

NYCKLAR TILL ARBETSGLÄDJE

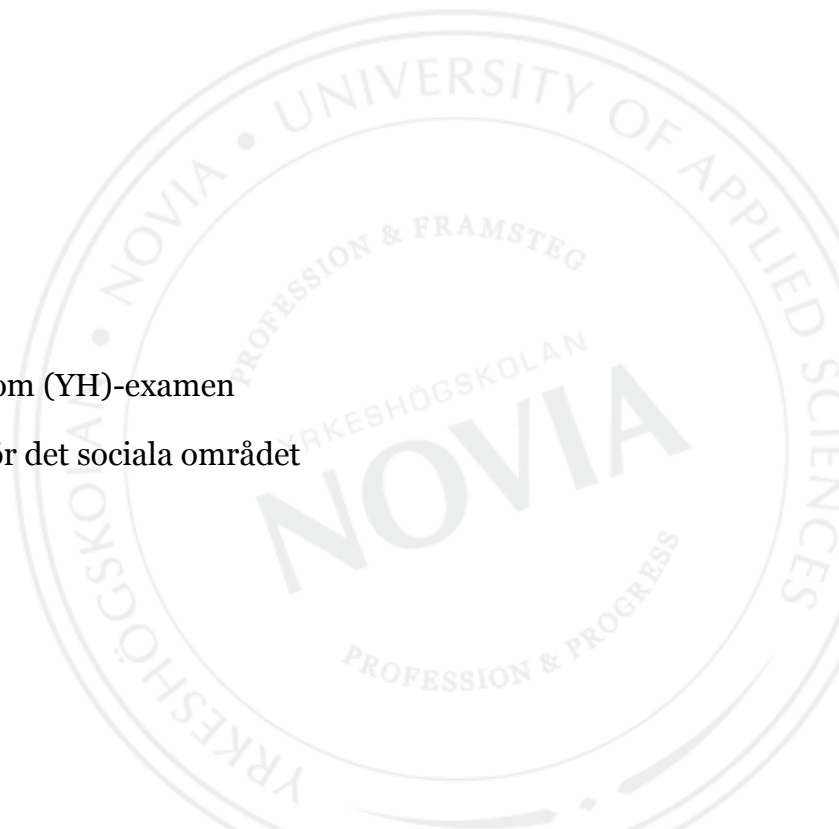
Examensarbete

Eva Westling

Examensarbete för socionom (YH)-examen

Utbildningsprogrammet för det sociala området

Åbo 2010



EXAMENSARBETE

Författare: Eva Westling

Utbildningsprogram och ort: UP för det sociala området, Åbo

Inriktning/alternativ/Fördjupning: Socialpedagogiskt arbete

Handledare: Christine Welander

Titel: Nycklar till Arbetsglädje

Datum 5.10. 2010

Sidantal 33

Bilagor 3 st.

Sammanfattning

Detta examensarbete har en uppdragsgivare och fokuserar på befrämjandet och upprätthållandet av personalgruppens arbetsrelaterade välbefinnande och funktionsförmåga. Arbetet utgör en del av Social- och hälsovårdsministeriets T.A.G (Tillgång, Aktivitet och Gemenskap) i livet- projekt. Syftet är att erbjuda en personalgrupp möjligheten att genom tillämpning av funktionella arbetsmetoder reflektera temat arbetsglädje under en workshop med namnet Nycklar till Arbetsglädje. Detta arbete består av en teoretiskt förankrad skriven del samt av en utvärderande och reflekterande dokumentation av workshopen. I arbetet utreds vilken inverkan arbetsglädje har på gruppens funktionsförmåga samt hur tillämpning av funktionella metoder kan berika dess fungerande. Namnet Nycklar till Arbetsglädje syftar dels på de insikter och upplevelser gruppdeltagarna fick under en skapande samarbetsprocess då temat bearbetades med hjälp av för gruppen ny arbetsmetodik, samt på de nycklar jag som blivande socionom och handledare kunde finna under arbetets gång och därmed även personligen uppfatta mitt uppdrag som meningsfullt och glädjande. Vid sidan av Kurkis syn på sociokulturell entusiasmering samt Bions teori om gruppens aktivitetsnivåer utgörs detta arbetes övergripande teoretiska referensram av Antonovskys teori om Känsla Av Sammanhang. I detta arbete har jag använt mig av litteratur som behandlar arbetsgruppers funktionsförmåga, handledarskap, gruppdynamik samt funktionell och konstterapeutisk arbetsmetodik.

Språk: svenska

Nyckelord: arbetsglädje, arbetssamfundets funktionsförmåga, funktionella metoder, interaktion, handledarskap, konstterapi, kreativitet

Förvaras: Examensarbetet finns tillgängligt antingen i webb biblioteket Theseus.fi eller i biblioteket.

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Eva Westling

Koulutusohjelma ja paikkakunta: Sosiaalialan opintosuuntaus, Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: Sosiaalikasvatuksellinen työ

Ohjaaja: Christine Welander

Nimike: Avaimia Työniloon

Päivämäärä 5.10. 2010

Sivumäärä 33

Liitteet 3 kpl.

Tiivistelmä

Henkilöstöryhmän toimeksiantona tämän opinnäytetyön painopiste sijaitsee työryhmän toimintakykyä ja työhyvinvointia edistävässä toiminnassa ja on osa sosiaali- ja terveysministeriön O.T.E (Omaehtoisen Toiminnan Edistäminen)-projektia. Työn tavoite on tarjota henkilöstöryhmälle mahdollisuus workshop-muotoiseen työnilo-teeman reflektointiin toiminnallisten menetelmien avulla. Opinnäytetyö koostuu teoriaan pohjautuvasta kirjallisesta osiosta sekä arvioivasta ja reflektoivasta workshop-osion dokumentoinnista. Työssä selvitetään, minkälainen vaikutus työnilon kokemisella on henkilöstöryhmän toimintakykyyn, sekä millä tavalla toiminnallisten menetelmien käyttö voi edesauttaa toimintaa. Avaimia Työniloon-nimi viittaa osittain ryhmänjäsenten oivalluksiin ja kokemuksiin uuden teemantöystämistävän tiimoilta, sekä osittain oman opinnäytetyöprosessini aikana valmistuvana sosionomina ja ryhmänohjaajana löytämiini työnilon Avaimiin. Teoreettisina lähtökohtina olen opinnäytetyössäni pääsääntöisesti soveltanut Antonovskyn SOC-teoriaa, sekä Kurjen määrittelemää sosiokulttuurisen innostamisen teoriaa, ja ryhmätöyöskentelyn aktiviteettitasoja käsittelevää Bionin teoriaa. Työprosessin aikana on tutustuttu työryhmien toimintakykyä, työnohjausta, ryhmädynamiikkaa sekä toiminnallista ja taideterapeuttista metodiikkaa käsittelevään kirjallisuuteen.

Kieli: ruotsi Avainsanat: työnilo, työyhteisön toimintakyky, taideterapia, toiminnalliset menetelmät, vuorovaikutus, ryhmänohjaus, luovuus

Arkistoidaan: Opinnäytetyö on saatavilla joko ammattikorkeakoulujen verkkokirjastossa Theseus.fi tai kirjastossa.

BACHELOR'S THESIS

Author: Eva Westling

Degree Programme: Social Services, Turku

Specialization: Social educational work

Supervisor: Christine Welander

Title: Keys to Positiveness at Work

Date 5.10. 2010

Number of pages 33

Appendices 3

Summary

This Bachelor's Thesis is an assignment within the T.A.G - (Promotion of Self-conducted Activity) project of the Finnish Ministry of Health and Social Welfare. The emphasis of my work is on the functional capacity and well-being of a professional team and therefore the aim is to offer the small-size group of professionals a workshop during which the theme Keys to Joyful Working is reflected on by using functional methods. This Bachelor's Thesis is divided into a theoretically connected written part based on literary studies and on the other hand in a practically performed part by means of the workshop. In this Bachelor's Thesis the impact of positive work experiences on the functioning capacity of professional teams will be discussed as well as what results can be obtained in the professional groups' functioning capacity by using functional methods. The name of the workshop points at the group members' observations and experiences during the workshop, as well as it refers to my personal experience as a writer of this Bachelor's Thesis and as a future group instructor during the process of realization and performance of the workshop. In this Bachelor's Thesis I refer to Antonovsky's theory of Sense Of Coherence, as well as to Kurki's view on sociocultural animation. Bion's theory of the activity levels of working groups also has contributed to this work. During the writing process I have studied literature that focuses on job satisfaction, professional team work, group dynamics, functional methods, art therapy, group instruction and creativity.

Language: Swedish

Key words: job satisfaction, functional capacity of professional teams, group dynamics, functional methods, art therapy, interaction, group counseling, creativity

Filed at: The examination work is available either at the electronic library Theseus.fi or in the library.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	INLEDNING	1
1.1	Syfte och fokus.....	1
1.2	Uppläggnings av arbetet.....	2
1.3	Frågeställningar och nyckelord	3
2	KÄNSLA AV SAMMANHANG SOM CENTRAL TEORI.....	3
2.1	Antonovskys SOC-teori	3
2.2	Sociokulturell entusiasmering	4
2.3	Bions teori om gruppens aktivitetsnivåer	5
3	ARBETSGLÄDJENS INNEBÖRD	5
3.1	Vad innebär arbetsglädje och hur kommer den till känna?.....	5
3.2	Interaktionens roll i arbetsamfundets funktionsförmåga.....	7
4	TILLÄMPNING AV FUNKTIONELLA METODER	8
4.1	Vad innebär funktionella metoder?	8
4.2	Begrepp	9
4.2.1	Intermodalitet.....	9
4.2.2	Association	10
4.2.3	Kreativitet.....	10
4.2.4	Improvisation.....	11
4.2.5	Lek.....	11
5	WORKSHOPEN	12
5.1	Praktiska arrangemang.....	12
5.2	Workshopens inledning.....	13
5.3	Uppvärmningens syfte	13
5.3.1	Uppvärmning 1 : Nycklar.....	14
5.3.2	Uppvärmning 2 : Cirkelrörelse	15
5.4	Arbetspass 1: Den Pedagogiska Solen.....	16
5.5	Arbetspass 2: Tecknad Arbetsglädje.....	17
5.6	Sammanfattning i poesiform.....	18
5.7	Delning och Avslutning	19
6	HANDLEDARENS ROLL.....	20
6.1	Handledarens uppgift och utmaning	20
6.2	Handledarens kompetens	21
7	UTVÄRDERING AV WORKSHOPEN	22
7.1	Vad innebär utvärdering av workshopen?	22
7.2	Frågeformuläret.....	23
7.2.1	Frågornas korrelation till SOC-komponenterna.....	23

7.2.2	Exempel på svar	24
7.3	Utvärderingens teoranknytning.....	24
7.3.1	SOC-teorin	24
7.3.2	Gruppens aktivitetsnivå under workshopen	25
7.3.3	Entusiasmering.....	26
8	REFLEKTERANDE SLUTSATS.....	27
8.1	Handledarsynvinkel	27
8.2	Metodperspektivet.....	29
	KÄLLFÖRTECKNING.....	31

1 INLEDNING

Detta arbete görs inom ramarna för Social- och hälsovårdsministeriets T.A.G. (Tillgång, Aktivitet och Gemenskap) i livet- projekt. Min uppdragsgivare inom projektet är personalen på ÅUCS avdelning 112 i Åbo. Arbetet fokuserar på befrämjande och upprätthållande av personalgruppens arbetsrelaterade välbefinnande och funktionsförmåga och har glädjen i arbetet som kärnbudskap.

1.1 Syfte och fokus

I syfte att som blivande socionom erbjuda personalgruppen nya sätt att befrämja sin funktionsförmåga kommer jag i detta examensarbete att beskriva hur jag för denna grupp planerade och utförde en workshop under namnet Nycklar till Arbetsglädje. Mitt examensarbete inbegriper även en utvärderande och reflekterande del.

Tillsammans med gruppen som bestod av 5 deltagare, bearbetades temat Arbetsglädje genom att tillämpa skapande och funktionella arbetsmetoder. Gruppen utgjorde cirka en tredjedel av hela personalen, och min avsikt var att erbjuda deltagarna möjligheten att uppleva ett för dem annorlunda och nytt sätt att samarbeta runt ett tema. Min tanke var att idéer och intryck från workshopen skulle kunna föras vidare och enligt behov tillämpas bland hela personalen på avdelningen. Jag ville introducera funktionella metoder för arbetsgruppen i syfte att inspirera den till att fortsättningsvis vara öppen för liknande samarbetsätt. Under workshopen strävade jag efter att ge gruppen upplevelsen av att genom skapande övningar i grupp få insikter i sätt uppleva och reflektera över vad arbetsglädje innebär. Att planera en workshop där gruppen och jag tillsammans skulle skapa och experimentera oss fram till insikter i arbetsglädjens tecken såg jag som en inspirerande utmaning.

Frågor som i detta examensarbete ska besvaras är: Vad innebär arbetsglädje och under hurdana omständigheter förekommer den? Hur inverkar arbetsglädje på gruppens funktionsförmåga? Hur kan funktionella arbetsmetoder berika gruppens interaktion och känsla av sammanhang? Min roll som blivande socionom och grupphandledare under workshopen tangeras och reflekteras även mot den kunskap jag inhämtat från litteraturen.

Min arbetsrubrik Nycklar till Arbetsglädje syftar dels på att under detta examensarbets skrivprocess få insikter i vad arbetsglädje innebär, samt på de för gruppen nya sätt att samarbeta som jag under workshopen hade tänkt introducera för den. Jag såg tanken att samarbeta med gruppen på en möjligast jämlik basis som betydelsefull, eftersom min målsättning som entusiastmerare enligt Kurki var att minimera min handledande roll då gruppen kommit igång med självständigt arbetande (Kurki, 2000, 25).

Genom att erbjuda gruppen nya sätt att kommunicera och interagera genom skapande uttrycksformer strävade jag efter att ge den nya infallsvinklar på sina unika resurser och funktionsvillkor. Denna önskan korrelerade med Nachmanovitch (2004, 180) utpekande av konstutövning som ett sätt att ge nya referensramar till det som gruppen behöver fokusera på.

En målsättning för detta examensarbete var dessutom att som blivande socionom få utveckla min kompetens i att planera och genomföra en workshop under vilken funktionella metoder används. Rubriken Nycklar till Arbetsglädje kan även ses belysa de insikter jag fick i att planera och utföra workshopen. Under planeringsprocessen fördjupade jag mig, förutom i tillämpning av funktionella arbetsmetoder, i vilka faktorer som inverkar på personalens välbefinnande på arbetsplatser eftersom min strävan var att bemöta gruppen i den situation den befann sig i (Tveiten, 2003, 43).

Eftersom jag arbetade med examensarbetets målgrupp endast under ett tillfälle, utgick jag från den i grunden välfungerande gruppen som önskade inhämta nya sätt att befrämja och upprätthålla sin funktionsförmåga. Temat arbetsglädje finner jag aktuellt i dagens prestationsinriktade och föränderliga samhälle, och upplever varje insats till att befrämja välbefinnande och fungerande samarbete i arbetsgrupper som motiverande och meningsfull.

1.2 Uppläggnings av arbetet

Examensarbetet består av tre delar. I den första delen presenterar jag Antonovskys teori kring känslan av sammanhang, Kurkis teoretiska beskrivning av sociokulturell entusiasmering, samt Bions teori om gruppens olika aktivitetsnivåer, vilka jag anser tangerar tillämpningen av funktionell metodik i grupper. I denna sektion befattar jag mig även med vad arbetsglädje utgörs av och innebär i arbetssamfundets funktionsförmåga. Med tanke på detta examensarbets praktiska utförande ämnar jag redogöra för innebörden av funktionella arbetsmetoder. Jag strävar efter att under detta examensarbete genomgående hänvisa till de teoretiska referenserna i syfte att klargöra en övergripande känsla av sammanhang i det jag utfört.

Den andra delen av arbetet beskriver hur jag planerat, motiverat och ställt upp detta examensarbets praktiska utförandedel, dvs. workshopens program. Socionomens roll som handledare under workshopen ser jag också som relevant att tangerar i denna sektion.

I den avslutande delen utvärderar och reflekterar jag utgången av den genomförda workshopen. Utvärderingen gör jag utgående från de teoretiska och praktiska kunskaper jag inhämtat under planeringsprocessen, samt mina egna observationer under workshopen. Ett inslag i utvärderingen utgörs av den feedback som jag bad deltagarna ge mig genom att besvara frågorna på ett utvärderingsformulär efter att workshopens program var avslutat.

1.3 Frågeställningar och nyckelord

I detta arbete söker jag, dels genom litteratur och dels genom upplevelser och iakttagelser under workshopen, svar på vad arbetsglädje innebär och under hurdana omständigheter den förekommer, samt på hur arbetsglädje inverkar på gruppens funktionsförmåga. Hur gruppens funktionsförmåga kan befrämjas genom tillämpning av funktionella metoder under en workshop vill jag även besvara, samt finna svar på hurdan handledarens roll är i förverkligandet av arbete i grupp med hjälp av funktionella metoder.

2 KÄNSLA AV SAMMANHANG SOM CENTRAL TEORI

Detta arbete har jag valt att bygga kring Antonovskys teori om Känslan av Sammanhang (Sense Of Coherence). För att individer ska vara motiverade till att utföra arbete tillsammans, är känslan av att det som görs har ett sammanhang väsentlig. Kurkis teori kring sociokulturell entusiasmering såg jag kunna kombineras till Antonovskys teori, såväl som kunna refereras till i min uppgift som planerare, entusiasmerare och handledare under arbetet. För att ha en inblick i gruppens olika aktivitetstillstånd under workshopen valde jag att följa Bions gruppteoretiska resonemang. Eftersom syftet med detta arbete är att befrämja gruppens funktionsförmåga, såg jag denna teori tangera gruppens förmåga att kunna samarbeta fokuserat på en gemensam målsättning.

2.1 Antonovskys SOC-teori

Den övergripande teoretiska referensram som jag använder i detta examensarbete har som sitt centrala begrepp Sense Of Coherence (SOC), dvs. Känsla Av Sammanhang. Begreppet beskrivs som ett förhållningssätt som uttrycker graden av individens känsla av tillit till att de stimuli som existerar i dennas inre och yttre värld under livets gång har en struktur, förutsägbarhet och begriplighet. Förutom detta är det av betydelse att de resurser individen behöver för att kunna bemöta de krav dessa stimuli ställer finns tillgängliga. Individens tillit till att dessa krav innebär utmaningar som är värda investering och engagemang är även väsentligt för graden av SOC. (Antonovsky, 1991, 41).

De tre centrala komponenterna i SOC är begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Graden av begriplighet syftar på i vilken utsträckning inre och yttre stimuli upplevs som förnuftsmässigt gripbara, dvs. som ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig information. En hög känsla av begriplighet innefattar en tillit

till att framtida skeenden i individens liv är förutsägbara eller åtminstone möjliga att ordna och förklara. Hög begriplighet i individens förhållningssätt innebär även att motgångar och misslyckanden kan göras begripliga, emedan en låg känsla innefattar ett kaotiskt, oförklarligt, oordnat och slumpmässigt synsätt på skeenden. (Antonovsky, 1991, 38,39). Komponenten hanterbarhet betecknar graden av individens upplevelse av att inneha de resurser som behövs för att kunna bemöta de krav som ställs av de stimuli denna utsätts för. Individens tillit till att dessa resurser finns till dennas förfogande avgör graden av känslan av hanterbarhet inför och under exempelvis en utmanande situation. (Antonovsky 1991, 40). Den tredje komponenten meningsfullhet kan betraktas som SOC-begreppets motivationskomponent. Meningsfullhet syftar på huruvida individen känner en känslomässig innebörd i livet och att problem och krav denna ställs inför åtminstone delvis är värda att investera energi, engagemang och hängivelse i. Utmaningar välkomnas snarare än ses som bördor. Då en individ med hög känsla av meningsfullhet konfronteras med motgångar, är hon i grunden inställd på att söka mening i det som sker och för att göra sitt bästa för att bemästra dem. (Antonovsky, 1991, 41).

Antonovskys resonemang kring att en individs känsla av att höra till ett sammanhang, i detta fall till en unik arbetsgrupp, ser jag passa bättre in i min kontext, än exempelvis Csikszentmihalyis teori kring känslan av meningsfullhet i det utförda som skapare av `flow` i det som utförs. Csikszentmihalyis teori ser jag passa bättre in på individnivå, emedan jag klarare kan se Antonovskys SOC- teori befatta sig även med gruppgemenskap i fungerandet. Jag kommer trots det att tidvis tangera Flow- teorins tankegångar i skrivandet av detta arbete, eftersom komponenten arbetsglädje går att finna i dem.

2.2 Sociokulturell entusiasmering

Sociokulturell entusiasmering som begrepp syftar till en verksamhet, vars målsättning är att på ett livgivande sätt motivera individer och grupper till gemenskapsbefrämjande verksamhet och interaktion. Kärntanken är att uppliva processer av förnimmelse och självförverkligande hos människor, vilket inverkar förändrande på människors förhållningssätt och relationer till varandra. Entusiasmering uppväcker människors medvetenhet och vilja till socialt umgänge och interaktion. Social transformation som ett centralt begrepp i entusiasmering innebär förändring som leder till att människors livskvalitet i samfund och samhällen förbättras. (Kurki, 2000, 19, 20, 25).

Ifråga om gruppverksamhet skriver Kurki om ett uppmuntrande tillvaratagande av hos gruppdeltagarna inneboende resurser. Entusiasmering kan även ses som ett sätt att `uppväcka liv där det inte finns`, dvs. skapa en atmosfär och motivation till självständig och ansvarsfull verksamhet. Handledaren uppmuntrar och motiverar gruppen till ett igångsättande av olika processer, och tillämpar metodik som befrämjar och underlättar gruppens inneboende kompetens till självstyrning. (Kurki, 2000, 23).

2.3 Bions teori om gruppens aktivitetsnivåer

Enligt Granström indelar Bions teori gruppens funktioner i två nivåer: arbetsgruppen och grundantagandegruppen. Arbetsgruppen består av individer som aktivt deltar i det gemensamma arbetet i gruppen, emedan grundantagandegruppen fungerar på en mer okoncentrerad nivå där den givna uppgiften antas vara ersatt av någon annan gemensam uppgift. (Granström, 2007, 61).

Granström definierar skillnaden mellan arbetsgrupp och grundantagandegrupp genom att beskriva arbetsgruppens verksamhet som en sofistikerad och uppgiftsinriktad aktivitet. Arbetsgruppen utnyttjar deltagarnas speciella kompetenser och olikheter, vilka i sig främst betraktas som resurser värda att uppmärksamma och tillämpa. (Granström, 2007, 70,71).

Bions gruppteori beskriver olika skeenden i gruppers aktivitetsnivå, vilket jag ser som viktig kunskap för mig som blivande socionom och grupphandledare. Eftersom jag och gruppen inte kände varandra från förut och samarbetet bestod av endast en sammankomst, såg jag det som betydelsefullt att vara observant för och förberedd på olika fenomen i gruppen som kunde inverka på den gemensamma aktivitetsnivån.

3 ARBETSGLÄDJENS INNEBÖRD

I detta kapitel vill jag beskriva arbetsglädjens relation till funktionsförmågan, samt under hurudana interaktiva omständigheter den kan förekomma i ett arbetssamfund. Detta kapitel besvarar frågorna 'Vad innebär arbetsglädje och under hurudana omständigheter förekommer den?', samt 'Vilken inverkan har arbetsglädje på gruppens funktionsförmåga?'.

3.1 Vad innebär arbetsglädje och hur kommer den till känna?

Pietarinen skriver att Spinoza ser individens livskraft, utveckling och glädje sammanlänkas till att denna kontinuerligt vill utveckla sina resurser (Pietarinen, 1995, 23). Csikszentmihalyi ser inte endast tillämpningen av den intellektuella kunskap hos individen som tillräcklig för att känslor av lycka och tillfredsställelse ska kunna uppnås. Däremot ser han som väsentligt att individen verkligen känner för och vill göra det som utförs. Csikszentmihalyi (1990, 40). Utmaningar och möjligheter till valfrihet och kreativitet ser Csikszentmihalyi som bidragande faktorer till att ett arbete känns lustfyllt att utföra. Då en arbetstagare njuter av och trivs med sitt jobb

inverkar detta på både dennes egen inre tillfredsställelse, och på själva arbetsprestationen, skriver han. (Csikszentmihalyi, 1990, 181-183)

Mäkisalo-Ropponen skriver att ett sunt och välmående arbetsamfund betecknas av att arbetskamraterna stöder, hjälper, uppmuntrar och tackar varandra. Ett gott arbetsplatsklimat gör utförandet av arbetet lustfyllt, skriver hon. (Mäkisalo-Ropponen, 2007, 167)

Wärnå-Furu ser små ord av uppskattning och beröm kunna underlätta uppkomsten av arbetsglädje i gruppen. Enligt henne sammanlänkas arbetsgruppens funktionsförmåga till hurudan känslan av att vara delaktig i ett sammanhang hos medlemmarna i ett arbetsamfund är. Hon menar att arbetsglädje kan innebära att arbetstagare känner sig värdefulla och betydelsefulla i den grupp eller organisation de fungerar i. Känslan av att vara behövd och delaktig i verksamheten, och stolt över sin arbetsinsats är av betydelse i fråga om arbetsglädje. För att arbetsglädje ska förekomma är det viktigt att allas arbetsinsatser i en grupp bekräftas och ses som betydelsefulla, liksom att arbetstagaren känner sig respekterad och värdefull som människa i sitt arbetsamfund, skriver hon. (Lindqvist & Wärnå-Furu, 2009, 13,14).

Enligt Antonovsky kan enskilda gruppmedlemmars Känsla av Sammanhang samtidigt upplevas som lägre på det individuella planet, men som starkt i upplevelsen av grupp gemenskap. Ökad tillit hos enskilda deltagare har således en inverkan på hela gruppens funktionsförmåga. Hur de enskilda individernas upplevelse av samstämmighet med sin arbetsgrupp sammanlänkas till hela gruppens funktionsförmåga ser Antonovsky i SOC- begreppet på gruppnivå både upplevelsegraden och överensstämmelsen bland gruppmedlemmarna som betydelsefull. Gruppens Känsla av Sammanhang kan exempelvis basera sig på sammantagen information om graden av SOC hos individerna i gruppen antingen i genomsnittligt hänseende, eller utgående från andelen individer med en stark SOC i gruppen. Då gruppmedlemmarna uppfattar gruppen som ett kollektiv som ser sin tillvaro som begriplig, hanterbar och meningsfull, och dessutom innehar en hög samstämmighet i upplevelser, har den en stark Känsla av Sammanhang. (Antonovsky, 1991, 211, 212).

Hur gruppens funktionsförmåga och stämningen som råder i den kan undersökas och reflekteras genom tillämpning av funktionella metoder ser jag relatera till Antonovskys (1991, 213, 214) bedömning av SOC i en grupp där fokus ställs på gruppens sk. kulturella produkter, vilket innebär att observationer av kollektivt beteende eller analysering av gruppens gemensamma ritualer, humor, språkbruk och myter göres. (Antonovsky, 1991, 213, 214)

För att arbetsglädje ska förekomma måste motivationen och viljan till förändring komma från enskilda arbetstagares och hela arbetsamfundets håll, skriver Wärnå-Furu. För att de anställda ska vilja göra sitt bästa är befrämjandet av deras individuella utveckling av stor betydelse. Enligt henne är känslan av att

arbetsplatsens atmosfär i det stora hela är god av central betydelse. (Lindqvist & Wärnå-Furu, 2005, 14).

3.2 Interaktionens roll i arbetssamfundets funktionsförmåga

Att interagera innebär att individer turvis inverkar på varandra. För att interaktion ska kunna ske är det viktigt att båda parter vågar uttrycka sig, är kapabla till att lyssna och är villiga till inverkan. En fungerande interaktion förutsätter, förutom talandet, ett aktivt och lyhört lyssnande. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 200).

Interaktionen spelar en betydande roll i arbetstagarnas möjligheter att befrämja varandras resurser. En interaktiv grundenhet som består av två personer innebär ett möte mellan två självkänslor. Ett arbetssamfund som präglas av samverkan och en godkännande, inte övergivande atmosfär, förstärker dess medlemmars positiva uppfattningar om sig själva och kan rentav leda till att arbetstagarna upptäcker dolda resurser och talanger hos sig själva. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen, Sallinen, 1999, 90).

Mäkisalo- Ropponen skriver att en välfungerande interaktion innebär att det som uttalas görs möjligast klart och tydligt, eftersom oklarhet kan leda till feltolkningar och missuppfattningar. Hur klart och tydligt en individ kan förnimma sin omvärld, uttrycka sig själv och tolka andras budskap är centralt i detta sammanhang. Ifall det sagda förblir otydligt för lyssnaren, föreligger risk för feltolkning, vilket i sin tur försvårar samarbetet, skriver hon. (Mäkisalo- Ropponen, 2007, 205)

SOC-begreppets begriplighets- och hanterbarhetskomponent kan sammanlänkas till hur klar och tydlig interaktion inverkar på arbetsgruppens känsla av sammanhang och därmed på hur bra den fungerar. (Antonovsky, 1991, 39,40).

För att kunna undvika att gruppens samarbetande förlorar sitt gemensamma fokus, bör arbetsuppgiften klargöras möjligast tydligt. Ett grundantagandeläge kan undvikas genom att deltagarna stöds i att interagera med varandra på ett direkt och inlevelsefullt sätt. (Kopakkala 2005, 44). Som betydelsefullt för den goda funktionsförmågan ser Manka ett öppet kunskaps- och informationsflöde på arbetsplatsen, samt individernas känsla av att kunna inverka på det egna arbetet. (Manka, 2006, 58, 59).

4 TILLÄMPNING AV FUNKTIONELLA METODER

I detta kapitel beskriver jag vad funktionella arbetsmetoder innebär, samt vilka begrepp som kan sammanlänkas till dem. Jag vill även här finna svar på frågan 'Hur kan gruppens funktionsförmåga befrämjas genom tillämpning av funktionella metoder?', samt utreda den sociokulturella entusiasmeringens roll i sammanhanget.

4.1 Vad innebär funktionella metoder?

Ruusunen beskriver funktionella metoder som ett sätt att genom olika skapande uttryck ge det bearbetade temat en form som fortsättningsvis kan bearbetas i syfte att uppnå djupare insikter och förståelse. Med hjälp av exempelvis bilder, berättelser, skriftligt skapande eller dans kan olika fenomen göras synliga för de deltagande, skriver hon. Fenomen synliggörs då de uttrycks i berättelseform. Då ett fenomen eller tema genom exempelvis drama, bildligt eller verbalt uttryck fått sin form, ger detta upphov till diskussion, vilket enligt henne i sin tur föder nya berättelser. (Ruusunen, 2005, 54).

Kopakkala skriver att en funktionell övning ska fungera befrämjande för gruppens funktionsförmåga och leda till att en emotionell bindning uppstår mellan gruppdeltagarna. Övningen kan enligt honom även ge deltagarna flera nya infallsvinklar på det bearbetade temat. (Kopakkala 2005, 158-160). Rankanen skriver att det egna arbetet inte behöver förstås eller tolkas medvetet, emedan tankar, minnen, upplevelser och känslor som uppkommit i samband med skapandet och dess betraktande är det som förs fram till gruppgemenskapen. På detta sätt kan det som upplevts under skapandeprocessen göras synligt/ förståeligt även för de andra. Det som individen upplevt under skapandet kan sammanföras i dennas vardagsverklighet och människorelationer genom att i det nyupplevda se och integrera möjligheter till nya sätt att tänka och fungera. (Rankanen, Hentinen, Mantere, 2007, 95,96). Tveiten tangerar detta genom att betona att det som kommer till uttryck under de funktionella övningarna inte ska tolkas utan endast bereda deltagarna väg och möjlighet för upptäckter. (Tveiten, 2003, 39)

Funktionella arbetssätt kan enligt Ruusunen (2005, 60) berikas med hjälp av expressiva (uttryckande) metoder som befrämjar dialogiskt kontaktskapande. Ruusunen skriver också att det genom tillämpning av expressiva metoder är möjligt att beskriva upplevelser och känslor. Enligt henne kan personlig identitetsutveckling och samhällsgemenskap, och även experimentering med olika alternativ i den egna tillvaron befrämjas med hjälp av expressiva metoder. (Ruusunen, 2005, 54). Nachmanovitch (2004, 71, 72) menar att människan, genom att hon förverkligar sig själv och synliggörs i verksamheten kan stödjas i att bli och vara den hon är. Tudor-Sandahl beskriver på liknande sätt den skapande processen som en tillämpning av den kunskap individen redan innehar på personliga, originella och oförutsägbara sätt.

Allt som tangerar gränsöverskridande och längtan efter något nytt kan sammanlänkas till den kreativa hållningen i individens liv, menar hon. (Tudor-Sandahl, 2010, 99,100)

Csikszentmihalyi ser expressiviteten som ett sätt att beskriva det vi upplever genom att tillämpa konstnärliga uttrycksformer såsom exempelvis dans, drama, poesi eller bildkonst. Han menar även att människan genom spontan uttrycksfullhet frigörs till att på sitt unika sätt förverkliga sig och vara den hon är och ge uttryck för det hon vill förmedla till sin omvärld. (Csikszentmihalyi, 1990, 216). Nachmanovitch upplever att det i alla expressiva uttrycksformer finns en förenande erfarenhet som utgör det viktigaste i skapandet. Han ser råmaterialet lekas fram ur det undermedvetna genom att dansa, skriva, måla eller spela. (Nachmanovitch, 2004, 16, 17).

Kurki ser verksamhet som innebär bearbetning av teman genom konstnärliga uttryck såsom exempelvis dans, musik, litteratur, film och bildkonst, lämpa sig ypperligt för sociokulturell entusiasmering, eftersom människor då ges möjligheter att delta i mångsidig expressiv verksamhet där de på kreativa sätt kan ge uttryck för sina tankar och värderingar. Entusiasmerarens roll i funktionell och expressiv verksamhet ser Kurki som en beredare av en trygg, motiverad och respektfull atmosfär inom vilken fokuserat samarbete och insiktsgivande experimentering på för deltagarna okända dimensioner kan ske. (Kurki, 2000, 23, 139).

4.2 Begrepp

I detta kapitel beskriver jag innebörden av begrepp som förekommer i tillämpning av funktionella metoder, samt som tangerar det praktiska utförandet av detta examensarbete.

4.2.1 Intermodalitet

Levine beskriver det intermodala tillvägagångssättet som en metod, där olika skapande uttryckssätt, dvs. modaliteter avlöser och fördjupar varandra under bearbetningen av ett gemensamt tema. På detta sätt bearbetas och betraktas temat ur olika synvinklar och djup under processens gång. Levine beskriver även intermodaliteten i arbetssättet som en rörelse där en mångfald av olika konstnärliga uttryck leder i riktning mot en klar och koncentrerad helhet. (Levine, 2003, 10, 74,75).

Örn skriver att Stern ser nyskapande ske då former av vitalitet i olika konstnärliga uttryck sammanförs. Stern menar även att individer som tänker i former av vitalitet tänker på ett annorlunda sätt än vad den etablerade psykologin omfattar. (Örn, 2009, 7).

Enligt Vahala har den intermodala bearbetningens gradvisa fördjupning i tematiken en stegrande inverkan på deltagarnas uttryck och uppträdande inför gruppen. (Vahala, 2003, 76). Levine menar att det är viktigt att befrämja gruppdeltagarnas

möjligheter till olika uttryckssätt eftersom detta maximerar friheten till uttryck (Levine, 2003, 176).

4.2.2 Association

Lampikoski beskriver en association som en kreativt sammanställd helhet av element som liknar varandra eller som ser ut att ha ett gemensamt sammanhang. I associerande kreativitet sökes kedjor av minnesbilder upp genom tillämpning av olika inspirerande begrepp och metoder, skriver han. Genom att exempelvis skapa nya ordkombinationer kan problemlösning ske, såsom han ser nya associationer kunna skapas genom att kombinera symboler, bilder och former. (Lampikoski, 2004, 104).

4.2.3 Kreativitet

Enligt Vahala innebär kreativitet att överskrida gränser, att ha modet att experimentera och friheten att göra försök och misslyckas. (Vahala, 2003, 71). Nachmanovitch (2004, 178) ser kreativitet framföras av det lekande sinnet.

Lampikoski skriver att kreativitet kan framkomma i form av musikalisk kreativitet, som innebär ljud, rytm och komposition, samt som spatialisk kreativitet, som innebär visuell estetik, att måla och rita. Kinestetisk kreativitet beskriver han som en läggning för dans, rörelse, installationer och drama, emedan kreativitetens intrapersonella dimension kan ses som en fallenhet för att undersöka, reflektera och för att genomföra individuella projekt. Interpersonell kreativitet beskriver Lampikoski slutligen som verksamhet i interaktionell expressivitet och samarbete. (Lampikoski, 2004, 61).

Som utgångspunkt i skapande och funktionella metoder möjliggör kreativiteten tillämpandet av fantasirikedom och lek som arbetssätt, skriver Nietosvuori (2008, 140). Cameron beskriver konstutövning som ett möte där vi möter vår sanning, oss själva och vårt individuella uttryckssätt. Vi blir äkta i och med vår unikheter, ur vars kärna skapandet flödar, menar hon. (Cameron, 2002, 82).

Enligt Winnicott hör universellt förekommande kreativitet ihop med att ha liv och utgör något som alla människor har del i. Han menar att kreativiteten hänger ihop med individens attityd till den yttre verkligheten. (Winnicott, 1981, 93). Rankanen ser däremot att individen, för att kunna leva kreativt, ständigt ska kunna nå sin inre verklighet, sina innersta behov och sitt eget sätt att uppleva den yttre världen. Hon skriver att kreativitet kan befrämjas i en tryggt avkopplad atmosfär av medveten närvaro och lekfullhet. (Rankanen m.fl., 2007, 195, 196). Nachmanovitch ser en öppenhet för att lyssna till den vägledande rösten som väsentlig för skapandet. Han skriver att en skapande människa inte eftersträvar en vision, utan förmågan att tala med egen röst. (Nachmanovitch, 2004, 46)

Enligt Wikström kan kreativitet tänkas uppfattas som vägen från kaos till ordning. Han ser kaos och förvirring som förutsättningar för att idéer och nya samband ska kunna uppmärksammas. En kaotisk och förvirrad fas där klarhet sökes övergår gradvis i en alltmer strukturerad och fokuserad fas under skapandeprocessens gång, skriver han. (Wikström, 2006, 201,202).

Lampikoski ser nyupptäckandets glädje kunna infinna sig då det invanda betraktas ur nya synvinklar, genom nya linser. Att kunna använda fantasin som resurs är enligt honom att vara i kontakt med skapandets kärna. Fantasiatänkandet ser han som en tillämpning av kreativitetskoden, att spontant framkalla inspirerande alternativ med hjälp av både undermedvetet och intuitivt handlande. (Lampikoski, 2004, 97, 113)

4.2.4 Improvisation

Improvisationens kärna anser Nachmanovitch utgöras av medvetandets fria lek. Han beskriver även improvisation som aktiv intuition, vars utflöde består av återkommande valsituationer. Ett helhjärtat improviserande innebär enligt honom att våga följa med strömmen, att komponera och skapa genom att sammanföra olika idéer och val som dyker upp. (Nachmanovitch, 2004, 46, 16, 17)

Tudor-Sandahl anser att en kreativ hållning finns hos alla som har en öppen och personlig hållning till livet, och som har lyckats bevara förmågan att kunna låta sig överraskas. Hon ser ett kreativt livssätt som en attityd inom vilken individens spontana handling är väsentlig. (Tudor- Sandahl, 2010, 93, 94).

4.2.5 Lek

Nachmanovitch ser alla skapande handlingar som lek och därvid äkta konst som härledd ur lekandet. Han kallar leken en av de stora livsfunktionerna och kreativitetens startpunkt och ser inlärning och utveckling som omöjliga utan den. Lek är en fråga om sammanhang förklarar Nachmanovitch i och med att den snarare är en fråga om hur man gör något än vad man gör. Han ser även lekande improvisation föda nya interaktiva sätt att se på omvärlden och på oss själva samt befrämja vår kapacitet att bemöta förändringar. (Nachmanovitch, 2004, 47-49).

Cameron (2002, 153) skriver att människor sammanlänkas i leken genom glädjen, inte plikten. Mäkisalo-Ropponen menar att förändringar i ett arbetssamfund förutsätter att lekfullhet och skojfriskhet hos arbetstagare bejakas och accepteras, eftersom förnyelse förutsätter lekfull kreativitet och experimenteringslust. I arbetssamfund där lekfullhet bejakas, ges det utrymme för utprovning av nya tillvägagångssätt och alternativa sätt att fungera. (Mäkisalo-Ropponen, 2007, 169). Enligt Nachmanovitch (2004, 71) kan leken betraktas som kompetensens rötter, eftersom bristen på kontakt till leken kan resultera i en förstelnat professionell kompetens.

5 WORKSHOPEN

Enligt Vahalas (2003, 76) tankegångar kring att workshopens program ska planeras i enlighet med de resurser som finns till hands, har jag i detta arbete valt att tillämpa sådana funktionella metoder som kunde uppfylla det entusiasmerande, sammanhangsskapande och intermodala synsättets målsättningar på ett plan som både lämpade sig för målgruppen som uppdragsgivare samt för mig som nybörjande grupphandledare.

Workshopen, till vilken jag valt namnet Nycklar till Arbetsglädje följer Vahalas (2003, 75-77) beskrivning av hur verksamhetens ordningsföljd kan byggas upp som en helhet, vars inledande presentationsfas övergår i uppvärmning inför den funktionella verksamheten, för att därefter övergå i en reflekterande och avslutande fas.

5.1 Praktiska arrangemang

Som praktiska arrangemang inför workshopen såg jag till att gruppen var inbjuden och relevant informerad om workshopen som jag hade valt att planera och genomföra enligt uppdragsgivarens önskemål (Se Bilaga 1). Min funktion som handledare innan gruppen sammankom var att informera gruppen om den förestående verksamheten genom att ge den uppgifter om tidpunkt, plats, program och lämplig klädsel för workshopen. Efter att ha fått veta deltagarantalet gjorde jag detta genom att skicka deltagarna varsitt informationsbrev ca.2 veckor innan workshopen ägde rum. Jag strävade efter att formulera brevet (Se Bilaga 2) på ett positivt och inspirerande sätt enligt Kurkis (2000, 23) tankegångar kring uppmuntrandet och skapandet av en atmosfär som inspirerar och motiverar till deltagande.

Antonovskys SOC-komponent meningsfullhet såg jag som en utgångspunkt för mitt uttryckssätt i brevet, eftersom den syftade på den motivation som utgjorde förutsättningen för det känslomässiga engagemang som jag hoppades kunna väcka hos mottagaren. (Antonovsky, 1991, 40)

Till förberedelserna hörde även att jag hade utrymmet bokad och materialen införskaffade. Workshopen hölls på YH Novia eftersom jag, enligt Lampikoskis tanke kring att ett rutinmässigt förhållningssätt till omgivningen inverkar hämmande på kreativiteten, ville erbjuda gruppen en från den invanda arbetsmiljön avvikande plats där kreativt förverkligande och experimentering med för den ny metodik kunde ske. (Lampikoski, 2004, 113).

5.2 Workshopens inledning

Workshopen inledde jag enligt Blatners (1997, 57-59) beskrivning av inledningsfasen genom att presentera mig själv med några ord på ett sätt som jag hade anpassat till min uppfattning av gruppens karaktär, samt att därefter beskriva arbetssätten som tillämpades under workshopen. Jag tog även upp den valda tematikens relevans till målsättningarna som gruppen i form av uppdragsgivare ställt. Under inledningen informerade jag gruppen om workshopens tidtabell, telefonanvändning och annat praktiskt. Tystnadsplikten blev även överenskommen under inledningen.

5.3 Uppvärmningens syfte

Blatner ser anpassandet av den uppvärmande presentationen enligt gruppens behov och karaktär som en sammanlänkande faktor. En lyckad uppvärmning resulterar enligt Blatner i att gruppen fattar tycke och känner tillit för handledaren. Äkta värme och genuin närvaro för gruppen sprider en förtroendefull atmosfär i gruppgemenskapen, anser han. Gruppdeltagarna kan genom handledarens eget uppförande förmedlas exempel på spontanitet, humor, frihet till uttryck och till att våga öppna sig inför andra. Som uppvärmningens viktigaste uppgift ser Blatner att skapa en atmosfär som befrämjar spontanitet i gruppen. (Blatner 1997, 57-59). Spontaniteten beskriver Kopakkala (2005,116) som ett tillstånd av trygg och förtroendefull närvaro som leder individen till kreativa handlingar.

Rankanen beskriver uppvärmningen som ett åstadkommande av en tudelad process, där känslor och känslomässiga sinnesintryck aktiveras för att sedan genom den skapande metoden kanaliseras och koncentreras för konkret betraktelse. Gruppdeltagarna ledsagas till ett tillstånd av ökad förnimmelsenivå, där exempelvis omgivningens former, färger, ljus, ljud och rytmer förorsakar känslor av ökad närvaro i tid och rum hos dem. (Rankanen m.fl., 2007, 107, 108). Enligt Kopakkala (2005, 118) kan en tillräcklig och fungerande uppvärmning leda individen in i ett tillstånd i vilket hon kan göra något för sig nytt och meningsfullt.

Nachmanovitch (2004, 132) ser att individens rädsla för att uppträda eller yttra sig utgör hinder för det kreativa fria flödet. Han beskriver uppvärmande förberedelser som väsentliga för att hinder och nervösa tvivel inte ska förhindra gruppdeltagares förmåga att genom skapande uttryck fungera som förmedlare (Nachmanovitch, 2004, 79-80).

Kopakkala ser grupphandledarens inställning till den förestående workshopen; till dess syfte, innehåll och struktur, ha en stor inverkan på vad som sker och uppnås tillsammans i grupp. Han anser att gruppen förnimmer om handledaren är genuint intresserad, motiverad och insatt på det gemensamma arbetet, och ser gruppen få sin energi och motivation initierad utgående från det sätt handledaren framlägger det förestående samarbetspasset. Tillämpandet av funktionella metoder i grupparbetet förutsätter en fungerande uppvärmning. Enligt Kopakkala är det väsentligt att

grupphandledarens egen uppvärmning leder till att denna går in för arbetet med en öppen och förväntansfull attityd och med viljan att erbjuda workshopens deltagare något nytt och användbart. Utan att själv tro på sin sak är det svårt att få andra att tro på den, skriver han. (Kopakkala 2005, 115,116).

En trygg och tillitsfull atmosfär gör det möjligt för deltagarna att på ett spontant och lekfullt sätt tillåta naturlig ofullständighet i det som kommer till uttryck skriver Blatner. Att engagera deltagarna och att igångsätta interaktion och improvisationslust hos dem ser han även som väsentligt för processen. (Blatner 1990, 57,58).

Enligt Rankanen möjliggör uppvärmningen att gruppdeltagarna, genom att gå in i ett tillstånd av lekfullhet, via skapande verksamhet gestalta olika individuella känslor och tankar. Uppvärmningen underlättar igångsättandet av gruppverksamheten, särskilt genom att förminska graden av kritiskhet. Fokus ligger inte på gruppdeltagarnas kompetenser och konstnärliga anlag, utan det centrala är med vilket känslomässigt engagemang och vilken attityd verksamheten utförs, skriver Rankanen. Hon ser även den minskade benägenheten för kritik som frigörande inför gruppdeltagarens uttrycksfulla skapande. (Rankanen m.fl., 2007, 107, 108).

5.3.1 Uppvärmning 1 : Nycklar

Enligt Tveiten (2003,156) handlar en presentation där individer stimuleras till associationer mer om `vem` de är än om `vad` de är. Eftersom workshopen i detta examensarbete handlade om Nycklar till Arbetsglädje, bestod dess inledande verksamhet av att deltagarna fick välja ut varsin framlagd Nyckel ur en större uppsättning nycklar och diverse andra verktyg som kunde associeras till att öppna något (skiftnyckel, burköppnare, korköppnare, fönsteröppnare). Genom att utöka sortimentet med de nyckelliknande föremålen strävade jag efter att på ett lekfullt sätt stimulera deltagarna till utvidgade associationer kring temat. Syftet med verksamheten var att väcka deltagarnas intresse för associativt tänkande och dess möjligheter. Min tanke var att deltagarna, utgående från den nyckel de valt, kortfattat skulle motivera sina val under en presentationsrunda. Deltagarna fick även berätta vilka förväntningar de hade inför workshopen. Antonovskys komponent meningsfullhet ser jag tangera det gemensamma resonemang som uppkommer i gruppen då fria associationer upplevs bilda ett sammanhang. SOC-begreppets begriplighetskomponent ser jag likaså beröras av att något för deltagarna till synes abstrakt får konkret form. (Antonovsky, 1991, 39, 40).

Williams skriver om användningen av symboler (bilder, föremål) i handledning som ett sätt att skapa ett samband mellan det redan bekanta och det som inte ännu är berättat eller som möjligen är okänt. Symbolens utformning uttrycker något som inte verbalt kan uttryckas klarare. Efter att symbolens innebörd har blivit förstådd, har den enligt Williams uppfyllt sin uppgift. Användning av symboler kan öka deltagarnas medvetenhet inför sin situation, samt hjälpa dem att se och förnimma den på nya sätt.

Metoden utgör ett effektivt sätt att skapa nya samband samt en utvidgad helhetssyn hos deltagarna, menar han.(Williams, 2000, 167).

5.3.2 Uppvärmning 2 : Cirkelrörelse

Uppvärmningen fortsattes med en övning som jag kallade Cirkelrörelse. Gruppdeltagarna och jag stod i ring på golvet. Varje deltagare fick turvis leda gruppen i en spontant vald kroppsrörelse, tills rörelsen `blåstes vidare` till följande ledare. Jag informerade gruppen om att rörelsen även kunde ackompanjeras av en rytm, ett ljud, en sjungen eller nynnad ton, vilket även skedde.

Syftet med denna övning var att flytta över verksamheten och energiflödet från den individuella betongade första delen av workshopen i riktning mot en samvaro och ett delande av rörelse i gruppen, vilket överensstämmer med tankegångarna kring den intermodala överföringen som Levine (1994, 74,75) skriver om . Övningen uppmuntrar även deltagare till att spontant uttrycka sig med hjälp av sin kroppsrörelser, vilket enligt Kurki (2000, 83) kan ses som entusiasmerande. Winnicott (1981, 89) ser gruppens lek som ett tillfälle där den kan uppleva den kreativa formlösheten som utfylls av de motoriska och sensoriska impulserna.

Rinta- Harri ser kroppslig kommunikation exempelvis innefatta användning av ljud, gester, miner, blickar, rörelser, positioner, avstånd och rytm. Genom att experimentera och leka med upplevelser av kroppsliga rörelser kan medvetenheten kring hur olika fysiska positioner och exempelvis rytmer inverkar på bemötandet och interagerandet i gruppen. I kroppslig kommunikation experimenteras det även med de egna förhållningssätten till avstånd och närhet, skriver hon. (Rinta- Harri 2005, 78).

Genom att en uppvärmningsövning har både fysiska och psykiska element kan deltagarna koppla av från det vardagliga och bli varma i kroppen, uppiggade och motiverade inför det förestående arbetet. (Vahala, 2003, 75).

Winnicotts (1981, 89) ser ett planlöst, formlöst tillstånd av avkoppling och lek som en förutsättning för att kreativitet ska kunna uppstå. Enligt Rankanen åstadkommer rörelse en kroppsligt förnimmande närvaro som underlättar och motverkar hämningstillstånd, stelhet och kontrollbehov. Hon skriver även att energin som frigörs genom rörelse även kan ha en emotionellt aktiverande inverkan på individen. (Rankanen m.fl., 2007, 108).

Rinta-Harri ser att individer genom kroppsliga rörelseövningar på mångsidigare sätt kan bekanta sig med varandra. Rörelse som betonar upplevelse och uttryck framom prestation stöder observerandet av kroppsliga förnimmelser, skriver hon. Genom kreativt lekfull rörelse i grupp kan även avslappning, koncentrationsförmåga och tillämpning av associationer framkallas, liksom känslor av rädsla, skam och reservation gentemot andra kan förebyggas. Rinta-Harri menar även att personer som lär sig att använda sin kropp mångsidigt och helhetligt även utstrålar

självständighet och autonomi på andra livsområden, vilket i sin tur interaktivt kan spridas i gemenskapen. Rörelse i grupp befrämjar tillit och samhörighet. (Rinta-Harri, 2005, 77-79, 81).

5.4 Arbetspass 1: Den Pedagogiska Solen

Levine (2003, 29)frågar sig vad som kunde utgöra en strategisk intervention från handledarens sida i de handleddas arbetande. Hon frågar sig huruvida interventionen kunde bestå av en provokation, en ledd brainstorming-fas eller ett tips om var källmaterialet går att finna. Detta funderade jag på då jag i Tveitens (2003, 179-181) bok fann Den Pedagogiska Solen - verksamhetsmomentet som lämpligt för mitt arbete, eftersom det konkret inriktar deltagarnas uppmärksamhet på workshopens tema.

Enligt Tveiten är Den Pedagogiska Solen-verksamhetens syfte att inrikta deltagarnas uppmärksamhet på workshopens tematik genom att de på olika sätt besvarar frågeställningarna i Solen. Att fylla i de oskrivna `solstrålarna` fungerar insiktsgivande och medvetandegörande. Den ofullständiga satsen i `solen` ska fokusera på uppgiftens ändamål, dvs. på att skapa kreativa öppningar och reflektioner kring workshopens tema. Ur motivationssynvinkel är det väsentligt att solstrålarna ritas innan satsen färdigställs, eftersom solstrålar som saknar avslutade meningar enligt Tveiten kan stimulera gruppdeltagarnas behov att göra uppgiften färdig. (Tveiten, 2003, 179-182). Detta ser jag även tangerar Antonovskys (1991, 40, 41)meningsfullhetsfaktor.

Under workshopen fick varje deltagare framför sig en tecknad Sol, i vars mittparti en ofullbordad mening som tangerar tematiken skulle skrivas. Deltagarna fick ur en korg dra två lappar, på vilka varsin ofullbordad mening var skriven, och fick därefter välja den ena för uppgiften. Meningen var att deltagarna, med hjälp av fritt associerande, skulle avsluta den ofullbordade meningen på olika sätt på de `strålar` som utgår från Solen. Deltagarna gavs 15 minuter tid för utförandet av uppgiften. Exempel på satser som kunde stå i den Pedagogiska Solen:

Jag känner glädje i mitt arbete då...

Arbetskamrater kan uppmärksamma varandra genom att...

Det bästa med mitt yrke är...

För mig är det viktigt att mina arbetskamrater...

Ett arbetsteam jag trivs i är...

Ljuspunkter i min arbetsdag består av...

Efter en tröttsam arbetsdag är det viktigt att...

Fritiden inverkar på mitt yrkesliv genom att...

Jag är en god arbetskamrat då jag...

Mitt arbete känns som meningsfullast då...

Efter att deltagarna funderat över sina svar delades reflektionerna och upptäckterna först parvis och sedan i hela gruppen. I de två grupperna fick varje deltagare välja ut två meningar ur sin `sol`, för att därefter, tillsammans med sin smågrupp sammanställa ett gemensamt kärninnehåll på sitt arbete som sedan lästes upp inför de övriga deltagarna. För reflektionsfasen gavs det 15 minuter tid.

Kopakkala(2005, 153) menar att arbete i par har en trygghetsingivande funktion och ser även varje deltagare på detta sätt få ett tillfälle att uttrycka sig själv och bli uppmärksammas. Tveiten ser det som betydelsefullt att handledaren är medveten om trygghetsaspektens innebörd hos individerna i gruppen, med tanke på befrämjandet av gruppens aktivitet. Genom att den givna uppgiften först bearbetas parvis kan möjligheten till otrygghet inför framförandet förminskas, skriver hon. (Tveiten, 2003, 121-122). Detta ser jag även tanger Antonovskys (1991, 40) hanterbarhetskomponent.

5.5 Arbetspass 2: Tecknad Arbetsglädje

Eftersom workshopens deltagargrupp bestod av endast 5 personer tillämpade jag fritt associerande verksamhet med namnet Tecknad Arbetsglädje som arbetsmetod i bearbetandet av tematiken. Eftersom denna verksamhet påföljer Den Pedagogiska Solen, ansåg jag att gruppen på ett lämpligt sätt var instämmd i tematiken.

Uppgiften bestod av att varje deltagare ombads göra en teckning som fritt associerade till de tankegångar som uppstått under workshopens föregående verksamhet. Vid behov av konkret association kunde deltagarna ta med sig Nyckeln de hade plockat upp vid uppvärmningen, samt sin Pedagogiska Sol till den plats där de utförde teckningsuppgiften. Uppgiften skulle utföras på 20 minuter under tystnad. Jag hade valt att inte använda mig av musik under workshopen i syfte att undvika distraktioner och att uppnå möjligast god koncentration hos deltagarna under utförandet.

Nachmanovitch (2004, 106) menar att konsten kan utgöra en faktor som har en uppmuntrande och aktiverande inverkan på betraktaren. Utgående från denna tanke hade jag planerat att de teckningar som gjordes under workshopen turvis skulle `besökas` och betraktas av gruppen, vars uppgift det var att under två minuters tid uttrycka ord och associationer som betraktandet av bilden gav upphov till hos dem. En gruppmedlem fick till uppgift att skriva de uttalade orden för varje teckning. Därefter överräcktes gruppens associationer till den som tecknat ifrågavarande bild.

Syftet med teckningsuppgiften var att ge utrymme för moment av fritt skapande, där deltagarna kunde uppleva överraskande och/ eller fördjupande insikter kring workshopens tematik genom sina gruppkamraters associationer kring bilden de

skapat. Det fria uttrycks sättet gav utlopp för den grundläggande kreativitet som finns hos gruppmedlemmarna. Metoden innebar att på ett lekfullt sätt igångsätta reflekterande processer kring workshopens tematik hos deltagarna.

Att fokusera på upprätthållandet av den kreativa gnistan kan ha en hoppigivande och förändrande inverkan på individen, skriver Levine. Skapandet innehar en terapeutisk kapacitet som återupprättar individens kontakt till sitt inre och till sin livsgnista. Omformulerandet och omskapandet av sättet att uppfatta och förnimma sin tillvaro kan även inverka konstruktivt på gruppnivå. Enligt henne är det nyskapande att leka med gränserna mellan verklighet och fantasi vid betraktandet av konst. (Levine, 2003, 176-177).

Då konst lyssnas till, läses eller betraktas, sker enligt Nachmanovitch en dialog mellan individen och materialet i och med att konstupplevelsen hos denna föder ett kretslopp av frågor. På detta sätt ser han den betraktande delta i återskapandet av konstverket. I samband med bearbetandet av det som förnimmes uppkommer nya idéer som kan förnya och förbättra den verklighetsdimension vi fungerar i, menar han. (Nachmanovitch, 2004, 105).

5.6 Sammanfattning i poesiform

Efter att alla teckningar `besökts` fick var och en sammanställa en dikt på fyra meningar där, förutom ord ur de givna associationerna, ordet Arbetsglädje skulle ingå. Deltagarna kunde även bifoga meningar eller ord ur Den Pedagogiska Solen. Utförandet av uppgiften gavs 15 minuter tid. Deltagarna framförde därefter sina dikter i tur och ordning inför gruppen.

Idén att använda ordkombinationer och poesi som verktyg fick jag från Lampikoski som ser kombinationer av symboler, bilder och former kunna ge upphov till nya associationer. Lampikoski beskriver associerande kreativitet som framkallandet av kedjor av minnesbilder i syfte att befrämja individens uppnående av djupare insikter och förnimmelser. (Lampikoski, 2004, 104). Detta hade jag i tanken då jag planerade gruppens `besök` vid de utförda teckningarna under workshopen. Deltagarnas spontana associationer på det de kände och såg i bilden gjorde att även dess tecknare fick nya perspektiv på det hon utfört. Associationerna från `besökarna` bidrog ytterligare till att tecknarens egen process blev delaktig i gruppens, vilket jag såg öka känslan av samhörighet och även Antonovskys (1991, 40, 41) begrepp meningsfullhet.

Moore skriver att poesin som uttrycksform går utöver det rationella och att den befattar sig med visdom framom det kunskapsmässiga. Det behövs tålamod för att en kontakt till själens djup ska kunna upprättas, menar han. Genom konstnärliga uttrycks sätt kan denna kontakt till de djupaste känslorna befrämjas. Han menar att vi i fantasin möter det konstnärliga i bilder som uppstått då det rationella och mysterieomspunna sammanflätats. (Moore, 2000, 97).

Rankanen beskriver skapandet i grupp som energiserande och motiverande, eftersom alla i gruppen är medvetna om att deras verk kommer att bemötas och betraktas interaktivt av gruppen. De betraktande sammanlänkas till det som skapas. Gruppmedlemmarna kan inte varandra mod och sinsemellan förmedla nya sätt, möjligheter och metoder att uttrycka sig på. (Rankanen m.fl., 2007, 179). Enligt Tudor-Sandahl (2010, 38) känner vi igen oss i andras berättelse, såsom de i sin tur känner igen sig i vår.

Då jag följer Nachmanovitch (2004, 97) tankegångar kring kommunikationen som sker då gruppdeltagarna genom att lyssna, betrakta och känna sig in i sitt eget skapande och i det som andra i gruppen skapat, och därmed reagerar på varandras uttryck, ser jag även Antonovskys (1991, 40) meningsfullhetskompont tangeras.

Både under skapandeprocessen och betraktandet av sitt arbete upplever individen och även dennas gruppkamrater kroppsliga och känslomässiga förnimmelser. Betraktandeprocessen aktiverar samma områden i hjärnan hos både den som givit upphov till det betraktade, som hos dem som får ta del av det skapade. Människor upplever, imiterar och känner sig starkt in i varandras arbetande även på det omedvetna planet. I en skapande grupp-process är alla medlemmar delaktiga och interagerar med varandra både på upplevelse- och på det känslomässiga planet (Rankanen m.fl., 2007, 122).

Mitt övergripande syfte var att uppnå intermodalitetens (Levine, 2003, 10,74,75) helhets- och insiktsskapande effekt hos gruppmedlemmarna genom att låta de olika skapande verksamhetsmomenten under bearbetningen av workshopens tematik på ett meningsfullt sätt sammanflätas till varandra. På detta sätt kunde även Antonovskys (1991, 38-41) alla SOC- komponenter skönjas i en övergripande Känsla av Sammanhang.

5.7 Delning och Avslutning

Med delande i grupp avses enligt Rankanen att de bilder, texter, performans etc. som skapats bemöts och betraktas på ett observerande sätt. En reflektion kan exempelvis bestå av att göra drama av en bild, dans av ett musikstycke eller pantomim av en dikt. Det som skapats kan givetvis även delas genom diskussion i gruppen. I delandet uttrycks den egna upplevelsen till de övriga i gruppen, vilket kan ske verbalt eller med hjälp av ett funktionellt uttryckssätt. (Rankanen m.fl., 2007, 95, 96).

Tudor-Sandahl (2010, 130) skriver att en individs stolthet över något skapar glädje som även sprids i gruppen. En individ minns tillfällena under vilka hon känt sig speciell och värdefull inför andra. Under workshopens delandefas beaktades detta genom att varje enskilt framförande tilldelades uppmuntrande utrop och applåder av åskådarna, som resulterade överensstämmande med Kopakkala (2005, 43), som anser att intensiteten i individens upplevelse förstärkes i grupp.

Workshopens avslutande delning gjordes genom att en stor `gammaldags` metallnyckel fick utmärka den i gruppen som ville uttrycka sig kring det hon upplevt under eftermiddagen. Efter att deltagaren talat färdigt, gavs nyckeln till följande som fick ge ord för sina tankar och känslor inför gruppen utan att bli kommenterad eller avbruten. Då alla deltagare blivit sedda, hörda och bekräftade, sammanfattade jag spontant det jag kände inför det utförda samarbetet och tackade gruppen för medverkandet.

Jag bad deltagarna fylla i en utvärderingsblankett på vilken jag utifrån Antonovskys SOC- faktorer formulerat 4 frågor kring workshopens förverkligande. Därefter blev det kaffeservering under friare umgängesformer.

6 HANDEDARENS ROLL

I detta kapitel befattar jag mig med handledarrollen ur synvinklar som tangerar detta examensarbets praktiska utförande. Frågan `Vilken roll har handledaren i tillämpandet av funktionella metoder` ska även besvaras.

6.1 Handledarens uppgift och utmaning

Att handledaren vågar lägga sig själv i blöt är väsentligt, eftersom hon inte kan `tända` andra om hon saknar egen gnista (Vahala, 2003, 75).

Levine skriver om handledaren som en resurs som finns till hands för de handledda, vilkas uppgift det däremot är att formulera de frågor de vill ha besvarade. Gruppdeltagaren ska själv fråga sig vad hon behöver handledaren till. Att `finnas till` invid gruppmedlemmen snarare än att `göra för`, skriver Levine att utgör en attityd som förmöjligar gruppdeltagarens självstyrda process där handledaren inte enbart inför sina egna tillvägagångssätt hos denna. (Levine 2003, 29).

Handledarens uppmuntrande attityd inför gruppens experimenterande, samt ett förtydligande av rums- och tidsmässiga gränser som riktlinje för hur verksamheten utförs ser Rankanen m.fl. (2007, 94) som betydelsefullt. Hon menar också att handledarens uppmuntran till att hänge sig åt skapandeprocessen och följa sin intuition stöder gruppmedlemmarnas fungerande under verksamheten. Tveiten (2003, 42) ser att handledaren ska inspirera och erbjuda gruppen möjligheter till att finna sina inneboende resurser i sin funktionsförmåga.

Grupphandledarens roll utgörs framför allt av att vara en samtalsdeltagare, medvandrare och en dialogberedare som genom entusiasmerandet vill förstärka gruppens identitet och samhörighetskänsla. Genom att inneha kunskap om olika grupparbetsmetoder och på ett modigt och kreativt sätt tillämpa dem i grupper, ser Kurki entusiasmeraren ha fullföljt sin uppgift då gruppen kommit igång med en målinriktad och självständig, självstyrd verksamhet. (Kurki, 2000, 25).

Rinta-Harri(2005, 81) ser skapandet av samhörighet i gruppen som handledarens professionella utmaning, emedan Lampikoski (2004, 338, 339) skriver att en av ledarens viktigaste uppgifter är att skapa en öppen och god atmosfär där människor kan arbeta innovativt och motiverat. Enligt Levine(1994, 183) fungerar handledaren inte endast som en neutral observatör inför det som sker, utan skapar utrymmet som förmöjligar att något nytt framskapas.

6.2 Handledarens kompetens

För att kunna arbeta med hjälp av skapande och funktionella metoder ser Nietosvuori (2008, 141) som en förutsättning till att socionomen som handledare, vars arbetsredskap består av den egna personligheten, har integrerat innebörden av den skapande och funktionella dimensionen i sitt eget professionella kunnande. Av den professionella förutsättes även ständig självutveckling samt mod att fungera på sätt som kan vara nya och obekanta för det övriga arbetssamfundet. Nietosvuori ser även expressivt och kreativt betingade arbetsmetoder som en ständig utmaning till begrundan och utveckling, eftersom inte endast erfarenhet, utan även reflektion ska ses som en självklar del av kompetensen. (Nietosvuori, 2008, 141).

För att entusiasmerandet ska kunna förverkligas på ett konstruktivt sätt är det viktigt att det ständigt levande och föränderliga förhållandet mellan entusiasmeraren och gruppen beaktas och betonas som en grundläggande attityd till verksamheten. Entusiasmeraren ska kunna förlita sig på människors inneboende kompetenser till problemlösning och framåtskridande. Relationskännedom är en viktig kompetens för att en förståelse av och kompetens till att bygga upp grupprelationer ska finnas i verksamheten. Entusiasmeraren ska kunna uppmuntra och motivera gruppen till verksamhet utan att vara befallande eller bestämmande i sitt sätt. Den professionella entusiasmeraren ska slutligen kunna integrera nya tillvägagångssätt och kunskap i sitt arbete. (Kurki, 2000, 83-84).

Kopakkala (2005, 44) ser det som viktigt att handledaren stöder gruppens interagerande och befrämjar en rak och öppen kommunikation. För att kunna bemöta gruppdeltagarna på ett optimalt sätt är det viktigt att handledaren även lägger vikt vid sitt eget välmående, skriver Mäkisalo-Ropponen(2007, 168).

Att den professionella kan anpassa sin kommunikation till en nivå som fungerar bra med gruppdeltagarna kan inverka på en hurudan känsla av tillit och trygghet som uppkommer i arbetet. (Rinta- Harri 2005, 78). Detta ser jag även kunna härledas till

Antonovskys (1991, 40) hanterbarhetskomponent, där tanken är att befrämja en känsla av att som grupp inneha de resurser som befrämjar samarbetet.

Slutligen ser jag det som motiverat att ur den sk. Zencirkeln, som Tudor-Sandahl tar upp som en beskrivning på mognadsprocessen, dra paralleller till min roll som handledare under förverkligandet av detta arbetes praktiska del. I början av arbetsprocessen kände jag mig entusiastisk, spontant ivrig och motiverad för uppgiften utan att behärska den teknik som krävdes. Arbetet fortsatte med studier i teknik som skulle tillämpas under workshopen, vilket resulterade i att spontaniteten i det jag gjorde minskade då jag var tvungen att tänka rationellt. Inför och under workshopen hade jag tränat in de verksamhetsmoment som jag hade tänkt erbjuda deltagarna, men kunde inte låta bli att ständigt tänka på hur jag gick till väga. I Zencirkelns sista fas beskrivs handledarens verksamhet som spontan och kompetent ifråga om behärskandet av tekniken. (Tudor-Sandahl, 2010, 70, 71). Denna sista fas, tänker jag mig, torde uppnås som ett resultat av en diger erfarenhet på området.

7 UTVÄRDERING AV WORKSHOPEN

Detta kapitel omfattar min genomgång av verksamheten under workshopen utgående från Robsons (2001, 99) beskrivning av vad utvärdering innebär, samt från hur Antonovskys SOC-komponenter begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet kom till känna. Gruppens aktivitetsnivå tangerar jag likaså, och slutligen hur entusiasmeringens tankegångar existerade i arbetet.

7.1 Vad innebär utvärdering av workshopen?

Robson skriver att utvärdering innebär ett sätt att bestämma och ge ett värde åt något som utförts. Utvärderingens syfte kan vara att utreda om målgruppens behov blivit bemötta, att sträva till förbättrad kvalitet i verksamheten och att evaluera på vilket sätt verksamheten har inverkat på målgruppen. Utvärdering kan även befatta sig med hur verksamheten fungerar i praktiken, samt med varför något i verksamheten inte fungerar som det ska, menar han. (Robson, 2001, 24, 27).

Enligt dessa kriterier ser jag en utvärdering av hur deltagarna togs med i verksamheten, vad som skedde hos dem under deltagandet och hur deras behov blev bemötta som relevanta att tangera. Interaktionen mellan gruppen och mig, samt deltagarnas respektive min uppfattning och förståelse av verksamheten ser jag även

som betydelsefull i utvärderandesyfte, liksom frågan kring hur verksamheten relaterar till målgruppens vardagsverklighet. Jag ser workshopen i sin helhet som en process och tycker därför att frågeställningar ur Robsons tankegångar passar in i detta sammanhang.

Robson skriver om gruppdeltagarnas frivillighet som en faktor som berättigar dem till integritetsskydd angående verksamheten de deltar i. Individerna har rätt att inverka på den information till eller om henne som finns eller uppkommer i ett sammanhang, då integritetsskyddet respekteras. (Robson, 2001, 54, 55).

Detta beaktade jag under workshopen, där gruppen gav sitt samtycke till tystnadsplikt. Deltagarnas anonymitet respekterade jag även genom att utvärderingsblanketterna var namnlösa. Jag ser hanterbarhetsfaktorn tangera detta i och med ökad känsla av tillit i gruppgemenskapen.

7.2 Frågeformuläret

Som utvärderingsmetod hade jag valt att konstruera ett frågeformulär som jag bad deltagarna fylla i efter att workshopen avslutats (Se Bilaga 3). Robson(2001, 127,128) skriver om dilemmat att konstruera ett bra utvärderingsformulär som motsvarar de förväntningar på verksamhetens utgång som ställdes i dess planeringsskede. Tursamt nog, hade jag ändå, med nybörjarens iver lyckats få fram deltagarnas åsikter på ett plan som kunde besvara frågor kring hur workshopen övergripande målsättningar hade blivit bemötta.

Som en godtagbar syntes av olika sätt att försöka bedöma en grups nivå av SOC är enligt Antonovsky att tillämpa flera olika typer av data. Uppgifter om varje individs egna känslor och upplevelser av gruppens klimat, samt analyser av gruppens olika kollektiva egenskaper och beteendeformer kan utgöra olika data som kan jämföras i syfte att dra övergripande slutsatser, skriver han. (Antonovsky, 1991, 214). Det utvärderingsformulär jag sammanfattat hade som syfte att beskriva både deltagarnas individuella, men även övergripande intryck av workshopen som erfarenhet.

7.2.1 Frågornas korrelation till SOC-komponenterna

Antonovskys SOC-komponent begriplighet ser jag tangeras i frågeformulärets två första frågor där deltagarens omdöme huruvida workshopen verksamhet korrelerade med temat arbetsglädje, samt hur klara direktiv deltagaren upplevde sig ha fått inför verksamheten. Komponenten hanterbarhet ser jag finnas med i frågan (4.)där deltagarens åsikt kring den utförda verksamhetens tillämpning i arbetssamfundet efterfrågas. Tanken är att deltagaren, för att kunna vidareföra verksamheten till andra sammanhang, ska känna att det som utförts varit hanterbart. Motivationskomponenten meningsfullhet framkommer i frågan(3.) som tangerar huruvida deltagaren fick nya insikter/ kunskap under verksamheten. En viss

motivationsinriktad meningsfullhet ser jag även i den avslutande frågan som tangerar deltagarens tips för handledarens vidareutvecklande av verksamheten.

7.2.2 Exempel på svar

På utvärderingsformuläret hade fråga 1 exempelvis besvarats såhär: " Teema oli hyvä ja ohjelma teeman mukainen. Hyvin koostettu ohjelma. På fråga 2 hade en deltagare skrivit " Sain, vaikka hoksaaminen kesti välillä itseltä", samt " Pääsääntöisesti. Yhden tehtävän osalta oli epäselvyyttä mitä piti tehdä". Fråga 3 hade besvarats bl.a såhär: " Avautui. Se miten työilo näyttäytyy eri ihmiselle eri muodossa." Ei ole oikeaa tai väärää tapaa vaan ihmisten erilaisia tapoja nähdä asiat", samt " Huomasin, että asioista avautuu eri näkökulmia kun toiset ihmiset katsovat". På fråga 4 hade besvarats: " Niistä voi ainakin kertoa siellä osaston kehittämispäivissä, voisi käyttää samoja tekniikoita ja niitä voisi käyttää myös kevennyksinä perinteisten luentojen välillä", samt " Joskus voisi olla esim. työyhteisössä tällainen teemapäivä jossa asiaa voisi työstää yhdessä". Fråga 5 blev bl.a. besvarad genom: " Vedit hyvin tämän iltapäivän, jäi positiivinen tunne päällimmäiseksi", " Hienoja ideoita ja oivalluksia tarjosit".

7.3 Utvärderingens teoriansknytning

I detta kapitel beskriver jag hur jag i utvärderingen beaktat de teoretiska referensramar jag under detta examensarbete utgått från.

7.3.1 SOC-teorin

Antonovskys (1991, 41) teori om Känsla av Sammanhang fann jag korrelera med tankegångar kring individens känsla av tillit till att de stimuli som under den intermodala arbetsprocessen uppkommer ur dennes inre och yttre värld har en struktur, förutsägbarhet och begriplighet. Individens innehav av de resurser som krävs för att bemöta de krav som under verksamheten uppkomna stimuli ställer såg jag som en kapacitet att se det användbara i de skapande uttryck som lett till insikter om något hos individen. Enligt Antonovskys (1991, 40, 41)teori kan individen, genom att ha deltagit i en skapande process, ses uppleva en känsla av sammanhang i och med sitt seriösa beaktande, respekterande och tillvaratagande av det som kommit till uttryck. Särskilt komponenterna hanterbarhet och meningsfullhet ser jag som framträdande i detta syfte. En känsla av att kunna hantera och tillämpa de kunskaper och material som behövs för uttrycksgivandet behöver finnas hos individen, liksom en motivation till att ge uttryck för något.

Levine(2003, 176) ser kreativiteten kunna befrämjas i en stödande och respektfull, sammanlänkande atmosfär. Hon ser att en dylik atmosfär av skapande i grupp förmöjligar förnimmelsen av individuell styrka och känsla av självtillräcklighet hos deltagarna. Således tänkt, kunde under workshopens olika verksamheter även en

känsla av sammanhang i form av Antonovskys (1991, 40) hanterbarhetskomponent skönjas.

En öppen och tillitsfull atmosfär bereder väg för kreativiteten, där processen, inte produkten står i fokus, skriver Vahala (2003, 71). Lek som en fråga om sammanhang förklarar Nachmanovitch (2004, 47-49) med att den snarare befattar sig med hur man gör något än vad man gör. Osäkerhetskänslor som uppkom hos deltagare inför främmande och nya verksamhetssätt under workshopen bemötte jag således genom att betona att det inte var frågan om hur estetiskt `lyckat` det skapade blev, utan snarare om olika sätt att ge uttryck för kunskap, tankar och känslor. Detta märkte jag att emottogs med lättnad och tillförsikt i gruppen under de olika verksamhetsmomenten. På detta sätt beaktade jag Antonovskys (1991, 40, 41) hanterbarhets- och meningsfullhetskomponenter i verksamheten.

Det intermodala arbetssättet som jag tillämpade under workshopen såg jag även tanger Lampikoskis (2004, 105) resonemang, där ett kreativt tänkesätt innebär att nya formationer kan födas genom att skaka om de redan existerande elementen. Detta tänkte jag särskilt på då jag under workshopen gav deltagarna uppgiften att formulera en egen dikt som bestod av de ord och associationer från den övriga gruppen som de fått på sina teckningar. Antonovskys (1991, 39,40) begriplighetskomponent blev även på detta sätt lekfullt beprövad. Känslan av sammanhang framkom hos deltagarna, om inte tidigare, så under framförandet av det som framskapats.

7.3.2 Gruppens aktivitetsnivå under workshopen

Med tanke på Granströms (2007, 64) beskrivning av hur den aktivt uppgiftsfokuserande arbetsgruppen utför verksamhet med ett gemensamt intresse och utan att medlemmarnas individualitet eller integritet bortses från trots att det gemensamma klart betonas, uppfattar jag som intressant att gruppen under workshopen tycktes prioritera den gemensamma målsättningen och tematiken framom att betona deltagarnas individuella uttryck. Handlingen och det gemensamma temat stod i fokus då tankar och idéer framlades. Framom att vilja synas som uppträdande individer fungerade gruppen på ett helhetligt sätt där dess medlemmar smidigt samarbetade och sammanflätade sina respektive individuella läggningar och talanger till att beskriva det bearbetade temat.

Granström (2007, 63) beskriver Bions tanke kring att alla grupper på sina säregna sätt kan ses växla mellan att fungera som en arbetsgrupp och en grundantagandegrupp. Under workshopen kunde korta faser av grundantagande förekomma då enskilda deltagare eller par var färdiga med sin uppgift i ett verksamhetspass. Då kunde de lågmält samtala om något eller endast sitta och se ut genom förnstret, synbarligen avkopplade från den pågående gruppverksamheten.

Genom att skapandets och uttryckandeförmågans kravnivå under workshopen var rimlig för gruppen kunde även ett regressionsbetonat grundantagandebeteende som

skulle ha förhindrat dess fokuserade funktionsförmåga enligt Bions teori (Granström 2007, 62,63) undvikas.

Kopakkalas (2005, 44) beskrivning av denna är att gruppens aktivitet inriktas mot något annat än det eftersträlvade. Som handledare strävade jag under workshopen till ge gruppen klara direktiv om verksamheten, samt vara möjligast fokuserad på det gemensamma temat för att gruppen skulle samarbeta på ett meningsfullt sätt och känna att den konkret fått nya infallsvinklar på sitt samarbete. Detta innebar ett beaktande av Antonovskys (1991, 39) term begriplighet.

Granström (2007, 64) skriver om att ständiga känslomässigt laddade skeenden hos deltagarna även kan leda till att gruppens funktionssätt övergår till en mindre arbetsfokuserad form. Jag upptäckte få sådana stunder under gruppens verksamhet, vilket jag kan se som en framgång med tanke på gruppens känsla av motivation, trygghet och tillförsikt gentemot verksamheten. Hade jag däremot samarbetat med gruppen under flera än en gång, kunde gruppen möjligtvis ha tillåtit sig flera stunder av avkopplande och kraftinhämtande grundantagandeläge än vad den nu gjorde då gruppen och jag var nya för varandra i en situation där även arbetsmetoderna var nya.

7.3.3 Entusiasmering

Med tanke på min uppgift som grupphandledare under workshopen såg jag den sociokulturella entusiasmeringens tankegångar som förträffliga som referensram för min uppgift i gruppen, eftersom min strävan var att medvetandegöra gruppen för insikter och resurser som den själv redan innehar i form av gruppdeltagarnas livs- och arbetserfarenhet, individuella anlag för olika skapandeformer samt professionellt kunnande.

Min tanke att under workshopen möjligast omfattande låta gruppdeltagarna själva finna sina lösningar på det bearbetade temat härleddes till Levines (2003, 29) resonemang där det i skapande sammanhang är av stor betydelse att handledaren kan släppa kontrollen över det som sker, tillåta processen ha sin gång och unna deltagarna den självständiga upptäckarglädje som vaknar. Gruppdeltagarna ska enligt henne ges möjligheten till egna initiativtaganden och ifrågasättanden inför sina val under verksamheten.

Antonovskys (1991, 40, 41) SOC-faktorer hanterbarhet och meningsfullhet ser jag tangeras Kurkis (2000, 23) resonemang kring förenklandet av de funktionella tillvägagångsmetoderna under workshopen, då jag valde att tillämpa metoder som inte skulle kännas alltför prestationsmässigt krävande för gruppen som sammankom endast en gång. Kurki anser att detta kan underlätta gruppens inneboende kompetens till självstyrning och därmed även uppmuntra och motivera ett igångsättande av olika processer i den. Då verksamheten kändes tillräckligt hanterbar för deltagarna, kunde även motivation och experimenteringslust uppkomma, vilket jag i sin tur såg tangeras faktorn meningsfullhet.

Eftersom min målgrupp och jag inte hade samarbetat tidigare, såg jag det, enligt Williams (2000, 216-217) som relevant att inte utsätta gruppen för alltför krävande utmaningar i form av exempelvis för den ovana uttryckande framförandesätt. Antonovskys (1991, 40) begrepp hanterbarhet såg jag även korrelera till detta, eftersom jag hos deltagarna ville framkalla en känsla av att i en trygg och tillåtande atmosfär enligt de resurser de kände sig inneha, kunna bemöta de utmaningar de ställdes inför.

8 REFLEKTERANDE SLUTSATS

I detta kapitel reflekterar jag avslutningsvis dels över min handledarroll under workshopen, samt över verksamheten som utfördes under workshopen.

8.1 Handledarsynvinkel

Denna reflektion över vad jag anser mig ha lyckats med under workshopen Nycklar till Arbetsglädje, samt över vad jag kunde ha gjort annorlunda baserar jag på Kurkis syn på entusiasmerarens verksamhet, i vilken skapandet och upprätthållandet en vardaglig samhörighets- och trygghetskänsla hos människor eftersträvas. Den professionella entusiasmeraren bör enligt henne vara ansvarsfull, pålitlig och sunt självkritisk, men även inneha en kreativ och global visionärs nyfikenhet inför utveckling och förändring. (Kurki 2000, 80-81).

Min egen `instämning` under workshopen speglar jag till Rankanens (2007, 107)tanke om att handledaren ska vara uppvärmd till att befinna sig i ett tillstånd av närvaro och mottaglighet i sitt samspel med gruppen. Detta anser jag mig, efter att ha iordningsställt det praktiska inför den förestående workshopen, ha uppnått under en liten stund av tyst meditation innan jag gick gruppen till mötes.

Under denna workshop samverkade jag med en grupp som känner varandra som ett arbetsteam. Kopakkala (2005, 43) skriver att människor beter sig olika i grupper, beroende på om de känner deltagarna från förut eller inte. Ur en nybörjande handledares synvinkel såg jag det som positivt att deltagarna kände och var trygga med varandra under workshopen, och att gruppen dessutom bemötte mig glatt och frimodigt.

Rinta- Harri (2005, 74) skriver om hur den professionellas egen kapacitet till olika sätt att uttrycka sig och leva sig in i klientens villkor utgör resurser i arbetet med

olika människor. I hänseende till detta ser jag tillämpningen av mina egna konstnärliga uttrycksätt som resurser till att på ett möjligast mångsidigt sätt ha kunnat vinkla in mig på gruppens och dess medlemmars uttrycksätt under workshopen.

I min roll som handledare under workshopen såg jag även som ett intuitivt improviserande inslag kompetensen att känna in mig i gruppen, eftersom vissa skapande övningar enligt Vahala (2003, 76) kan upplevas som krävande eller besvärliga för någon deltagare och därmed från handledarens håll förutsätter en färdighet till att kunna föreslå alternativa tillvägagångssätt. Kurkis (2000, 83) resonemang kring spontanitet, frihet och kreativitet som egenskaper som karaktäriserar entusiasmeringen som fenomen ser jag även tangera detta.

Blatner(1997, 59) skriver att handledarens uppgift innehar förmedlandet av en tillåtande och respektfull attityd gentemot motstånd och reserverat beteende som kan förekomma hos enskilda individer i gruppen. Detta beaktade jag då några gruppdeltagare uttryckte oro inför skapandet och framförandet. Jag bekräftade och bemötte detta genom att lugnt klargörande upprepa uppgiften, betona frivilligheten till utförandet, samt genom att förklara uttryckets, inte den estetiska prestationens betydelse i sammanhanget. Detta visade sig ha en uppmuntrande och motiverande effekt inför verksamheten.

Den professionella entusiasmeringens sociala dimension inbegriper enligt Kurki empati, samt konsten att motivera människor. Pålitlighet betecknar hon som entusiasmeringens moraliska dimension.(Kurki, 2000, 85). Genom att under workshopens planeringsskede regelbundet upprätthålla kontakten till kontaktpersonen som representerade uppdragsgivaren för detta arbete, samt genom att skriftligt inbjuda och informera gruppen, min uppdragsgivare, ser jag mig ha beaktat pålitlighetsfaktorn från mitt håll. Att jag höll de givna tidsramarna ser jag även som relevant i detta hänseende. Den konkreta verksamhetsdelens längd under workshopen blev visserligen något kortare än beräknat, vilket emellertid förmöjligade en längre fristående reflektionsfas efter avslutningen.

Som tvåspråkig såg jag det som en intressant utmaning att hålla detta examensarbets praktiska del på gruppens språk finska, trots att jag skrivit arbetet på svenska. Under workshopen kändes gruppens språk naturligt för mig i min uppgift. Efteråt tänkt, kunde jag möjligtvis i större grad ha beaktat Kurkis tanke kring handledarens strävan att göra sig `obehövlig` för gruppen som uppnått en självstyrd verksamhetsfas genom att vid den inledande och avslutande fasen tona ner och begränsa mitt eget talande inför gruppen. Min roll som handledare var ju enligt Kurki dialogberedarens, medvandrarens och samtalarens i jämlikhet med gruppdeltagarna. (Kurki, 2000, 25).

8.2 Metodperspektivet

Det intermodala arbetssättet (Levine 2003, 74, 75) och det sociokulturella entusiasmerandets kärninnehåll (Kurki, 2000, 26) såg jag på ett spännande sätt sammanlänkas i och med att under workshopen utförd verksamhet reflekterades och därmed framfödde och fördjupade nya uttryck.

Min strävan var att varje moment enligt Levines (2003, 10) tankar skulle kunna utgöra en betydelsefull och funktionell del av verksamhetsprocessen under workshopen. Det avslutande framförandet av vad som uppkommit under de olika skapande delmomenten skulle utgöras av en syntes, där det framförda skulle bestå av fragment av de olika arbetspassen. Med tanke på planeringen och utförandet av workshopens program anser jag mig ha lyckats bra i sammanställandet av de olika verksamheterna enligt direktiven, vilket jag även ser tangera Antonovskys(1991, 40) meningsfullhetsfaktor.

I etiskt hänseende var det även av betydelse att på detta sätt, genom att alla skapade uttryck aktivt reflekterades göra hela gruppen delaktig i det gemensamma sammanhanget (Yrkesetiska nämnden, 2009, 8).

Tematiken arbetsglädje ser jag korrelera med den sociala transformationen, vars syfte enligt Kurki (2000, 19) är att förbättra människors livskvalitet. Metoderna som tillämpas i detta syfte kräver enligt henne en ständigt pågående aktiv reflektion över det som görs och uppnås. På detta sätt stannar verksamheten inte endast på ett metodologiskt utförandeplan, utan bearbetas även reflektivt, i syfte att ständigt kunna förbättras och anpassas till omständigheterna inom vilka entusiasmerandet utförs. Sociokulturell entusiasmering bör alltid ses som en planerad och målinriktad verksamhet, inte endast allmän gruppaktivitet i olika former. (Kurki 2000, 26, 27). Antonovskys (1991, 40) teori ser jag sammanlänkas till detta i och med att gruppen behöver känna att det som görs är meningsfullt för att genuin motivation för utförandet och experimenterandet ska finnas. För att gruppen under workshopen tillsammans skulle finna Nycklar till Arbetsglädje i syfte att kunna vidareföra och tillämpa dem i sitt arbetsliv gällde det att uppnå denna motivation, vilket jag upplevde att även skedde.

Då gruppdeltagarna arbetade med sina olika uttryck under workshopen kände jag personligen under flera tillfällen arbetsglädje i min uppgift som handledare. Csikszentmihalyi skriver om att njutningen i själva utförandet av arbetet är meningsskapande. Han menar att en individ som lyckas koncentrera sig på njutningen i utförandet av ett arbete framom dess målsättning upplever sin verksamhet som meningsfull. Att kunna se den övergripande utmaningen och avsikten i allt det som görs ger människan en känsla av sammanhang och mening. (Csikszentmihalyi, 1990, 246). I min handledarroll kände jag mig lekfullt närvarande i verksamheten under workshopen och oroade mig inte särdeles för huruvida en konkret målsättning skulle uppnås, eftersom jag såg den aktivt motiverade gruppens koncentrerade, experimenterande och ständigt reflektiva verksamhet som ett

uppnående av vad som var det för workshopens tema och syfte konstruktivt essentiella.

Nachmanovitch (2004, 71) ser lekfullheten kunna betraktas som kompetensens rötter, eftersom bristen på kontakt till leken enligt honom kan resultera i en förstelnat professionell kompetens.

Nachmanovitch ser tanken kring att bli det man gör härledas ur ett tillstånd där en individ är helhjärtat och totalt engagerad i något hon älskar att göra. Det konstnärliga utförandet sammanlänkas med teknisk tillämpning, men själva skapandet sker genom teknik, inte med den, betonar han. Även i professionellt hänseende ser jag således Nachmanovitch tanke kunna tangeras arbetsglädjen. (Nachmanovitch, 2004, 26, 27).

Det intermodala arbetssättet ser jag kunna skönjas i Pietarinens beskrivning av Spinozas glädjefilosofi, där den intuitiva kunskapen är avgörande för hur världen kan uppfattas som meningsfull genom att bevisa hur delar som inte verkar höra ihop är sammanlänkade till en och samma överhängande kraft och helhet (Pietarinen, 1993, 29).

Engelskan som arbetspråk kunde från ett framtida verksamhetsperspektiv utvidga tillämpningsmöjligheterna av funktionell gruppverksamhet i exempelvis mångkulturellt hänseende som freds- och toleransfostrande verksamhet. Jag ser även tillämpning av funktionella arbetsmetoder som potentiella sätt att med hjälp av skapande och lekfulla uttryckssätt bearbeta och överbrygga fördomar och befrämja samarbete i mångprofessionella arbetsteam.

Som den grundläggande faktorn för glädje och livslust hos arbetstagaren ser Wärnå (2005, 117) stoltheten över det egna arbetet, som i sin tur befrämjas av ett värdigt bemötande i arbetsteamet. Hur jag som blivande socionom enligt entusiasmeringens principer under workshopen lyckades `ge liv` och inspirera gruppen till aktivt deltagande och interagerande med en övergripande känsla av sammanhang var en utmaning värd att bemöta, även med tanke på fortsatt yrkesverksamhet med liknande förtecken.

KÄLLFÖRTECKNING

- Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Blatner, A. (1997). *Action. Toiminnalliset menetelmät terapiassa ja koulutuksessa*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Cameron, J. (2002). *The Artist`s Way. A Spiritual Path To Inner Creativity*. New York: Penguin Putnam Inc.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. Den optimala upplevelsens psykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Flow, ledarskap och arbetsglädje*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Granström, K. (2007). *Dynamik i arbetsgrupper. Om processer på arbetet*. Lund: Studentlitteratur.
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. (1999). *Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kopakkala, A. (2005). *Porukka, Jenni, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen*. Helsinki: Edita.
- Koski, J. (2001). *Luova hierre. Näkökulmia yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden luovuuteen*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kurki, L. (2000). *Sosiokulttuurinen innostaminen*. Tampere: Vastapaino
- Lampikoski, K. & T. (2004). *Kehitä ideasi innovaatioksi*. Vantaa: WSOY.
- Levine, E. (2003). *Tending the fire. Studies in Art, Therapy & Creativity*. Toronto: EGS Press .
- Lindqvist, M. & Wärnå-Furu, C. (2009). Hälsobefrämjande ledarskap i vården. *Vård i fokus*, 26 (2), 9-15.
- Lindqvist, M. & Kopakkala, A. & Nieminen, S. m.fl. (2005). *Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Psykodraaman ohjaajat kertovat*. Pieksämäki: RT-Print Oy.

Manka, M-L. (2006). *Tiikerinloikka työiloon ja menestykseen.*

Hämeenlinna: Talentum Media Oy.

Moore, T. (2000). *Sielun ohjaama elämä.* Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Mäkisalo-Ropponen, M. (2007). *Tarinat työn tukena.* Helsinki: Tammi.

Nachmanovitch, S. (2004). *Spela fritt. Improvisation i liv och konst.*

Göteborg: Bo Ejeby Förlag.

Nietosvuori, L. (2008). Luovat ja toiminnalliset menetelmät sosionomin työssä.

I: 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. s.135-142. (Red.) Viinamäki, L.

Raportteja ja tutkimuksia 2/2008. Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu.

Pietarinen, J. (1995). *Ilon filosofia. Spinozan käsitys aktiivisesta ihmisestä.*

Helsinki: Yliopistopaino.

Piispanen, R. (2003). *Kohtaamisen iloa. Toiminnallisia menetelmiä kokouksiin, koulutukseen ja työhajaukseen.* Helsinki: Kirja kerrallaan.

Rankanen, M., Hentinen, H. & Mantere, M-H. (2007). *Taideterapian perusteet.*

Hämeenlinna: Karisto Oy.

Ranne, K. (2005). Sosiaalipedagogiikka koulutuksessa ja työelämän kehittämisessä. *Sosiaalipedagoginen ammatillisuus. Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi.*s.14-19. Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T.(toim.). Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Ranne, K. & Rouhiainen- Valo, T. (2005). Sosiaalialan ammatillisen käyttöteorian muotoutuminen sosionomi(AMK) koulutuksessa. *Sosiaalipedagoginen ammatillisuus - Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi.* s.27-38. Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T., & Ruusunen, T.(toim.). Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Rinta-Harri, A. (2005). Kehollinen ilmaisu sosiaalipedagogiikan ammattipätevyytenä. Teoksessa: *Sosiaalipedagoginen ammatillisuus- Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi.* s.72-82. Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T.(toim.). Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Robson, C. 2001. *Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille.*

Helsinki: Tammi

Talentia rf. Yrkesetiska nämnden. (2009). *Vardagen, värden, livet, etiken. Etiska regler för yrkesmänniskor inom socialbranschen.*

Tudor-Sandahl, P.(2010). *Ordet är ditt.* Stockholm: Brombergs.

Tveiten, S. (2003). *Yrkesmässig handledning - mer än ord*. Lund: Studentlitteratur

Vahala, H-M.(toim.).(2003). *Elämän kevät. Luovuuden kautta kasvuun*.

Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Viitaniemi, S. (2003). Sanoista lohtu ja ilo. *Elämän kevät. Luovuuden kautta kasvuun*.

Vahala, H-M.(red.). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Wikström, O.(2006). Allt går för fort. Tio frågor till författaren av Långsamhetens lov. I: *Hållplats livet. En liten bok om meningen i livet*. s. 194-206. (red.)Susanne Johansson.

Stockholm: Bokförlaget Atlas

Williams, A. (2000) *Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus. Roolit, tavoitteet ja menetelmät*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Winnicott, DW. (1981) *Lek och verklighet*. Stockholm: Natur och Kultur.

Wärnå, C. (2002) *Dygd och hälsa*. Vasa: Oy Fram Ab

Örn, P. (2009). Daniel Stern om vitalitet inom konst och psykologi. *Psykologtidningen*, 2009 (12), 4-7.

TYKS OSASTO 112 HENKILÖKUNNALLE:

KUTSU **AVAIMIA TYÖILOON** - ILTAPÄIVÄÄN !

TERVETULOA RYHMÄNÄ KEVÄISEEN TYÖILO-TEEMAN YMPÄRILLE
IDEOIMAANI ILTAPÄIVÄÄN 31.5 2010!

Aika: 31.5 2010 klo. 14-17

Paikka: YH Novia, Nunnankatu 4 (Aboa-Vetus museon naapurissa)

Valmistun sosionomiksi (AMK) vuoden lopulla. Opinnäytetyöni käsittelee Työiloa; mitkä olosuhteet työpaikalla edesauttavat työn mielekkyyden kokemista, ja millä tavalla työntekijä osana henkilökuntaa voi löytää työstään mielekkäitä ja motivoivia voimavaroja.

Avaimia Työiloon- Iltapäivä on sosionomi AMK- opinnäytetyöni toiminnallinen osio, jonka aikana työstämme ryhmänä teemaa toiminnallisten ja ekspressiivisten(=ilmaisullisten) menetelmien avulla. Iltapäivän päätteeksi vapaa reflektointi jatkuu kavitarjoilun äärellä.

Yhteyshenkilönäni osastollanne toimii Pirjo Kurjessuo, ja hänelle voi ilmoittautua 8.5 2010 mennessä.

Inspiroitunein ja kevätaurinkoisin terveisin,

Eva Westling, sosionomi AMK-opiskelija,

YH Novia, Turku

AVAIMIA TYÖILOON-ILTAPÄIVÄMME LÄHESTYY...

Hyvä osanottaja,

Kevät etenee vauhdikkaasti ja kohta on yhteisen työpajamme aika.

*Maanantaina 31.5.2010 kokoonnumme YH Novian ulkoportin luona klo. 13:50.
Ohjelmamme alkaa klo. 14 ja loppuu viimeistään klo. 17 kahvihetkeen.*

Rento ja joustava vaatetus sekä ripaus leikkimielistä uteliaisuutta ovat työpajaamme sopivat varusteet. Muistiinpanovälineetkin voit ottaa mukaan sen varalta, että haluat tehdä omia merkintöjä työpajan aikana.

Tervetuloa!

Aurinkoisin terveisin,

Eva Westling (puh. 044-5340567),

sosionomi(AMK)opiskelija,

YH Novia

AVAIMIA TYÖILOON – PALAUTEKYSELY

1. OLIKO WORKSHOPIN OHJELMA MIELESTÄSI TEEMAN MUKAINEN?

2. SAITKO HARJOITTEISIIN SELKEÄN OHJEISTUKSEN?

3. AVAUTUIKO SINULLE JOTAKIN UUTTA HARJOITTEIDEN KAUTTA?

4. MILLÄ TAVOIN TEKEMIÄMME HARJOITTEITA VOISI MIELESTÄSI SOVELTAA TYÖYHTEISÖSSÄNNE?

5. KEHITYSVINKKEJÄ OHJAAJALLE

KIITOS MIELIPITEISTÄSI