kahdeksan, uskalsimme käyttää avoimia kysymyksiä, koska niistä saatujen vastausten koostaminen olisi mahdollista liittää puhtaaksi kirjoitettuna opinnäytetyöhömmme. Kysymyksiä ei valittu montaa, koska niiden haluttiin antavan oikeanlaista tietoa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston, eli vastausten määrällä, ei ole niinkään väliä, vaan aineiston tavoitteena on toimia apuvälineenä asian tai ilmiön ymmärtämisessä (Vilkkä 2015, 150).

Sovimme toimeksiantajan kanssa, että olemme yhteydessä heihin puhelimitse Hyvinvointipäivän jälkeen. Puhelu toteutui sovitusti 30.8.2019, jossa kerroimme asiakkailta saadusta palautteesta sekä omat havaintomme päivän toteutuksesta. Lisäksi kirjoitimme puhtaaksi asiakkailta saadut palautteet ja toimitimme ne toimeksiantajalle sähköpostitse 17.9.2019.

Tälle ajanjaksolle sijoittui myös Opinnäytetyön tietoperusta – seminaari, jossa tietoperustamme hyväksyttiin Turun ammattikorkeakoulun puolelta. Lisäksi jatkoimme opinnäytetyön kirjoittamista ja refleктоimme Hyvinvointipäivän toteutumista suhteessa tavoitteisiimme. Kirjoitusprosessi venyi muiden opintojen vuoksi pitkäksi, mutta palasimme kirjoitusprosessiin säännöllisin väliajoin.

Opinnäytetyön ollessa omalta osaltamme valmis, lähetimme sen toimeksiantajalle arviotavaksi. Toimeksiantajalta saadaan palaute, joka liitetään valmiiseen opinnäytetyöhön, mutta joka ei tule julkisesti näkyville.

Levitysvaihe

Päätämismuutoksen yksi tavoitteista on pohtia mitä tuotokselle tapahtuu jatkossa. Miten laajalle tuotosta levitetään sekä miten sitä aiotaan hyödyntää jatkossa. (Salonen ym. 2017, 66.) Opinnäytetyömme tulee julkisesti esille sähköisesti, jolloin se on kaikkien käytettävissä ja hyödynnettävissä.

Päivän aikana käytetyt työkalut ovat toimeksiantajan vapaasti käytettävissä tulevissa koulutuksissa ja muissa tilaisuuksissa. Lisäksi opinnäytetyön sähköinen julkistaminen mahdollistaa menetelmien käytön vapaasti kaikille halukkaille. Oma kokemuksemme harjoitteiden ohjaamisesta madaltaa niiden, sekä muiden harjoitteiden, käyttöä jatkossa omassa työssämme.

5 HYVINVOINTIPÄIVÄ

Toimeksiantajamme oli Varsinais-Suomen sovittelutoimisto. Toimeksiantonamme oli suunnitella ja järjestää hyvinvointipäivä vapaaehtoisille sovittelijoille. Hyvinvointipäivän tuli sisältää sekä koulutus- että virkistätymisosuus. Oman kiinnostuksemme perusteella halusimme käyttää päivän aikana toiminnallisia menetelmiä sekä järjestää päivän luonnossa, hyödyntäen luonnon hyvinvointivaikutuksia päivän toteutuksessa. Tavoitteena oli erityisesti vahvistaa sovittelijoiden parityöskentely- sekä vuorovaikutustaitoja.

Ryhmämme oli pienryhmä, kahdeksan henkilöä. Kaikki toimivat vapaaehtoisina sovittelijoina, joka oli ainut yhdistävä tekijä ryhmäläisistä, jonka tiesimme etukäteen. Tämän vuoksi valitsemamme toiminnallisten menetelmien tuli soveltua kaikille, riippumatta esimerkiksi henkilön fyysisistä ominaisuuksista. Päivän alussa korostimme, että kaikki päivän aikana tapahtunut toiminta sekä käyty keskustelut ovat salassapidon alaisia, eikä ryhmäläisiä voi tunnistaa missään olosuhteissa. Opinnäytetyössämme otimme salassapidon huomioon myös valokuvissa, joten harjoitteista otetuissa kuvissa ei näy lainkaan Hyvinvointipäivään osallistuneita asiakkaita. Salassapitovelvollisuus koski sekä meitä opiskelijoita, että vapaaehtoisia sovittelijoita. Lisäksi korostimme, että jokaisessa harjoitteessa jokainen saa kertoa itsestään juuri sen verran, kuin itse kokee mielekkääksi.

5.1 Luonnon hyvinvointivaikutukset

2000-luvulla on tehty moninkertainen määrä kansainvälisiä tutkimuksia, joiden mukaan luonnonläheisyys tukee ihmistä fysiologisesti, psyykkisesti, henkisesti ja sosiaalisesti (Leppänen & Pajunen 2017, 22). Koulutus- ja virkistätymispäivän tavoitteitamme on luoda vapaaehtoisille mahdollisuus rentoutua kuormittavan sovittelutyönsä äärestä ja antaa heille työkaluja omaan henkiseen jaksamiseen. Nämä tavoitteet koko ajan mielessä pitäen, halusimme toteuttaa toimintamme rauhallisessa ympäristössä luonnon keskellä.

Stressin käsittelyssä mielentaidoilla on iso merkitys, jotta stressiä oppii purkamaan ennen kuin keho suistuu raiteiltaan. Ulkoilu ja kävely luonnossa tarjoaa meille mahdollisuuden olla yhteydessä mielen kiemuroihin ja kehon tuntemuksiin. Aistijärjestelmämme reagoi luontoympäristöön itsestään, jolloin luonnossa liikkuminen rauhoittaa mahdollisia stressireaktioita sekä fyysisesti että psyykkisesti. (Arvonen 2015, 42-47.)

Luonnon hyvää tekeviä vaikutuksia on hyödynnetty jo tuhansien vuosien ajan. Jo lyhytkin kävely luonnossa vähentää kielteisiä tuntemuksia ja lisää myönteisiä tuntemuksia, olo tuntuu energiseltä ja elinvoimaiselta. Luontoon kaipuu on kaipuuta huojennukseen. Luonto on rauhoittava elementti niillekin, jotka eivät ole muuten erityisesti luonnosta pitäviä ihmisiä. (Leppänen & Pajunen 2017, 21-25.)

Työelämän ja vapaaehtoisena tehdyn työn vaatimukset saattavat luoda paineita ja odotuksia, jotka voivat olla ristiriidassa omien odotusten, arvojen ja voimavarojen kanssa. Tällaisessa tilanteessa ihminen kokee ali- tai ylikuormitusta, joka taas saattaa aiheuttaa psykosomaattisia ja psyykkisiä oireita. Pahimmillaan nämä kuormitustekijät toimivat uupumusta lisäävinä tekijöinä, mutta parhaimmillaan taas nuo samat tekijät saattavat toimia voimavaroina. Ihmisen odotusten, tavoitteiden, voimavarojen, arvomaailman sekä kykyjen ollessa tasapainossa työn sisällön ja määrän kanssa, hän on todennäköisesti varsin tyytyväinen ja onnellinen niin työ- kuin arkielämässäänkin. (Salonen, 2005, 132 – 135.)

Luontoympäristössä on helpointa saavuttaa olemisen kokemus, joka tukee psyykkisen kuormittumisen helpottumista. Tärkein elementti luontokokemuksessa on riittävyden kokemus, joka edesauttaa ihmistä palauttamaan oman rytminsä, rauhan ja tasapainon. Elpymisen hetkien luonnossa ei tarvitse olla pitkäkestoisia, eikä aina tarvitse lähteä kauaksi rentoutumaan. Jos vain maltaa pysähtyä hetkeksi, niin pienikin päivittäinen levähdys omassa mielipaikassaan esimerkiksi meren rannalla, laiturinpäässä tai metsäisen näkymän katseleminen ikkunasta saattaa olla yllättävänkin tehokasta, niin sanottua luontoterapiaa. (Salonen, 2005, 132 – 135.) Tämän vuoksi pidimmekin tärkeänä hyvinvointipäivämme tavoitteiden onnistumisen kannalta, että saamme asiakkaillemme luotua rennon ja hyvän olon ollessamme koko päivän luonnon keskellä, meren äärellä. Nykyaikana monen ihmisen elämä on hyvin kiireistä ja tulee harvoin pysähtyttyä rauhoittumaan. Hyvinvointipäivämme tarjosi upeat puitteet luonnon keskellä rauhoittumiseen ja itsensä kuunteluun.

Metsässä ja luonnossa oleminen vaikuttaa ihmiseen kokonaisvaltaisesti, olemme terveempiä, energisempiä, rennompia ja iloisempia. Jo muutama minuutti luonnossa laskee verenpainetta, viisitoista minuuttia kohentaa jo mielialaa. Monen itämaisen meditaation mukaan parikymmentä minuuttia on jo riittävä aika rauhoittaa mieli ja keho. Tunnin oleilu metsässä tai luonnossa parantaa elimistön puolustuskykyä. Ja mitä paremmassa kunnossa on psyykkisesti ja henkisesti, niin sitä vähemmän tavallinen arki rasittaa. Tiede

kertoo muitakin lukuja, yleissääntönä voidaan pitää: jotta ihminen voisi hyvin, niin pitäisi hänen elinympäristöstään olla 60 prosenttia luontoa. (Lyytinen & Reini 2018, 15.)

Erilaiset ekopsykologiset menetelmät, eli erilaiset tavat olla yhteydessä luontoon, auttavat sisäisen tasapainon löytymisessä, vaikka ulkoinen rauhattomuus jatkuisikin edelleen. Toki on toivottavaa, että ihmisen ulkoiseen rauhattomuuteenkin löytyisi apu- ja parannuskeinoja. Ihmisen löydettyä oman sisäisen tasapainonsa, hän jaksaa puuttua paremmin niihin olosuhteisiin, joissa työskentelee ja elää. (Salonen, 2005,135.)

Toimme hyvinvointipäivässämme esille luonnon hyvää tekevät vaikutukset ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja yksi tavoitteistamme oli tuoda lisää tietoa luonnon hyvinvointivaikutuksista. Asiakkaamme kokivat olonsa miellyttäväksi, rentoutuneeksi ja rauhalliseksi saadessaan viettää toiminnallisen hyvinvointipäivän ulkona, luonnon rauhoittavan ympäristön keskellä. Tieto luonnon hyvinvoinnivaikutuksista kannustaa ihmistä varaamaan itselleen säännöllisesti aikaa ulkoilulle, luonnossa liikkumiselle ja ihan vain luonnon katselusta nauttimiselle. Metsässä kävelyä voi tehdä itselleen samanlaisen hyvinvointitavan kuin esimerkiksi uimahallissa tai kuntosalilla käynnistä. Luonto kannustaa läsnäoloon, rauhoittaa ja motivoi liikkumaan lempeällä, itselle sopivalla tavalla. (Arvonen 2015, 23.)

5.2 Toimintapäivän toteutuminen

Lähdimme suunnittelemaan päivän teemojen toteuttamisjärjestystä mukaillen ryhmän elinkaarta. Aloitimme päivän tutustumis- ja ryhmäytymisharjoitteilla, jotka tukevat ryhmän muodostumisvaihetta. Tämän jälkeen siirryimme vahvemmin ryhmän perustehtävän toteuttamiseen eli vapaaehtoisessa sovittelutyössä tarvittavien taitojen vahvistamiseen. Toimintapäivä päättyi lopettamisvaiheeseen, jossa refleктоitiin omaa osallistumista sekä annettiin palautetta muille ryhmäläisille ja ryhmän ohjaajille. Ryhmän elinkaaren ollessa näin lyhyt, kuohuntavaihe sekä toimivan työskentelyn vaihe eivät tulleet esiin.

Toiminnalliset menetelmät ovat harjoituksia, joihin liittyy tekeminen ja toiminta ja joilla pyritään aktivoimaan toimintaa ja oppimista joko yksilötyössä tai ryhmässä. Yksi uskomuksista toiminnallisiin menetelmiin liittyen on se, että toiminta on tarkoitettu vain hyväkuntoisille ja urheilullisille ihmisille. Kun toiminta suunnitellaan niin, että siihen pystyvät osallistumaan kaikki, lisätään samalla yksilön ja ryhmän uskoa myös fyysisiin voimavaroihinsa. Toiminnalliset menetelmät perustuvat seitsemään elementtiin:

mielikuvaoppiminen, kokemusoppiminen, seikkailu ja seikkailukasvatus, liikuntakasvatus ja urheiluvalmennus, psyko- ja sosiodraama, ratkaisukeskeisyys ja narratiivisuus sekä leikki. (Kataja ym. 2011, 30.)

Onnistunut toiminnallisten menetelmien käyttö esimerkiksi rikastuttaa reflektointia ja muuttaa ja laajentaa kokemuskenttää. Lisäksi toiminnallisten menetelmien katsotaan olevan dialogisia kahdesta eri syystä. Ensinnäkin niihin on sisäänrakennettu vastavuoroisuuden periaate ja toiseksi ne usein tavoittavat kokemusten syvemmätkin kerrokset, jotka muutoin saattaisivat jäädä käsittelemättä. (Alhanen ym. 2011, 112.)

Käyttämämme toiminnalliset menetelmät sisälsivät erilaisia harjoitteita, joita kuvaamme alla sekä teoriassa että käytännössä. Olemme korostaneet tekstiin käyttämiämme menetelmiä ja harjoitteita.

Aloitimme päivän **tutustumisharjoitteella**, jonka tarkoituksena oli tutustumisen lisäksi vahvistaa kuuntelemisen ja vuorovaikutuksen taitoja. Tutustumisen tueksi käytimme erilaisten **esineiden avulla tehtävää harjoitetta**, jossa hyödynsimme esineiden tuomaa turvaa. Lisäksi esineen avulla saattaa olla helpompi pukea ajatuksiaan ja odotuksiaan sanoiksi. Meillä molemmilla on omakohtaista kokemusta sekä asiakkaan että ohjaajan näkökulmasta esineiden ja kuvien avulla tehtävistä erilaisista harjoitteista, joissa esineitä on hyödynnetty oman kertomuksen tueksi. Olemme molemmat kokeneet tämän mielekkäänä ja hyvin toimivana toiminnallisena harjoituksena.

Eri ihmisillä on erilainen kyky ilmaista itseään ja tuntemuksiaan. Joillekin ihmisille sanoittaminen voi olla liian vaikeaa tai jopa pelottavaa. Vuorovaikutuksen välineenä kuva sopii kenelle tahansa, joka kokee, että sillä on helpompi tai turvallisempi ilmaista itseään. Kuva on konkreettinen väline, jonka avulla on helpompi keskustella. (Vilen ym. 2008, 305.)

Ohjeistimme asiakkaita valitsemaan 1-2 esinettä, jotka oli valmiiksi asetettu esille (Kuva 2.). Olimme valinneet esineet etukäteen sattumanvaraisesti. Pyysimme ryhmäläisiä valitsemaan yhden esineen, joka kuvaa heitä sovittelijana sekä yhden esineen, joka kuvaa omia odotuksia hyvinvointipäivästä. Kaikki ryhmäläiset löysivät itselleen vähintään yhden esineen. Tutustumiskierroksen aikana jokainen sai kerrottua jotakin itsestään sekä tekevästään vapaaehtoistyöstä sovittelijana, ja keskusteluakin saatiin jo hyvin heti alkuun aikaiseksi. Lisäksi jotkut ryhmäläisistä käyttivät esineiden avulla huumoria osana puheenvuoroaan, joka tuntui helpottavan odotuksistaan ja itsestään kertomista.



Kuva 2. Esineet valmiina tutustumiskierrosta varten.

Seuraavaksi aloitimme **ryhmäytymisharjoitteen**, jossa **vuorovaikutustaidoilla** oli suuri rooli. Tavoitteena oli neljän hengen **ryhmissä koota legoista ohjeen avulla valmis lelu** (Kuva 3.). Ryhmät jaettiin sattumanvaraisesti ja molemmissa ryhmissä oli neljä henkilöä. Molemmissa pienryhmissä toiminta ja roolien jakautuminen oli luontevaa.

Ryhmädynamiikka tarkoittaa ryhmän sisäisiä voimia, jotka syntyvät ryhmän jäsenten ollessa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Ryhmän koheesioon eli yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja erilaisiin rooleihin perehtyminen ryhmädynamiikkaa tarkasteltaessa on tärkeää. Tehtävään sitoutumiseen ja päämäärän pääsyyn tarvitaan yhteistä näkemystä. Ryhmän jäsenet ottavat tai saavat ryhmässä erilaisia rooleja, esimerkiksi keksijä, tiedustelija, kokoaja, diplomaatti, viimeistelijä ja arvioija. Erilaiset roolit saattavat joko tukea ryhmää tehtävän suorituksessa, tiivistää ryhmää tai sitten häiritä ryhmän toimintaa. (Vilén ym. 2008, 276 – 280.)

Vuorovaikutustaidot olivat yksi toimeksiantajan toiveista, joita päivän aikana tulisi vahvistaa. Toimiva vuorovaikutus on kykyä ja halua vaihtaa ajatuksia, kokemuksia, mielipiteitä tai tekoja toisten kanssa. Vastavuoroisuus sekä kaikkien antama panos keskusteluun tai tapahtumaan on keskeistä vuorovaikutuksessa. Lisäksi onnistunut vuorovaikutus vaatii osallistujilta empatiakykyä. Empatiakyky antaa myös valmiuksia lukea ihmisen antamia sanattomia viestejä. (Suomen mielenterveys ry 2019.)



Kuva 3. Ryhmäharjoitus legojen avulla, kuvassa valmiit tuotokset.

Seuraavaksi tehtiin **pariharjoite**, jonka tarkoituksena oli pohtia, minkälainen on sujuva sovittelutilanne. Parityöskentely vaatii onnistuakseen aikaa tietojen vaihdolle ja työn kehittämiseksi yhdessä (Vierula 2010, 3386-3388). Tämän vuoksi aikaa harjoitteelle annettiin reilusti, jotta pohdintaa pystyi tekemään rauhassa. Pohdinnan jälkeen pari lähti luontoon etsimään esineitä tai asioita, joilla voivat kuvata mielestään sujuvaa sovittelua. Parit muodostettiin sattumanvaraisesti, niin, että parin kanssa olisi aiemmin tehnyt mahdollisimman vähän töitä sekä sovittelutilanteissa että Hyvinvointipäivässä. Harjoitteen tarkoituksena oli **vahvistaa dialogisuutta, vuorovaikutusta ja itsereflektiokykyä**. Parit joutuivat miettimään omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan, sekä oppia yhdistämään

voimavaransa sujuvan sovittelutilanteen luomiseksi työparina. Jokainen pari löysi esineitä ja osasi kuvata niitä koko ryhmälle, kun tehtävää purettiin (Kuva 4.).

Dialogi ja keskustelu eroavat toisistaan. Keskustelu on usein tavoitteellista toimintaa, jonka päämääränä on tuoda omat ajatuksensa ilmi. Dialogi taas on vuoropuhelua, jossa oleellisinta on kuuntelemiseen keskittyminen ja olemaan avoin tuleville asioille. Dialogisuus vuorovaikutuksessa on tapa toimia ja tapa kohdata toinen toisensa. Vastakohta dialogille on monologi eli yksinpuhelu. (Vilen ym. 2008, 86.)

Reflektiolla tarkoitetaan pysähtymistä ja syventymistä omien tunteiden, arvojen ja asenteiden äärelle sekä samalla opitaan ottamaan etäisyyttä näihin. Toiminnan jälkeisessä reflektiossa, josta oli kyse meidän harjoitteessamme, pohditaan ja analysoidaan jo tapahtunutta. (Mäkinen ym., 2011, 47-51.)

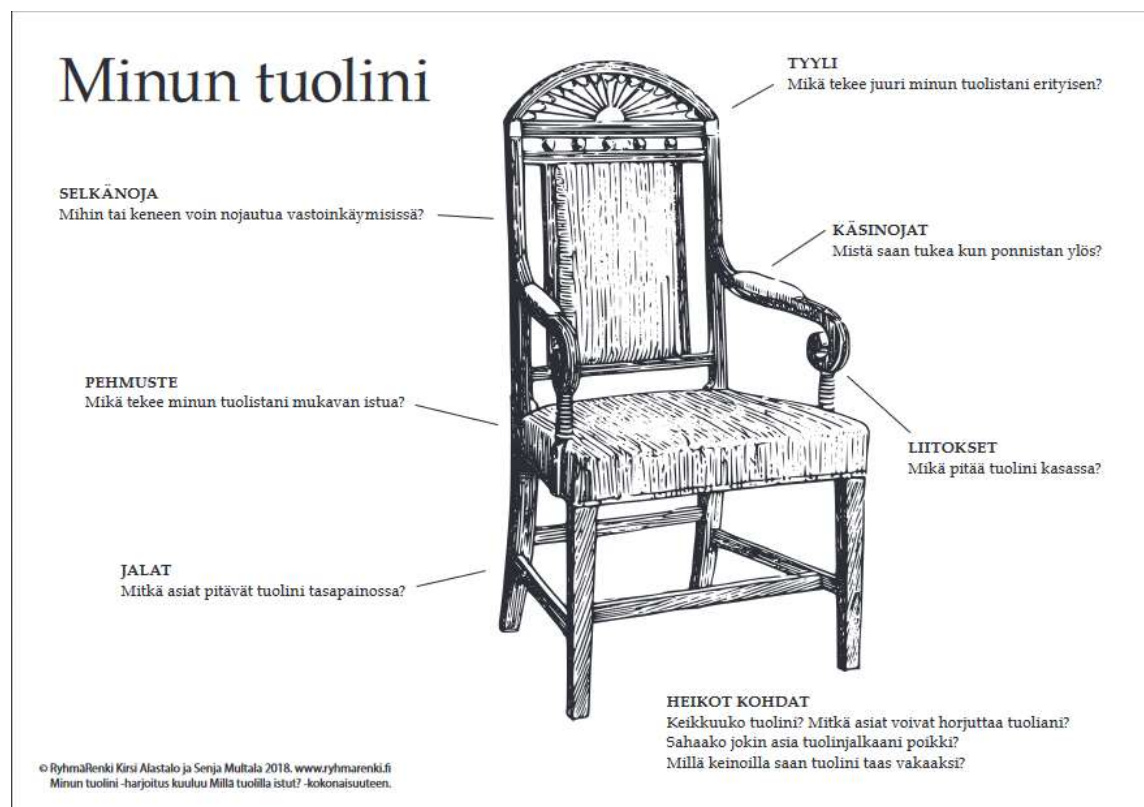


Kuva 4. Dialoginen parityö luonnon materiaaleja hyödyntäen.

Minun tuolini- harjoite on osa Millä tuolilla istut? kokonaisuutta. Millä tuolilla istut? on **voimavara- ja ratkaisukeskeinen toiminnallinen menetelmä**, jota voi soveltaa esimerkiksi työnohjauksessa, koulutuksessa tai ryhmätoiminnassa. (Ryhmärenki 2019.)

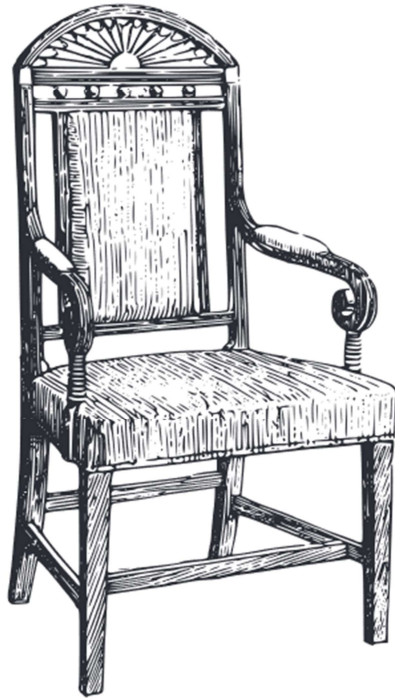
Valitsimme käyttöömme Minun tuolini harjoitteen, koska sen tavoitteet sopivat myös päivämme teemoihin. Ryhmä jaettiin pareihin ja jokainen sai itselleen kaksi paperia, joihin oli tulostettu Minun tuolini- harjoite (kuva 5. ja 6.). Tarkoituksena oli **dialogissa ja vuorovaikutuksessa** parin kanssa täyttää toistensa tuolit. Ohjeistuksena oli käyttää vapaata keskustelua, ei niinkään kysymys- vastaus haastattelua. Mainitsimme myös, että tarkoituksena oli pohtia ja käydä keskustelua nimenomaan itsestään sovittelijan roolissa. Harjoitteessa käytetyt lauseet etsivät ja selvittivät parin käytössä olevia voimavaroja, jonka avulla ratkaisu saattaa löytyä helpommin (Vilén ym. 2008, 187).

Voimavarakeskeisyys ei ole pelkästään työote tai menetelmä. Se voi myös olla tapa ajatella, katsoa maailmaa ja elää maailmassa sekä tapa, jolla ollaan vuorovaikutuksessa ja suhteessa toisen kanssa. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä työskentelyssä keskistytään ongelmien ratkaisemiseen ja voimavarojen vahvistamiseen eikä ongelmien syiden etsimiseen. Lisäksi työskentelyssä keskitytään nykyhetkeen ja tulevaisuuteen. (Vilén ym. 2008, 171-172.)



Kuva 5. Minun tuolini- harjoitteen täyttöohje.

Minun tuolini



© RyhmäRenki Kirsi Alastalo ja Senja Multala 2018 | www.ryhmarenki.fi | Minun tuolini-harjoitus kuuluu Millä tuollailla istut? -kokonaisuuteen.

Kuva 6. Minun tuolini- harjoitteen täytettävä osio.

Koulutusosuuden lisäksi päivän ohjelmaan kuului **virikistäytymisосуus**, johon olimme valinneet saunomisen sekä uimisen. Samaan aikaan oli mahdollisuus paistaa nuotiolla makkaraa ja pelata halutessaan ulkopelejä (Kuva 7.). Lisäksi saunomisen yhteydessä pyydettiin asiakkailta kirjallinen palaute päivästä, käsittelemme palauteosiota jäljempänä. Halusimme virikistäytymisосуuden olevan mahdollisimman vapaamuotoinen ja sen vuoksi siihen ei suunniteltu erityistä ohjelmaa, vaan annettiin tilaa esimerkiksi vapaalle keskustelulle. Tässä vaiheessa päivää ryhmäläiset olivat jo tutustuneet toisiinsa suhteellisen hyvin ja keskustelu kävikin vilkkaana.



Kuva 7. Päivän virkistäytymisosuus.

TYKY-päivä on osa työhyvinvointia, ja se tarkoittaa yhden päivän aikana järjestettyjä toimia työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon ja terveyden edistämiseksi. TYKY-toiminnalla tarkoitetaan pitkäjänteistä ja jatkuvaa panostamista työkyvyn ylläpitoon, mutta osalle ihmisistä sen ydin tiivistyy parhaiten juuri tähän yhteen virkistäytymispäivään. Työhyvinvoinnin parantamiseksi TYKY-päivä on yksi hyvä keino. Työhyvinvointi on käsitteenä laaja, ja se kattaa koko työyhteisön ilmiöt, kuten esimerkiksi koetun hyvinvoinnin ja toimivuuden työyhteisössä. (Tykypäivä.net 2020.)

Työhyvinvointi tarkoittaa henkilöstön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä, joka on keskeistä työssä viihtymisessä, työn hallinnassa ja motivoitumisessa. Hallituksen ohjelmissa ja politiikkaohjelmissakin on otettu työhyvinvoinnin edistäminen keskeiseksi asiaksi. Henkilöstöstä huolehtiminen ja ongelmien varhainen puuttuminen on keskeisessä roolissa organisaatio-osaamisesta. (Mönkkönen & Roos 2010, 232 – 233.)

Työhyvinvointi lähtee ihmisen omasta halusta kehittää työhyvinvointiaan esimerkiksi muuttamalla ruokailutottumuksiaan tai lisäämällä liikuntaa. Muutoksen tulee tapahtua tunteiden ja uskomusten tasolla ennen kuin siitä tulee konkreettisesti totta.

Rentoutuminen, liikunta, tietoinen läsnäolo, ystävät ja läheiset ovat keskeisiä itseensä panostamisen keinoja, joiden avulla ihminen voi saada hyvinvointia itselleen. (Juuti & Salmi 2014, 200-220.)

Päivän loppuksi, vapaan ohjelman jälkeen, pidettiin vielä koko ryhmän kanssa **kiitos-hetki**, jossa jokainen sai antaa positiivista palautetta koko ryhmälle sekä kertoa millaiseksi itse koki olonsa ryhmässä. Tarkoituksena oli harjoitella palautteen antoa sekä reflektoida omaa osallisuuttaan päivän sujumiseen. Negatiivisuuden sijaan keskityttiin nimenomaan tuomaan esille positiivisia asioita.

Palautetta voi pitää merkinä siitä, että ihmisen tekemä työ on huomattu. Myönteinen palaute vahvistaa ihmisen halua tehdä lisää hyvää työtä. Palaute on parhaimmillaan energisoivaa, synnyttää työn imua ja kannustaa kehittymään. (Sarkkinen 2017.)

5.3 Tavoitteiden toteutuminen

Kehittämistyötä arvioitaessa tulee muistaa, että arviointi ei itsessään ole oma työvaiheensa, vaan se tulee sisältyä jokaiseen kehittämistyön vaiheeseen. Monipuolinen arviointi voi pitää sisällään itsearviointia sekä ulkoista- tai vertaisarviointia. Palautetta voi myös pyytää eri muodoissa. Oppiva organisaatio ja työyhteisö kykenee tarkastelemaan toimintaansa kriittisesti sekä etsii ja löytää omat heikkoutensa ja vahvuutensa. (Salonen ym. 2017, 64.)

Toimimme palautteiden kanssa siten, että pyysimme asiakkailtamme kirjallista palautetta päivän toteutuksesta ja pyysimme myös toimeksiantajalta kirjallisen arvioinnin opinnäytetyöstämme. Asiakkaille tekemämme palautekyselyn (Liite 2.) suunnittelimme itse, koska halusimme saada palautetta juuri kyseisistä asioista. Toimeksiantaja täyttää ammattikorkeakoulun käyttämän lomakkeen, jossa arvioidaan opiskelijan työskentelyä ja opinnäytetyön hyötyä toimeksiantajalle, tavoitteiden saavuttamista sekä osaamista ja johtopäätöksiä. Toimeksiantajan antamaa lausuntoa käytetään osana opinnäytetyön arviointia, mutta sitä ei liitetä varsinaiseen opinnäytetyöhön. Arvioimme koko opinnäytetyön prosessin ajan omaa työskentelyämme sekä tavoitteiden toteutumista, näitä tarkastelemme lähemmin Arviointi ja pohdinta- kappaleessa.

Ydintavoitteet päivälle olivat toimeksiantajan antamien vapaaehtoisessa sovittelutyössä tarvittavien taitojen kertaaminen sekä toiminnallisten menetelmien käyttö ja luonnon

hyvinvointivaikutuksien hyödyntäminen. Lisäksi toivoimme, että päivän aikana tapahtuisi ryhmäytymistä ja asiakkaat pystyisivät vertaistuellisiin keskusteluihin.

Virkistäytymisosoisuuden jälkeen pidetyn kiitoshetken tavoitteena oli antaa palautetta muille ryhmäläisille sekä pohtia omaa osuuttaan päivässä. Sen lisäksi tahdoimme saada asiakkailta kirjallista palautetta. Pyysimme asiakkaita kirjoittamaan palautetta erityisesti kehitettävien asioiden näkökulmasta. Toivoimme voivamme hyödyntää tätä palautetta pohtiessamme päivän onnistumista kokonaisuutena. Palautekyselyssämme oli ensimmäisenä kysymys, jossa pyydettiin pohtimaan päivästä saatua hyötyä sekä tarkentamaan mitä tämä hyöty oli. Lisäksi pyysimme kertomaan, olisivatko asiakkaat toivoneet päivään jotakin lisää tai toivoneet jonkin asian olleen toisin. Toisena pyysimme myös antamaan päivälle kokonaisarvosanan asteikolla 1-5. Lisäksi viimeisenä pyysimme avointa palautetta. Avoimen palautteen tarkoituksena oli antaa asiakkaille mahdollisuus antaa palautetta omin sanoin, myös kriittistä palautetta.

Asiakkaiden antama kirjallinen palaute on kirjoitettu puhtaaksi (Liite 3.) ja sen perusteella asiakkaat olivat erittäin tyytyväisiä päivän aiheisiin sekä toiminnallisiin menetelmiin, joita päivän aikana käytettiin. Keskiarvosanaksi saimme 4,9, asteikon ollessa 1-5. Kuusi vastanneista antoi arvosanaksi 5. Yksi vastanneista antoi arvosanaksi 4,5. Yksi vastaajista ei antanut numeerista arvosanaa lainkaan, joten jätimme tämän huomioimatta keskiarvon laskennassa. Asiakkaat olivat erityisen tyytyväisiä siihen, että päivän aiheet olivat vapaaehtoisen sovittelijan perustaitoja, joiden kertaus on aina tarpeellista. Lisäksi puitteita keuhuttiin hyväksi. Ainoa rakentava palaute liittyi tehtävien purkamiseen, jota olisi toivottu esimerkiksi kahvihetken yhteyteen.

Päivän aikana käydyt keskustelut toivat esiin asioita vapaaehtoistyöstä, jotka eivät kuitenkaan näkyneet palautteissa, jossa pyysimmekin palautetta nimenomaan päivän ohjelmasta, sen suunnittelusta ja toteutuksesta. Keskusteluissa tuli esiin esimerkiksi vapaaehtoisten sovittelijoiden tarve työnohjaukselle, jota he kokivat saavansa liian vähän. Keskusteluissa ilmeni myös vapaaehtoisten sovittelijoiden yhtäläinen näkemys siitä, että he toivoisivat pystyvänsä vaikuttamaan työnohjauksessa käsiteltäviin aiheisiin. He kokivat, että saisivat siten paremman tuen ja hyödyn työnohjauksesta. Yhteistyötä sovittelu-toimiston ohjaajien kanssa vapaaehtoiset sovittelijat kuvasivat toimivaksi ja ohjaajien olevan tavoitettavissa tarvittaessa helposti.

6 ARVIOINTI JA POHDINTA

Kehittämistehtävänäimme oli koulutus- ja virkistätymispäivän kehittäminen ja järjestäminen vapaaehtoisille sovittelijoille. Tarkoituksena oli vahvistaa erityisesti vapaaehtoisten sovittelijoiden dialogisuuden taitoja, itsereflektointitaitoja, pari- ja ryhmätyöskentelyn sekä voimavaralähtöisyyden ja ratkaisukeskeisyyden taitoja sovittelutyössä. Tavoitteiden saavuttamista arvioidaan asiakkailta saadun palautteen sekä itsearviointin avulla. Itsearviointi perustuu Hyvinvointipäivän osalta päivän aikana tehtyihin havaintoihin sekä muistiinpanoihin.

Jokaisen kehittämishankkeen perusteisiin tulisi kuulua arviointi ja seuranta. Palaute on osa tietoista ja muutoshaluista toimintaa. (Seppänen-Järvelä 2004, 19.) Kuten prosessikuvauksesta käy ilmi, jouduimme muuttamaan Hyvinvointipäivän ohjelmaa ja sen toteutusta kevään ja kesän 2019 aikana. Tämä kuvaa sitä, miten omaa työskentelyä sekä muuttuvia olosuhteita tulee arvioida jatkuvasti ja tehdä muutoksia havaintojen perusteella. Lisäksi muutoksiin johti havainnointi prosessin etenemisestä, esimerkiksi asiakkaiden odotettua pienempi määrä johti suuriin muutoksiin prosessin toteutuksessa.

Havainnointimme päivän kulusta johti muutamien harjoitteiden poisjättämiseen päivän aikana. Mielestämme päivän rakenne oli onnistunut ja johdonmukainen. Etukäteen varautuminen asiakkaiden tarpeiden mukaisiin muutoksiin edesauttoi harjoitteiden muokkaamista päivän aikana. Totesimmekin, että menetelmien ja harjoitteiden käyttäminen täytyy aina suhteuttaa tilanteiden ja asiakkaiden toiveiden mukaisesti, ja olla varautunut aikataulujen muutoksiin. Mikäli järjestäisimme vastaavan toimintapäivän uudelleen, hyödyntäisimme jatkossakin hyväksi toteamaamme päivän rakennetta.

Pohdimme jo ensimmäisestä tapaamisesta lähtien Hyvinvointipäivän sijoittamista ajallisesti parhaimpaan mahdolliseen aikaan. Päädyimme valitsemaan ajankohdaksi loppukesän; lomakausi olisi jo suurimmalta osin ohi, mutta päivät olisivat vielä lämpimiä, jotta saisimme hyödynnettyä ulkona oloa ja luontoa koko päivän ajan. Ehkä ajankohdan siirto lähemmäs syksyä olisi tuonut enemmän osallistujia? Meillä ei ollut käytössämme Varsinais-Suomen sovittelutoimistolta listaa vapaaehtoisista sovittelijoista, joten mainonta Hyvinvointipäivästä kulki suoraan sovittelutoimiston kautta heidän sisäisellä viestinnällään eteenpäin. Pohdimme jälkikäteen paljon, että miten osallistujien määrää olisi saatu suuremmaksi, mutta emme keksineet tähän ratkaisua, sillä mainoksen lähettäminen kahdesti ei tuottanut suurempaa osallistujamäärää. Mainoksen laadimme tarkoituksellisesti

sähköpostimuodossa, emmekä esimerkiksi Word-tiedostona, jotta kaikilla vapaaehtoisilla sovittelijoilla olisi mahdollisuus saada mainos luetuksi mahdollisimman helposti.

Sosionomin osaamisen katsotaan koostuvan kuudesta kompetenssista; sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, yhteiskunnallinen analyysitaito, reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen sekä yksilöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen (Mäkinen ym., 2011, 16-19). Opinnäytetyössämme korostui käytännön työskentelyssä vahvasti asiakastyön osaaminen ja ammatillinen kohtaaminen. Lisäksi opinnäytetyön kokonaisuus edellytti meiltä eettistä osaamista sekä reflektiivistä kehittämisosaamista, jotka pidimme mielessämme koko opinnäytetyön prosessin ajan. Hyödynsimme sosionomiopinnoissamme saamaamme ammatillista osaamista. Eettisyyden toteutuminen näkyy opinnäytetyössämme muun muussa siten, että olemme säilyttäneet koko prosessin ajan toimintapäiväämme osallistuneiden asiakkaiden anonymiteetin. Korostimme omaa salassapitovelvollisuuttamme sekä ryhmän sisällä tapahtuvien keskustelujen olevan täysin luottamuksellisia.

Kannustimme asiakkaita antamaan kirjallisissa palautteissa rakentavaa ja kriittistä palautetta päivästä. Ainut rakentava palaute liittyi tehtävien purkuun, jota olisi kertaalleen toivottu yhdistettäväksi kahvitaukoon. Olimme itse suunnitelleet tehtävien purut ja tauot tarkoituksellisesti erillisiksi toiminnoiksi. Koimme, että työskentelyä on selkeästi tauotettava ja selkeät tauot luovat mahdollisuuden vapaamuotoisemmalle ryhmäytymiselle ja vapaalle keskustelulle vapaaehtoistyöstä. Jäimme itse kaipaamaan enemmän rakentavaa palautetta, jonka pohjalta omaa työskentelyä voisi kehittää. Myös toimeksiantajamme olisi hyötynyt rakentavammasta palautteesta, mikäli järjestävät jatkossa vastaavia toimintapäiviä.

Asiakkailta saatu positiivinen palaute vahvisti päivään valittujen osa-alueiden tukevan vapaaehtoisia sovittelijoita vapaaehtoistyössään. Jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa sovitut osa-alueet valikoituivat toimeksiantajan toiveista sekä sosionomin osaamisalueiden perusteella. Myös asiakkaille tuotiin Hyvinvointipäivässä esiin, että päivä keskittyy näiden sovittelutyössä tarvittavien taitojen vahvistamiseen, ei itse sovittelutyöhön, jonka osaamista meillä ei ole. Tästä kuitenkin voi päätellä, että sosionomin monipuolinen koulutus ja osaaminen muokkautuu tarvittaessa myös tämäntyyppiseen työskentelyyn.

Sovittelutyöhön tutustuimme Flinckin teoksen kautta. Vaikka pitämässämme koulutusosuudessa ei annettu koulutusta vapaaehtoiseen sovittelutyöhön, koimme tärkeäksi tietää perusasiat vapaaehtoistyöstä, jota asiakkaamme tekevät. Koulutettavaan osuuteen

taas olimme valmistautuneet oman koulutuksemme aikana, saaden siitä monipuolisesti tietoa koko koulutuksemme ajan.

Asiakkaiden aktiivinen osallistuminen keskusteluun ja toiminnallisiin harjoitteisiin vaikutti positiivisesti päivän kulkuun ja harjoitteiden onnistumiseen. Toiminta oli tämän vuoksi luontevaa ja ryhmänohjaajien osuus painottui ohjeistuksiin, aikatauluttamiseen ja keskustelujen ohjaamiseen. Aiemmin mainittu ryhmän vertaistuellinen osuus tuntui ryhmäytävän asiakkaat nopeasti, vaikka osa ryhmäläisistä oli toisilleen täysin vieraita.

Päivän aikana syntyneet keskustelut harjoitteiden purun yhteydessä osoittautuivat pidemmiksi kuin olimme arvioineet. Tämän vuoksi osa päivän suunnitellusta ohjelmasta jätettiin pois ja ryhmäläisille annettiin tilaa ja aikaa käydä keskustelua harjoitteista sekä vapaaehtoisesta sovittelutyöstä.

Lähteitä käytimme opinnäytetyössämme monipuolisesti niin kirjallisuuden kuin sähköistenkin lähteiden osalta. Kirjallisuuslähteistä löysimme tietoa, joka on sovellettavissa tiedon kirjoittamisen ajankohdasta huolimatta, suosien kuitenkin mahdollisimman uusia teoksia. Sähköiset lähteet taas mahdollistivat sellaisen tiedon käytön, jota kirjallisuudesta ei löytynyt tai josta tarvittiin mahdollisimman ajankohtaista tietoa, esimerkiksi tilastot ja lait. Lähteiden luotettavuutta ja eettisyyttä arvioimme koko prosessin ajan.

Koko opinnäytetyön prosessi opetti niin parityöskentelyä kuin verkostoyhteistyötäkin. Lisäksi saimme vastata muun muassa budjetoinnista, jota ei opiskelun aikana ole paljoa saanut harjoitella. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön aihe kokosi yhteen paljon aiheita, joita on käyty läpi koko koulutuksemme aikana ja koimme, että saimme hyödyntää koulutuksen tuomaa tietoa monipuolisesti.

Onnistuimme mielestämme tavoitteidemme saavuttamisessa sekä Hyvinvointipäivän suunnittelun ja toteutuksen suhteen, kuten myös opinnäytetyön prosessin suhteen. Toiminnallisen kehittämistyömme tuotoksen ollessa yksi päivä, on sen vaikuttavuuden arviointia kuitenkin ollut vaikea toteuttaa. Totesimme lopuksi, että jos ryhmäkertoja olisi ollut useampi, niin tavoitteet olisivat voineet olleet suurempia ja tapaamisten vertailu ja täten myös niiden analysointi olisi ollut helpompaa. Lisäksi tämä olisi mahdollistanut käytettyjen menetelmien laajempaa ja monipuolisempaa kokeilua.

Toimeksiantajamme pystyy kuitenkin jatkossa hyödyntämään tekemäämme ohjelmarunkoa sekä käyttämiämme menetelmiä, ja muokkaamaan niitä omien tarpeidensa mukaisesti. Käyttämämme menetelmät ja harjoitteet ovatkin helposti muokattavissa niin yksilö-, pari- kuin ryhmätyöhönkin sopiviksi.

Yhteenvedona voimme todeta tämän toiminnallisen kehittämistyön olleen aiheena itsellemme hyvin mielenkiintoinen, mutta opinnäytetyön prosessina aika haastava. Vastavaa toimintapäivän toteutusta emme löytäneet muualta, joten vertauskohtia meillä ei samanlaisesta toiminnasta ollut. Käyttämämme menetelmät pohjautuvat teorian tietoon ja käyttämiämme harjoitteita olemme muokanneet omien kokemustemme pohjalta asiakkaiden tarpeiden mukaisesti sopiviksi. Onnistuminen tavoitteissamme kompensoi kuitenkin opinnäytetyön prosessin haasteellisuutta.

Uskomme opinnäytetyömme hyödyntävän tulevaisuudessa saman tyyppisen pienryhmässä järjestettävän toiminnallisen päivän suunnittelua ja toteuttamista. Pohdimme kuitenkin, että päivän vaikuttavuutta olisi vielä jälkikäteen voinut tutkia haastattelemalla päivään osallistuneita vapaaehtoisia sovittelijoita ja näin olisi saatu tietoa saivatko osallistuneet konkreettista hyötyä vapaaehtoistyöhönsä. Tämän tyyppistä tutkimusta ei kuitenkaan tässä kohtaa ollut mahdollista toteuttaa sen laajuuden vuoksi, mutta jatkossa sellaisen toteuttamista olisi kuitenkin hyvä harkita.

LÄHTEET

- Aalto, M. 2000. Ryhmästä ryppääksi. Ryttylä: My Generation Oy.
- Alhanen, K, Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnoh-
jauksen käsikirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Arvonen, S. 2015. Metsämieli – Kehon ja mielen kuntosali. Metsäkustannus Oy.
- Euroopan neuvoston ministerikomitean suositus koskien rikosasioiden sovittelua. Recommen-
dation No. R. (99) 19.
- Flinck, A. 2013. Rakennamme sovintoa – Opas rikosten ja riitojen sovitteluun. Tampere: Suo-
men Yliopistopaino Oy.
- Fujishin, R. 2013. Creating effective groups – The art of small group communication. 3. painos.
Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Haanpää, P. 2016. Tullaan tutuiksi: 55 tapaa tutustua. Helsinki: BTJ Finland Oy.
- Hirsjärvi, S; Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino
Oy.
- Huhtinen-Hildén, L. & Isola, A-M. 2019. Luova ryhmätoiminta lisää hyvinvointia. Tutkimuksesta
tiivisti 13. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Huhtinen-Hildén, L. & Lamppu, M. (toim.) 2018. Odottamattomia aarteita – Ilmaisua, leikillisyyttä
ja luovaa toimintaa ryhmässä. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Häkkinen, L.; Linnossuo, O. & Tikkaaja, O. 2016. Vuorovaikutus osallistavan taiteen ryhmänoh-
jauksessa: työkirja aloittelevalle ryhmänohjaajalle. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu
julkaisuja, 26.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ – Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kalliola, T.; Kurki, A.; Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Hel-
sinki: Kirjapaja.
- Kananoja, A.; Lähteinen, M. & Marjamäki, P. 2017. Sosiaalityön käsikirja. 4. uudistettu painos.
Helsinki: Tietosanoma Oy
- Kansalaisareenan www-sivut 2019. Viitattu 19.8.2019. [http://www.kansalaisareena.fi/aineis-
toa/vapaaehtois-ja-vertaistoiminnan-maaritelmat/](http://www.kansalaisareena.fi/aineis-
toa/vapaaehtois-ja-vertaistoiminnan-maaritelmat/)
- Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.) 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoisto-
imintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.
- Kataja, J., Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle! Toiminnallisia harjoituksia ryh-
män kehittämiseksi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän: Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvit-
sevalle. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy.
- Laasanen, J. 2011. Vapaaehtoistyön kansantaloudelliset vaikutukset. Helsinki: Helsingin yli-
opisto / Ruralia-Instituutti.
- Laki rikos- ja riita-asioiden sovittelusta. 2015. 9.12.2005/1015.
- Leppänen, M. & Pajunen, A. 2017. Terveysmetsä – Tunnista ja koe elvyttävä luonto. Gummerus
Kustannus Oy.

- Lyytinen, J. & Reini, A. 2018. Metsä – hyvää mieltä ja rentoa oloa luonnosta. Helsinki: Like Kustannus Oy.
- Marttila, N.; Pokki, K. & Talvitie-Kella, T. 2008. Ammattina ryhmän ohjaaminen – ohjausprosessi ryhmänohjaajien kokemana ja kertomana. Pro gradu- tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 21.4.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/78987/gradu02505.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mäkinen, P.; Raatikainen, E.; Rahikka, A. & Saarnio, T. 2011. Ammattina sosionomi.1. -2.painos. Helsinki: WSOYpro Oy
- Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti – jäntevästä suunnittelusta menestykselliseen toteutukseen. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus – dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. 2.painos. Helsinki: UNIPress.
- Ojasalo, K.; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät -Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.
- Poliisin www-sivut 2019. Viitattu 2.9.2019. <https://www.poliisi.fi/rikkokset/sovittelu>
- Porkka, S-T. 2009. Työnohjaamisen taito – Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy.
- Ratkes ry:n www-sivut 2019. Viitattu 5.9.2019. <http://www.ratkes.fi>
- Rikoslaki. 1889. 19.12.1889/ 39 muutoksineen.
- Ryhmärenki www-sivut 2019. Viitattu 9.12.2019. <https://ryhmarenki.fi/>
- Salonen, K. 2005. Mieli ja maisemat – eko- ja ympäristöpsykologinen näkökulma. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Salonen K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön – Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun Ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Tampere: Suomen yliopistopaino – Juvenes Print Oy.
- Salonen, K.; Eloranta, S; Hautala, T. & Kinon, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun Ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy.
- Sarkkinen, M. 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Viitattu 17.1.2020. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/>
- Sauri, P. 2017. Vapaaehtoisen uupumus. Teoksessa 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.
- Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa – opas käytäntöihin. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75862/Arviointiraportteja4_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suomen mielenterveys ry www-sivut 2019. Viitattu 17.1.2020. <https://mieli.fi/fi>
- Suomen virallinen tilasto: Vapaa-ajan osallistuminen 2017. Tehnyt vapaaehtoistyötä viimeisen 12 kuukauden aikana, 15 vuotta täyttäneet (2017)%. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_tau_004_fi.html
- Ståhlberg, L. 2019. Pienryhmäohjaajan opas. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2019. Viitattu 2.9.2019. <https://thl.fi/fi/palvelut-ja-asiointi/valtion-sosiaali-ja-terveydenhuollon-erityispalvelut/rikos-ja-riita-asioiden-sovittelu>
- Terveyskirjaston www-sivut 2018. Viitattu 14.9.2018. <http://www.terveyskirjasto.fi>

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän www-sivut 2020. Viitattu 23.3.2020. <https://www.turun-seurakunnat.fi/kirkot-ja-tilat/leirikeskukset/sinapin-leirikeskus/kokoukset>

Tykypäivä.netin www.sivut 2020. Viitattu 17.1.2020. <https://www.tykypaiva.net>

Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta, ETENE 2014. Vapaaehtois-toiminnan etiikka – ETENEn kannanotto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Vierula, H. 2010. Työparityö muuttaa terveyskeskuksia, 3386-3388. Viitattu 24.2.2020. <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/tyoparityo-muuttaa-terveyskeskuksia/>

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. WSOY Oppimateriaali.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mainos päivästä

Tervetuloa

viettämään vapaaehtoisten sovittelijoiden **Hyvinvointipäivää Leirikeskus Sinappiin lauantaina 24.8.2019 klo 10-18.**

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Turun Ammattikorkeakoulusta ja Hyvinvointipäivän järjestäminen Teille on osa opinnäytetyötämme. Kaikki päivän aikana käsitellyt asiat ovat luottamuksellisia, eikä esimerkiksi kenenkään henkilöllisyyttä ole mahdollista tunnistaa opinnäytetyöstämme.

Käsitlemme vapaaehtoistyöhönne liittyviä teemoja, mm. parityöskentelyä ja omien voimavarojen tunnistamista, toiminnallisin menetelmin. Koulutusosuuden lisäksi nautimme rennosta yhdessäolosta.

Sinapin tilat ovat esteettömät, mutta vietämme mahdollisimman paljon aikaa ulkona, joten varauduthan Suomen kesän vaihtelevaan säähän. Päivän aikana on mahdollisuus myös saunomiseen ja uintiin. Sinapissa syömme lounaan sekä juomme päiväkahvit. Halutessasi voit lisäksi myös ottaa omia eväitä mukaan, huomioithan kuitenkin, että kylmäsäilytysmahdollisuutta ei paikan päällä ole.

Päivään voi osallistua 20 ensimmäiseksi ilmoittautunutta, myös jonotuspaikalle on mahdollista ilmoittautua. **Ruokailun vuoksi ilmoittautuminen on sitova ja tehtävä viimeistään ma 5.8.klo 12.00 mennessä.**

Saapuminen Sinappiin omatoimisesti omalla autolla tai Föli-bussilla. Kaksikertaan tulee bussi nro 15, joka lähtee Turusta Hansakorttelin edestä Eerikinkadulta. Pysäkiltä on kävelymatkaa Sinapintietä pitkin n. 750 metriä Sinapin Leirikeskukseen.

Mikäli et jostain syystä pääse heti klo 10 paikalle, niin ilmoitathan siitä, jotta tiedämme sinun kuitenkin olevan tulossa.

Matkakorvauksia voi hakea Sovittelutoimistolta.

Ilmoittautuminen alla olevan linkin kautta:

<https://doodle.com/poll/rstmvtiiywkn7zgb>

Laitathan ilmoittautumiseen oman nimesi sekä tiedon mahdollisista erityisruokavalioidista. Jennin nimi ilmoittautumisessa esimerkkinä.

HUOM!

Mikäli joudut peruuttamaan ilmoittautumisesi, niin teethän sen viimeistään su 4.8. sähköpostitse [jenni.sahonen\(at\)edu.turkuamk.fi](mailto:jenni.sahonen(at)edu.turkuamk.fi).

Näin jonossa olevat saavat mahdollisuuden päästä osallistumaan tapahtumaan.

Mikäli olet varasijalla jonossa ja paikka sinulle vapautuu, niin Sovittelutoimisto ottaa sinuun viimeistään ti 6.8. yhteyttä.

Mahdolliset kysymykset voi esittää Jennille tai Susannalle:

[jenni.sahonen\(at\)edu.turkuamk.fi](mailto:jenni.sahonen(at)edu.turkuamk.fi)

[susanna.vahlberg\(at\)edu.turkuamk.fi](mailto:susanna.vahlberg(at)edu.turkuamk.fi)

Huomioithan, että Sinapin Leirikeskus on päihtetön. Tupakoinnille on erikseen määritellyt alueet.

Leirikeskuksen osoite:

Leirikeskus Sinappi

Sinapintie 74

20960 Turku

Nähdään lauantaina 24.8. TERVETULOA!

Terveisin, Jenni ja Susanna

Palautelomake Hyvinvointipäivään osallistuneille

PALAUTELOMAKE

Palaute annetaan anonyymina, joten ethän mainitse antamassasi palautteessa kenenkään muunkaan nimeä. Toivomme sinun antavan myös rohkeasti rakentavaa palautetta.

Vapaaehtoista sovittelutyötäsi ajatellen, koetko hyötyneesi päivästä? Milaista hyötyä sait? Mitä jäit kaipaamaan?

Kokonaisarvosanasi päivästä, ympyröi vastauksesi (1= alin arvosana, 5= korkein)

1 2 3 4 5

Avoin palaute:

Kiitos palautteestasi!

Asiakaspalautteet

Vapaaehtoista sovittelutyötäsi ajatellen, koetko hyötyneesi päivästä? Millaista hyötyä sait? Mitä jäit kaipaamaan?

”Parityöskentelyä ja dialogisuutta on aina hyvä pohtia ja kehittää.”

”Kaikki vertaistuki on hyödyllistä. Omien vahvuuksien tunnistaminen auttaa. Omien heikkouksien huomaaminen helpottuu. Ryhmätyön olemus selkiytyy ja parityön merkitys korostuu.”

”On hyödyllistä aina välillä palauttaa mieleen toiminnan ja työskentelyn perusasioita, vaikkei varsinaisesti mitään uutta ilmenisikään. Yhteinen keskustelu kaikessa rauhassa ja pienessä ryhmässä on virkistävää ja vahvistaa yhteishenkeä.”

”Kiitos mukavasta päivästä. Tärkeimmät sovittelun periaatteet tulivat kerrattua ja mietittyä taas ”läpi”. Niitä ei koskaan käsittele liikaa mielessään. Ohjelma oli hyvin suunniteltu, paikkakin hyvä. Vaikka kuinka mietin, en keksi mitään asiaa, jonka toivoisin olevan toteutettu muulla tavoin.”

”Hyvää kertausta sovittelun perusasioista. Antoisia keskusteluja ja uusia tuttavuuksia. Hyöty ja virkistys yhdistyivät sopivasti.”

”Koen hyötyneeni. Muiden mielipiteiden kuuleminen auttaa aina. Prosessin kertaus (sovittelun) on aina hyväksi. Keskinäistä tutustumista ei koskaan ole liikaa.”

”Aina asioista keskustellessa tulee jotain hyödyllistä mieleen.”

Avoin palaute:

"Sauna, uinti, keli, yhdessäolo, tehtävät – kaikki hyviä! Mielenkiintoisia ja ajatuksia herättäviä. Aikataulullisesti joitain asioita olisi voinut yhdistää esim. kahvit ja tehtävän purkamisen. Hyvin suunniteltu ja toteutettu! Kiitos virkistävästä ja virikkeisestä päivästä!"

"Rento ja osaava päivän johtaminen. Upeat puitteet, hyvä ruoka ja hieno sää."

"Onnistumisen päivän vietossa ja virkistysosuudessa erityisesti kruunasi erinomainen kesäsää. Hiukan enemmän ehkä olisi voinut olla asiasisältöä (siksi vain arvosana 4,5). Kiitos järjestäjille!"

"Onnistunut päivä!"

"Ohjaajilla suorastaan ammattimainen ote ja homma hallussa kaiken aikaa. Kiitos!"

"Hienoa!"

"Harmi, että porukkaa oli niin vähän."

"Mukavat vetäjät ja porukka. Oli helppo jutella kaikesta."