

Maiju Pitkäranta

VIRKISTÄVÄ LÄHDE

Virkistystoimintapäivä seurakunnan työntekijöille

Opinnäytetyö

CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Lokakuu 2014

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö	Aika	Tekijä/tekijät
Humanistinen ja kasvatustieteiden yksikkö, Ylivieskan yksikkö	Lokakuu 2014	Maiju Pitkäranta
Koulutusohjelma		
Kansalaistoiminta ja nuorisotyö		
Työn nimi		
Virkistävää lähdettä. Virkistystoimintapäivä seurakunnan työntekijöille		
Työn ohjaaja	Sivumäärä	
KT Reetta Leppälä	32 + 4	
Työelämäohjaaja		
Nuorisotyöohjaaja, Sami Nortunen, Ylistaron kappeliseurakunta		
<p>Opinnäytetyöni aiheena on virkistystoiminta seurakunnan työntekijöille. Halusin työlläni osoittaa, että yhteisöpedagogeilla on hyviä lähtökohtia tehdä työtä myös aikuisten parissa. Samoja metodeja ja harjoitteita, mitä työssämme käytämme lapsiin ja nuoriin, voidaan käyttää myös aikuisten kanssa.</p> <p>Opinnäytetyöni teoriaosassa käsittelen työhyvinvointia sekä luterilaista työmoraalia yleisellä tasolla. Kirjallisessa osassa kerron virkistystoimintapäivän harjoitteista ja tarinoista harjoitteiden taustalla. Arviointi kertoo päivän onnistumisesta osallistujien näkökulmasta. Palaute oli myönteistä ja rohkaisevaa.</p> <p>Opinnäytetyöni hankkeisti Ylistaron kappeliseurakunta, jossa toteutin Virkistävää lähdettä -virkistystoimintapäivän kymmenelle osallistujalle. Päivä onnistui hyvin ja osallistujat olivat tyytyväisiä päivään. Haastavaa oli vetää harjoitteita aikuisille, jotka osallistuivat päivään hieman epäluuloiseen sävyyn. Virkistyspäivä osoitti ainakin sen, että aikuiset ovat haastavampi ikäryhmä kuin ennakkoluulottomammat lapset ja nuoret.</p>		
Asiasana		
spiritualiteetti, temperamentti, työhyvinvointi, työyhteisö, virkistystoiminta		

ABSTRACT

CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Humanities and Education, Ylivieska	Date October 2014	Author Maiju Pitkäranta
Degree programme Civic Activity and Youth Work		
Name of thesis Refreshing fountain. A refreshing action day for parish employee.		
Instructor Ed.D Reetta Leppälä	Pages 32 + 4	
Supervisor Church youth leader, Sami Nortunen, Ylistaro chapel congregation		
<p>The subject of this thesis was recreational activity for congregation workers. I wanted to the objective of the thesis was to show in my work that community educators have good basis to work also with adults. The same methods and exercises which are used in the work with children and young people can also be used with adults.</p> <p>In the theory part of the thesis I handled the focus was on well-being at work, as well as dealt with on Lutheran work ethic at an in general level. In addition to that in, the written part I'll tell of describes the recreation day exercises and the stories in the background of behind the exercises. In The evaluation will tell part the success of the day is discussed from the perspective of the participants. The feedback was positive and encouraging.</p> <p>This thesis was turned into projects commissioned by Ylistaro chapel congregation, where I carried out in which the recreational activity day was organized for ten participants. The Day was a success and the participants were satisfied with the day. It was challenging to do exercises with little suspiciously toned adults who had a little suspicious attitude towards the day. Recreation Day showed at least that adults are A more challenging age group than more open minded children and young people.</p>		
Key words spiritual, temperament, work welfare, work community, refreshing action		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖHYVINVOINTI	3
2.1 Työpaikka.....	3
2.2 Työhyvinvointia hoitamassa	4
2.3 Työpahoinvointia ja työuupumusta.....	5
2.3.1 Työuupumus vai burnout?.....	6
2.3.2 Nurkan takana vaanii työuupumus?	7
2.4 Stressi	7
3 LUTERILAINEN TYÖMORAALI	10
3.1 Luther ja työ	10
3.1.1 Lutherin työn etiikan peruspiirteet	11
3.1.2 Luther ja kutsumus	12
3.1.3 Luther ja mammona.....	12
3.2 Hyvä työ	13
3.3 Ole armollinen itsellesi!	14
4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄT	16
4.1 Miten lujittaa seurakunnan työyhteisöä?	16
4.2 Miten saada virkistyspäiviin myös hengellistä antia?.....	16
5 VIRKISTÄVÄ LÄHDE	17
5.1 Virkistystoimintapäivä seurakunnalle.....	17
5.2 Hengellisyys ja liikunta	18
5.3 Temperamentti	18
5.4 Neljä väriä	20
5.5 Virkistävä Lähde – päivän toteutus.....	22
6 ARVIOINTI	27
6.1 Osallistujien palaute päivästä.....	27
6.2 Työelämänohjaajan palaute päivästä	28
6.3 Oma arviointi päivästä	29

7 POHDINTA.....	30
LÄHTEET.....	31

LIITTEET

1 JOHDANTO

Jeesus on sanonut:

Tulkaa minun luokseni, te kaikki työn ja kuormien uuvuttamat. Minä annan teille levon. Ottakaa minun ikeeni harteillenne ja katsokaa minua: minä olen sydämeltäni lempeä ja nöyrä. Näin teidän sielunne löytää levon. Minun ikeeni on hyvä kantaa ja minun kuormani on kevyt. (Matt 11: 28–30.)

Virkistystoimintapäivä lähti ajatuksena liikkeelle työskennellessäni Ylistaron kappeliseurakunnassa. Halusin luoda päivän, jossa koko työyhteisö voisi kokea yhteisöllisyyttä, nostattaa työilmapiiriä sekä saada myös hengellistä antia. Työhyvinvointia pidetään Seinäjoen seurakunnassa yllä TYKY-päivillä sekä erilaisilla koulutuksilla. Usein kuitenkin unohtuu, että työtä tehdään pienemmissä yksiköissä, kappeleissa ja alueiseurakunnassa.

Opinnäytetyöni hankkeisti Ylistaron kappeliseurakunta. Hankkeistajana Ylistaron kappeliseurakunnalla on aikaisemman kesätyöni vuoksi erityinen paikka sydämässäni. Sen vuoksi halusin toteuttaa mahdollisimman intiimin ja kustomoidun virkistyspäivän. Alkuperäinen ajatus olikin, että olisin saanut kaikki työntekijät paikalle unohtamaan arkiset murheet edes hetkeksi. Samaa hain ajatuksella tittelien unohtamisesta.

Nyky-yhteiskunta ja työmaailma ovat kiireisiä ja niiden jalkoihin jää helposti. Hengellisessä työssä unohtuu oma hyvinvointi, oma hengellinen elämä ja oma jaksaminen. Helposti ajautuu oravanpyörään ja jää pohtimaan päivän aikana kuultuja surullisiakin tarinoita elävästä elämästä. Aina ei ole helppoa jättää esim. papin virkapaitaa työpaikalle, vaan se seuraa kotiin ja tuntuu välillä toimivan ”pyjamanakin”. On helppoa sanoa toiselle, että olet arvokas Jumalan lapsi, mutta on vaikeaa sanoa omalle peilikuvalleen, että olet arvokas Jumalan lapsi.

Suunnittelemani virkistystoimintapäivään sisällytettiin erityisen paljon hengellisyyttä niin hartauden kuin liikunnallisten hengellisten harjoitteidenkin puitteissa. Pääkohdat olivatkin virkistäytymisessä ja temperamenttitestissä. Yksi piilotettu tarkoitus löytyi myös eri työalojen kohtaamisessa; tällä kertaa sekä papit että hautausmaantyöntekijät olivat samassa tilassa rennossa tunnelmassa tutustumassa toinen toisiinsa ihmisinä, persoonina ja temperamentteina.

Opinnäytetyöni teoriaosassa käsittelen työhyvinvointia sekä luterilaista työmoraalia. Kirjallinen osuus kertoo harjoitteista, niihin liittyvistä taustoista ja tarinoista sekä päivän suoriutumisesta. Liitteistä löytyvät virkistystoimintapäivän kutsut, ohjelma, palautekysymykset sekä kirjoittamani hartaus.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työpaikan tärkein tuloksentekijä ja resurssi ovat osaavat ja motivoituneet työntekijät. Keskeisiä motivaatiotekijöitä ovat merkityksellinen ja mielekäs työ, hyvät työskentelyolosuhteet sekä oikeudenmukainen ja avoin kulttuuri. Nämä kaikki yhdessä osaamisen ja kohtuullisten haasteiden kanssa ovat työhyvinvoinnin kokemuksen ydintä. (Valtionkonttori 2012.)

2.1 Työpaikka

Työpaikan sosiaalisiin voimavaroihin kuuluu sosiaalinen tuki työpaikalla. Työympäristön sosiaalisen tuen lähteitä ovat muun muassa työtoverit, esimiehet, ylempi johto ja muut lähikollegat. Merkityksellinen voimavara tekijä on työyhteisö ja työpaikan yleinen suotuisa sosiaalinen ilmapiiri. (Ruoppila 1987, 45.) Fiksu työnantaja valitsee osaavia ja yhteistyökykyisiä työntekijöitä. Hän huomioi työntekijöiden fyysiset, sosiaaliset ja henkiset tarpeet sekä arvot. Töissä tulee olla turvallista niin henkisellä kuin fyysiselläkin tasolla. Työvälineiden tulee olla hyviä, työn täytyy tarjota tarpeeksi haastetta ja työpaikalla tulee jokaisen kokea hyväksytyksi tulemista ja arvostusta. Hyvä työ lisää hyvinvointia, niin sosiaalista, henkistä kuin taloudellistakin ja se voi edistää terveyttä ja toimintakykyä sekä tuloksentekoa. (Luukkala 2011, 20–25.) Hyvä ilmapiiri työyhteisössä tukee ihmisen työskentelyä ja stressitekijöiden tuloksellista hallintaa sekä auttaa ongelmatilanteiden ratkomista ja niiden käsittelyä (Ruoppila 1987, 45).

Työpaikkoja on olemassa erilaisia. Se työpaikka, minne opinnäytetyöni toiminnallinen osuus sijoittuu, on seurakunta. Seurakunnassa työskentelee erilaisia työntekijöitä. Toiset tekevät hengellistä työtä, kuten esim. papit, diakonit

ja nuorisotyönohjaajat, toiset taas enemmän fyysistä ja maallisempaa työtä esim. keittiötoimi, hautausmaatyöntekijät ja talonmies. Kaikissa työpaikoissa yhteistä on kuitenkin se, että hyvällä yhteistyöllä ja hyvällä työpaikan yhteishengellä on suuri merkitys. Kun työpaikalla on hyvä olla, on hyvä olla myös vapaa-ajalla. Seurakunnan työalojen yhteydessä puhutaan usein kutsumusammattista. Tämä sisäinen kutsumus motivoi tekemään hengellistä työtä, joka usein on melko raskastakin - ei välttämättä fyysisesti, mutta henkisesti. Näin ainakin itse koen seurakunnan työntekijänä.

2.2 Työhyvinvointia hoitamassa

Työhyvinvointi koostuu kolmesta elementistä: osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Osaava työntekijä hallitsee tilanteen. Työperäinen stressi ei ole negatiivista vaan myönteinen ja voimavaroja lisäävä asia. Osaava työntekijä ei jännitä tehtävistään selviytymistä, vaan on rento, arvostusta ja vastuuta saava. Joskus tämä voi kuitenkin johtaa liialliseen työmäärään ja uupumiseen. Ei kuitenkaan saa unohtaa, että liian suuret vaatimukset voivat järkyttää osaamisen ja vaatimusten tasapainoa. Osaava ja hyvä työntekijäkin voi vaatimusten taakan alla musertua ja väsyä. On tärkeää huomata omat rajansa ja kulkea niiden mukaan. Joskus rajat voivat ylittyä, mutta yleensä vain kiireisimpinä aikoina, jotka menevät kuitenkin ohi muutaman viikon kuluessa. Tällainen hetkittäinen työperäinen stressi on vielä kestettävissä, kunhan työpäivän jälkeen saa tarpeeksi vapaata aikaa rentoutumiselle ja omille mieluisille harrastuksille. Jaksamista edistää se, että meillä on ympärillämme sosiaalinen tukiverkosto esim. esimies. (Luukkala 2011, 31–32.)

Rakentavan palautteen saaminen, työn loppuun saattaminen ja työn päämäärä lisää työhyvinvointia. Töissä voi irrottautua kotiarjesta ja sen murheista. Työn

avulla voimme kehittää itseämme. (Luukkala 2011, 32.) Työpaikka on oma yhteisönsä, johon kuuluvat työtoverit, jotka auttavat, kannustavat ja tekevät yhteistyötä keskenään. Kirkon työssä työtoverit ovat parasta vertaistukea tilanteessa kuin tilanteessa. Neuvoa voi aina kysyä työtoverilta pahan paikan tullen. Tällaisissa työyhteisöissä kuin kirkko on tärkeää, että työtoverit tulevat toimeen keskenään. Yhteistyö on välttämätön työtapa. Siksi on hyvä, että työyhteisöissä osataan antaa rakentavaa kritiikkiä.

2.3 Työpahoinvointia ja työuupumusta

Kun on työhyvinvointia, on myös työpahoinvointia. Kun ihminen ja työ eivät sovi yhteen, väsyttään herkästi ja liikaa. Työ vie liikaa energiaa, eikä oikeastaan mikään tunnu hyvältä. Suhtaudumme työhön kyynisesti ja helposti koemme itsemme riittämättömäksi, tarpeettomaksi ja huonoksi. Ihminen tekee kirjallisen työsopimuksen lisäksi ns. psykologisen työsopimuksen. Psykologiseen työsopimukseen kuuluu kokemus reiluudesta, tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. (Luukkala 2011, 47–48.)

Työuupumus on usein väärinkäytetty sana. Helposti puhutaan pienestä väsymyksestä työuupumuksena. Työuupumus on kuitenkin jopa 10-vuotinen kehitysprosessi. Hiljalleen voimavarat ylittyvät ja jaksaminen katoaa. Mielen muutokset vievät pitkän ajan ja niistä toipuminen ei tapahdu yhden viikonlopun aikana. Toipuminen työuupumuksesta vie puolet siitä ajasta, mikä on mennyt työuupumukseen putoamisessa, eli yksi vuosi työuupumusta vie puoli vuotta aikaa toipumiseen. Työuupumus kehittyy väsymyksestä kyynisyyteen ja lopulta ammatillisen itsetunnon laskuun. Pitkä väsymys voi aiheuttaa jopa fyysisiä oireita esim. pseudohalvaantumista eli hetkellisesti jokin ruumiinosa ei toimi. Fyysisen väsymyksen jälkeen seuraa kyynisyys. Jos kyynisyyttä ryhdytään käyttämään

selviytymiskeinona pitkään ja yksipuolisesti, sekin voi olla ongelma. Kyynisyyden jälkeen työntekijä alkaa kokea riittämättömyyttä, ammatillisten päätösten teko vaikeutuu, työtehtävät lykkääntyvät kauemmas ja lopuksi työntekijä ajautuu tekemään pakkopäätöksiä määräajan loppuessa, mistä jää usein epävarma olo. (Luukkala 2011, 54–55.)

2.3.1 Työuupumus vai burnout?

Työuupumusta esiintyy kolmessa eri tasossa: lievänä, kohtalaisena ja vakavana. Lievässä vaiheessa tunneupumus on näkyvin elementti. Kohtalaisen tunneupumuksen rinnalla esiintyy liiallista ajattelun kyynisyyttä. Vakavassa työuupumuksessa ammatillinen itsetunto alkaa horjua ja pahimmillaan se voi romahtaa täysin. Ero burnoutin ja työuupumuksen välillä on työuupumuksen eri tasot, joita ei yksitasoisessa burnoutissa ole. Burnoutissa ihminen on polttanut energiansa täysin loppuun, eikä hän jaksakaan tehdä mitään. Burnoutin kokeneen täytyy löytää voimavaransa ja kuntouttaa itsensä työelämän pariin. Burnoutista työuupumus eroaa myös depression takia, jolloin ihmisen sisäinen mielentila on heikentynyt. Tästä kärsiessään ihminen on väsynyt, tuskainen ja vetäytynyt yksinäisyyteen. Ajattelu on suuntautunut negatiiviseksi, eikä ihmissuhteiden ylläpito suju. Työuupumus ei kuitenkaan ole sisäinen mielentila vaan ulkoisesta tekijästä johtuvaa. Työpaikalla on siis jokin pielessä. Jos tällaista uupumusta esiintyy, tulee muistaa etsiä syytä työpaikalta, työyhteisöstä ja työpuutteistamme. Työn tulisi kuitenkin saada meidät voimaan hyvin, ei pahoin. (Luukkala 2011, 55–56.)

2.3.2 Nurkan takana vaanii työuupumus?

Syitä työuupumukseen on monia. Yliväsymykseen johtaneet syyt tulee selvittää aina tapauskohtaisesti. Keskeisiä taustatekijöitä ja syitä työuupumukseen ovat usein mm. työtehtävä, työolosuhteet, työyhteisö, erilaiset elämäntilanteet, johtaminen sekä työntekijä itse. Työtehtävämme voi olla uuvuttavaa, koska siinä on ristiriitaisia elementtejä - se on liian vaativaa tai sitä on yksinkertaisesti vain liikaa. (Luukkala 2011, 59.) Suomessa vähennetään tälläkin hetkellä jatkuvasti työntekijöitä työpaikoilta. Tämä aiheuttaa stressiä ja painetta työntekijöille, joiden niskoille jää lomautettujen tai potkujen saaneiden työntekijöiden työtaakka. Suorittaminen ja parhaan tuloksen saaminen on päivän sana, mutta se voi koitua myös kohtaloksi.

2.4 Stressi

Stressi, ylihälytystila, alkaa psyykkisenä kiihtymystilana, joka saa myös elimistön kiihtymään. Stressiä ihmiselle aiheuttavat sekä hyvät että huonot asiat. Pieni stressin määrä ei ole vaaraksi, vaan se toimii oikeastaan motivaationa. Hoitamaton stressi voi lopulta johtaa työuupumukseen. (Nykänen 2007, 40.) Stressi on oikeastaan tämän päivän sana; jokaisella tulee olla stressiä, muttei kuitenkaan liikaa. Joskus sanaa tunnutaan käytettävän aivan väärin. Joskus stressi -sanan käyttö alkaa kyllästyttää kanssaeläjiä. Tällöin ei enää oteta vakavasti stressistä valittajaa, vaikka oikeasti olisikin aihetta huoleen. Pieni stressi tuo motivaatiota ja haastetta työhön, sillä ilman deadline -aikatauluja moni työ jäisi suunnitteluvaiheeseen.

Nykyään työ ei enää fyysisesti kuormita samalla tavalla kuin muutama vuosikymmen sitten. Tästä huolimatta työelämä on hektistä ja intensiivistä. Työn

haastavuudessa on puolensa ja puolensa; se voi olla palkitsevaa tai kuormittavaa. (Nykänen 2007, 40.) Pitkä istuminen päätteen äärellä ei tee hyvää kellekkään. Useimmiten vielä työntekijä istuu epäryhdikkäässä asennossa ja liikkuu päivän aikana todella vähän. Tämän jälkeen istutaan kahvipöydässä valitellen kipeytyneitä lihaksia ja väsyneitä silmiä.

Psyykkiset ja fyysiset ärsykkeet saavat elimistön reagoimaan samalla tavalla: syke ja verenpaine nousevat, lihakset jännittyvät ja hormonineritys muuttuu. Korkeat ja pitkäkestoiset jännitystilat voivat aiheutua psyykkisistäkin syistä. Nämä jännitystilat voivat aiheuttaa erilaisia kiputiloja, esim. päänsärkyä ja niskahartiaseudun kipua. Yleisesti jännittymisen jälkeen lihas rentoutuu, mutta tunneperäisen kuormitustilan jälkeen rentoutuminen on tavallista hitaampaa. Liiallinen kuormitustilassa työskentely voi aiheuttaa sen, että aivot pitävät jännitystilaa normaalina. Tämä taas aiheuttaa erilaisia fyysisiä oireita, kuten aineenvaihdunnan muuttumista, joka taas puolestaan muuttaa esim. verenpaineen korkeutta. Stressin aiheuttamia muutoksia voi havaita myös mielialassa. Ärsyyntyneisyys ja ahdistuneisuus voi nousta ja keskittymiskyky kadota. (Nykänen 2007, 41–43.)

Pitkäaikainen stressi voi luoda tilan, jossa ihminen ei kykene rentoutumaan ollenkaan. Mielialan laskiessa työ- ja toimintakyky laskee ja itsestään huolehtiminen jää vähemmälle huomiolle. Näistä kaikista seurauksena voi myös olla mm. unettomuutta ja väsymystiloja, muistivaikeuksia sekä ärsyyntyneisyyttä ja keskittymiskyvyn alentumista. (Nykänen 2007, 43–44.)

Stressin yllättäessä apua löytyy esimieheltä, työterveyshuollosta ja työsuojelupiiriltä. Keskusteluapu, sairausloma ja työyhteisön olotilan parannukset ovat lääkteinä stressin hoitoon. Jos työstressi tuntuu ylitsepääsemättömältä,

voidaan sen määrää pyrkiä myös laskemaan esim. vähentämällä työmäärää ja sen vaativuutta. Perehdytys työhön ja uusiin asioihin tulee olla riittävää, ammattitaitoa tulee pitää yllä. Liikunta ja itseopiskelu vahvistavat ajatteluamme ja kehoamme. Rentoutumistaitojen oppiminen auttaa meitä vähentämään stressireaktioitamme työpäivän aikana. Terveelliset elämäntavat lisäävät työhyvinvointia sekä parantavat elämänlaatuamme. (Luukkala 2011, 64–65.)

3 LUTERILAINEN TYÖMORAALI

Luterilainen työmoraali on hankala alue. Se on usein väärinymmärrettyä ja se sekoitetaan protestanttiseen työmoraaliin ja työetiikkaan. Tässä luvussa käsittelen hieman luterilaista työtä.

Luterilaisuudessa ei ihannoida työn tekemistä uupumispisteeseen asti vaan lepopäivän pyhittämistä. Jumala on suonut meille mahdollisuuden sekä työhön että lepoon. Työstä saamme jokapäiväistä leipää, elantoamme. Katekismuksessa puhutaan kohtuullisuudesta ja omastaan jakamisesta; ei siis merkkiäkään siitä, että työssä täytyisi raataa hamaan loppuun palamiseen saakka. Virsikirjankin anti kertoo työstä luomakuntaa hoitavana ja yhteistä hyvää palvelevana asiana. Luterilaisen työmoraalin kireydestä noussut myytti on peräisin sosiologi Max Weberiltä ja hänen tutkimuksestaan protestanttisesta etiikasta. (Heinimäki & Jolkkonen 2008, 182–184.)

3.1 Luther ja työ

Luterilaisen työmoraalin niskoille kaadetaan usein suomalaisten loppuun palaminen töissä, vaikka näin asiat eivät kuitenkaan ihan ole. Monet sekoittavat luterilaisen työmoraalin Max Weberin teoriaan protestanttisesta työmoraalista, jonka taustalla on kalvinismi. Työelämä on muuttanut muotoaan uskonpuhdistuksesta - onhan siitä jo miltei 500 vuotta aikaa. Luterilainen etiikka toki leimaa suomalaista käsitystä työstä, sen merkityksestä ja arvosta, mutta ei ehkä täysin Lutherin hahmottamassa muodossa. (Paarma 2000.)

Luterilaisen käsityksen mukaan Luoja pitää luomastaan maailmasta koko ajan huolta jättämättä sitä yksin oman onnensa kanssa. Jumala jakaa lahjojaan. Arkityö

on yksi paikka, missä Jumala kätkeytyy naamion taakse jakaakseen lahjojaan. Työn tekemisen motiiveina eivät saaneet Lutherin mukaan olla rikastuminen tai maine, vaan yhteisen hyvän tuottaminen. Jumalan suomia lahjoja työn lisäksi olivat hyvä puoliso, hyvät ystävät ja luotettavat naapurit. Jokainen on jonkun läheinen. Läheisenä oleminen oli työn lisäksi yksi erittäin tärkeä virka. Luterilainen työn ilo on sitä, että saa jotain hyvää aikaan koko yhteiskunnalle, eli yhteinen hyvä on työn tulosta ja iloa. (Heinimäki & Jolkkonen 2008, 184–185.)

3.1.1 Lutherin työn etiikan peruspiirteet

Lutherin työn etiikassa on neljä peruspiirrettä: Ahkeruus, työn pyhyys, hengellisyys ja moraali sekä kohtuullisuus. Hän arvosti ahkeruutta ja työtä. Jumala on tarkoittanut, että ihminen tekee työtä jokapäiväisen leivän eli elantonsa hankkimiseksi. Työ ylläpitää maailmaa, jonka Jumala on luonut. Laiskuus ja velttosuhtautuminen työhön olivat uskonpuhdistajien kritiikin alla. Kaikki työ on samanarvoista; ei ole pyhää tai maallista työtä, kuten katolinen kirkko ajattelee. Lutherin mukaan kaikki työ voi olla kutsumustyötä, jos työ hoidetaan hyvin. Jumala on kutsunut kaikki ihmiset elämään kristittyinä omassa ammatissaan ja tehtävässään palvellen Jumalaa ja toinen toisiaan. Ihmiset, jotka tekivät työtä vain hankkiakseen omaisuutta omien etujensa ajamiseen, kohtasivat Lutherilta kritiikkiä. Pääasiallinen työn tarkoitus luterilaisen etiikan mukaan on olla hyödyksi yhteiskunnalle ja kirkastaa Jumalaa. Luther piti kuitenkin rajansa kaikella. Kohtuullisuus oli oltava myös työssä. Työnarkomaaneja Luther ei ymmärtänyt, vaan sanoi, että heitä tulisi suojella heiltä itseltään. (Paarma 2000.)

Lepopäivää Luther puolusti voimakkaasti. Lepopäivänä saatiin virkistystä ja voimia taas tulevaan työrupeamaan, mutta samalla pystyttiin antamaan aikaa

lähimmäisille, perheelle, ystäville ja tuttaville. Tänä päivänäkin kirkko puolustaa vapaapäivien säilyttämistä, jotta yhteisöllisyyttä tuettaisiin. (Paarma 2000.)

3.1.2 Luther ja kutsumus

Kuten sanottua, Luther ei näe kutsumusammattia samanlaisena kuin me usein koemme sen nykypäivänä. Se ei tarkoita esim. hengellistä ammattia tai kutsumusta muusikoksi, vaan kutsumusammatti voi olla myös teurastajan, kirjastonhoitajan tai posteljoonin ammatti. Tärkeintä on, että viihtyy työssään. Onhan seurakunnallakin muita ammatteja kuin pappi tai diakoni, on myös siistijöitä ja talonmiehiä.

Kutsumusammattilla tarkoitetaan ammattia, johon vetää voimakas sisäinen vakaumus ja innostus tai ammattia, johon kutsumus tulee Jumalalta. Luther kuitenkin ajatteli, ettei ole erikseen maallisia ja hengellisiä töitä, vaan kaikki työ on kutsumustyötä, jossa laki ja evankeliumi ovat yhdessä. Lutherin mukaan papin, munkin tai nunnan työt eivät olleet sen arvokkaampia kuin maalliset työt esim. leipurina. Jumala jakaa luomassaan maailmassa sekä ikuisia että ajallisia lahjoja. Kristityn kutsumus oli lähimmäisen palveleminen, olla avuksi ihmisille ja yhteiskunnalle. Jokainen kristitty on jonkun lähimmäinen. Luterilainen hyvä työntekijä ei siis raada itseään puhki, vaan tekee työtään lähimmäisten ja yhteiskunnan hyväksi. (Heinimäki & Jolkkonen 2008, 89–92.)

3.1.3 Luther ja mammona

Luther piti ahneutena sitä, että kerätään varastoon enemmän kuin oma tarve on. Hän varoittaa liikakulutuksesta ja koroilla keinottelusta. Luther sanookin mammonan olevan Jumalan mahtavin kilpailija. Luther edellyttää

”säädynmukaista” kulutustasoa, kohtuullisuutta taloudessa. Kulutusta sai olla elämän ylläpitoon tarvittavassa mittakaavassa - työ ja taloudellinen toiminta saattoi tuottaa enemmän kuin mitä kohtuullisesti kulutettiin. Tällöin jaettiin näitä Jumalan lahjoja eteenpäin niille, jotka olivat itseä suuremmassa tarpeessa. (Paarma 2000.)

3.2 Hyvä työ

Luterilaisen etiikan perusajatusten pohjalta ovat syntyneet hyvän työn kriteerit. Ne ovat muodostuneet yhteistyön ja vuorovaikutuksen kautta. Mitä sisältyy hyvään työhön ja mitä on hyvä työ; kunnioitusta jokaisen ihmisen arvoa kohtaan Jumalan kuvana, lähimmäisen palvelua, todellisen arvon omaavaa tuottoa. Hyvä työ on mahdollisuus kutsumuksen täyttämiseen, se on luomakuntaa suojelevaa ja jokapäiväisen leivän tarjoavaa. Mahdollisuus vaikuttaa työn rytmiin ja toteutukseen, mahdollisuus pyhittää lepopäivä ja rentoutua, ympärillä arvostava työyhteisö tai verkosto - tätä on hyvä työ. Hyvä työ suojelee elämää. Se on kokonaisvaltaista ihmisen ja ympäristön hyvään pyrkivää. (Paarma 2000.)

Hyvän työn kriteereissäkin kaikuu Lutherin ajatus siitä, että työ on luomakunnan varjelua ja yhteisen hyvän aikaan saamista. Se on lähimmäisen rakkautta ja kutsumusta, oli se sitten teurastajan tai maitoautokuskin työtä. Hyvän työn äärellä viihtyy ja siitä saa tarpeellisen elantonsa. Jokainen tarvitsee mahdollisuuden vaikuttaa työntekoon ja sen rytmiin. Jokaisella on myös oikeus levätä ja rentoutua. Nämä ovat työhyvinvoinnin kulmakiviä. Ilman näitä kriteereitä ei työntekijä jaksaa.

Jokainen ihminen on arvokas: Jumalan kuva, Jumalan luomus. Kun ihminen kokee olevansa tärkeässä osassa ja sillä paikalla mihin hän kuuluu, on työ hyvää ja ihmiskuntaa sekä luomakuntaa palvelevaa. Työolosuhteet sekä riittävä palkka ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnissa. Työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa

kaikkeen työntekoon. On tärkeää, että työympäristö on hyvä ja työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa asioihin, jotka koskevat häntä ja hänen työntekoaan, ja että työntekijä kykenee vaikuttamaan työn mielekkyyteen omilla mielipiteillään. Vaatimusten kasvaessa on tärkeää, että työntekijä pystyy pitämään asiat hallinnassaan. Jos työ ei ole mielekästä, se uuvuttaa tekijänsä. On myös tärkeää muistaa, että työntekijällä on muutakin elämää kuin työ. Jokainen tarvitsee lepoa ja vapaa-aikaa, aikaa lähimmäisilleen ja harrastuksilleen. Lähtökohta kaikkiin hyvän työn kriteereihin lieneekin, että jokaisella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus tehdä työnsä hyvissä työolosuhteissa. (Paarma 2000.)

3.3 Ole armollinen itsellesi!

Jaksamisen voima, taakoista vapautuminen ja ilo löytyvät kristillisen uskomme peruslähteistä. Voit uskoa ne omaksesi, sitä ei tarvitse vain julistaa toisille. Jokaisen työntekijän on saatava oma henkilökohtainen osuutensa kirkon sanomasta. Eli armo kuuluu kirkon työntekijällekin, lepo ja virvoitus ajallaan. Armosta osallisena oleminen on sitä, että on armollinen myös itselleen. (Huotari & Ijäs 1992, 58-60.)

Kristillinen usko uskonsisältönä on olennainen osa terveyden voimavaroja, ja tämä muodostaa perustan lopulta tavoiteltavaksi päämääräksi. Perusedellytyks ravitseville ja puhdistaville terveysprosesseille on kyky aistia hengellistä ravintoa. Miellyttävien virikkeiden aistimukset ovat tärkeitä sen vuoksi, että ne edistävät elämänhalua. Esimerkiksi elämänhalua lisäävät rakkaus, ilo, usko ja toivo. Ihmisestä löytyy monia esteitä kristilliselle uskolle ja sen toiminnalle terveyden hyväksi. (Eriksson & Herberts 1994, 160–161.)

Terveys on osa ihmistä ja elämää, mutta myös osa kristillisyyttä. Tarvitaan kristillistä uskoa, joka on terveyden peruselementti ja toivoa, eli terveyden suunnan näyttäjää sekä rakkautta, terveyden ilmentäjää. Kuten terveyskin on kristillinen usko osa ihmisen kokonaisuutta. Ehjä ihminen ja hänen ehjä uskonsa muodostavat terveyden voimavaran. (Eriksson & Herberts 1994, 156, 158.)

4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄT

Koin kutsumusta lähteä rakentamaan virkistystoimintaa erityisesti seurakunnalle, jossa unohdetaan usein oman hengellisen elämän hoitaminen. Yhdeksi kehittämistehtäväksi muodostuikin heti hengellisyys. Samalla pohdin sitä, mitä hyvää voidaan jo yhdessä päivässä saada virkistystoiminnalla aikaan yhden työntekijän sekä työyhteisön ilmapiirissä ja jaksamisessa.

4.1 Miten lujittaa seurakunnan työyhteisöä?

Yhdessä päivässä ei erityisen paljoa kykene nostattamaan työyhteisön yleistä tunnelmaa ja ilmapiiriä tai lujittamaan työyhteisöä. Yhden päivän aikana voi antaa irtioton arjesta. Harjoitteet, joita käytin virkistyspäivän aikana, olivat kaikki ryhmäytettäviä sekä omia ajatuksia avaavia. Temperamenttitestillä sain myös työntekijät ajattelemaan omaa temperamenttiansa ja työskentelytapaansa. Kuten teoriaosassa olen todennut, työuupumus on pitkäaikaista, eikä yhden virkistyspäivän aikana saa niin paljon voimavaroja, että sillä voitaisiin korjata työuupumus tai burnout. Näiden parantumiseen tarvitaan pitempiaikainen prosessi ja henkilökohtaista apua.

4.2 Miten saada virkistyspäiviin myös hengellistä antia?

Päivän aikana moniin harjoitteisiin olin liittänyt hengellisyyden. Liikunnalliset rukoukset, hartaudet sekä harjoitteiden hengellinen puoli toivat päivään lisälatauksen uskonelämän hoitamiseen. Päivässä oli tilaa rukoukselle, Raamatun sanalle sekä hiljentymiselle. Näin sain ujutettua hengellisyyttä arkisempiinkin asioihin huomaamatta.

5 VIRKISTÄVÄ LÄHDE

Tässä luvussa kuvailen, kuinka opinnäytetyöprosessini on lähtenyt liikkeelle. Luvussa kerron opinnäytetyön ideasta ja sen synnystä, opinnäytetyöprojektin toteutuksesta ja suunnittelusta. Kerron myös toteutuksessa käyttämästäni temperamenttitestistä sekä materiaalista sen taustalla.

5.1 Virkistystoimintapäivä seurakunnalle

Virkistävä lähde – päivän ideana oli luoda yhteisöllisyyttä, hyvää tunnelmaa ja antaa hetken aikaa hengähtää arjen askareista. Opinnäytetyöni toteutus tehtiin Ylistaron kappeliseurakunnan kymmenelle työntekijälle 18.9.2014. Työntekijöitä oli mukana niin papistosta kuin hautausmaatyöntekijöistäkin. Lähetin seurakunnan jokaiselle työmuodolle oman kutsun päivään (Liite 1).

Virkistystoimintapäiväni tavoitteena oli tarjota työntekijöille hengellistä, psyykkistä ja fyysistä virkistäytymistä ilman ”pakkopullamaista” liikunnallisuutta. Ikähaarukka osallistujissa oli kuitenkin sen verran iso, että kaikki eivät taipuneet edes kyykkyyn asti jumpassa.

Alun perin idea virkistystoimintapäivään syntyi kesätyöntekijäaikaanani. Tuolloin aistin työyhteisössä tunnelmia ja ajatuksia siitä, että omalla pienellä kappeliseurakunnan työyhteisöllä olisi tarvetta omaan virkistystoimintaan ja työyhteisön yhteiseen ajanviettoon. Itseäni ahdistaa virkistystoiminta, jossa lähdetään pyörälenkille järven ympäri tai tehdään kuntotesti koko työyhteisölle. Kaikki eivät ole liikunnallisesti lahjakkaita, ja tällainen virkistystoiminta antaakin enemmän yksilölle kuin koko työyhteisölle. Siksi halusin lähteä liikkeelle hengellisyyden korostamisella sekä työyhteisön ilmapiirin parantamisella.

Hengellisyys näkyi virkistyspäiväni ohjelmassa (Liite 2) erityisesti uskonelämän hoitamisella niin rukouksessa kuin hartauteen hiljentymisessä. Työyhteisön ilmapiirin parantamiseen käytin ryhmäyttämisharjoitteita sekä temperamenttitestiä. Näistä kerron tarkemmin omilla luvuissaan.

5.2 Hengellisyys ja liikunta

Hengellisyys voi näkyä myös liikuttavana. Alkuhartauden jälkeen emme painaneetkaan päätä alas rukouksen vaan nousimme ylös tuoleilta liikuttavaan rukoukseen. Liikunnallisen rukouksen ideana on, että rukoilijat toistavat esirukoilijan sanat ja liikkeet. Liikunnallisiin rukouksiin löytyi materiaali ensin sattumalta omien töiden lomassa, kun lastenohjaaja käytti liikuttavaa Isä meidän –rukousta. Liikuttava rukous voi liikuttaa sekä mieltä että kehoa, todetaan kirjan esittelyssä (Paavilainen & Luodeslampi 2014). Liikuttavat rukoukset eivät tietenkään hikiliikuntaa ole, mutta niissä pääsee nousemaan ylös penkiltä ja hieman liikkumaan.

5.3 Temperamentti

Idea temperamenttitestiin nousi koulustamme. Teimme itse testin osana erästä kurssia. Koin saavani testistä paljon hyödyllistä tietoa siitä, millainen ihminen olen temperamentiltani, keiden kanssa tulen toimeen ja miksi. Halusin syventyä erityisesti tähän aiheeseen myös virkistystoimintapäivässäni. Siksi sille oli annettu oma aika lounastauon jälkeen virkistyspäivän ohjelmassa.

Persoonallisuus on laaja termi. Se tarkoittaa sosiaalista, fyysistä, psyykkistä ja henkistä ihmisen kokonaisuutta. Ihmisen kokonaispersoonallisuus on laaja ja syvä

sekä tieteellisestäkin näkökulmasta arvoituksellinen. Persoonallisuus koostuu kasvatetusta, fyysisestä ja kulttuurisesta minästä sekä roolimistä ja ydinminästä. Tämän lisäksi persoonallisuuteen kuuluu yksi ulottuvuus: temperamentti. Kaikki nämä ulottuvuudet toimivat vuorovaikutuksessa keskenään. (Dunderfelt 2012, 13–17.) Temperamenttia lähdimme tarkastelemaan tekemällä ensin testin ja tarkistamalla jokaisen oman temperamenttiväri. Testitilanne oli varmasti hieman hankala: taustalla oli meteliä, ja yhdelle lukulasittomalle osallistujalle minä luin vaihtoehdot ja kysymykset ääneen hänen vastatessaan. Kuitenkin suurin osa tuntui olevan sitä mieltä, että tulos vastasi heidän omaa käsitystään temperamentistaan.

Miten ja millä tavalla ihminen toimii? Tähän kysymykseen tuo vastauksen väriä ja maustetta ihmisen toiminnalle antava temperamentti. Temperamentti ei kuitenkaan kerro, mitä joku ihminen tekee, vaan se kertoo meille siitä, millä tavalla ihminen toimii roolissa esim. seurakunnan työntekijänä. Temperamentti on se osa ihmisestä, jonka muut näkevät ja kuulevat ja miten me näemme toinen toisemme. (Dunderfelt 2012, 19.)

Usein kuulee puhuttavan koleerisesta, sangviinisesta, flegmaattisesta ja melankolisesta nelijaosta puhuttaessa temperamenteista. Temperamentti kuvaa ihmisen persoonallisuuden perustasoa. Se on reaktiomaista, alkukantaista ja sanatonta psykologista toimintaa. Ihminen luo temperamentilla suhdetta havaittuihin tapahtumiin ja ilmiöihin. Dunderfelt puhuu temperamenteista värein punainen, sininen, vihreä sekä keltainen. Niillä hän pyrkii kuvaamaan temperamenttityylin sisäisiä elämyksiä ja tunnelmia. (Dunderfelt 2012, 31–32.) Värit tuntuvatkin paljon käytännönläheisemmältä tavalta kuvata temperamenttia. Värit kuvaavat tiettyä temperamenttia ja ne on helpompi muistaa ja lausua. On paljon mukavampaa sanoa, että olet sininen, kuin että olet melankolinen.

Temperamentteja voidaan tarkastella ekstroversioina eli ulospäin suuntautuneina sekä introversioina eli sisäänpäin suuntautuneina. Tämän lisäksi voidaan katsoa temperamentteja myös voimakastahtoisina ja hyväntahtoisina, tai sanat voisivat myös olla asiakeskeinen ja ihmiskeskeinen. Voimakastahtoinen ihminen toimii pitkäjänteisesti ja paneutuu asioihin syvästi ja terhakkaasti. Hyväntahtoiset ihmiset painottavat hyvää suhdetta ympärillä oleviin ihmisiin ja toimivat harmoniassa ympäristönsä kanssa. (Dunderfelt 2012, 51–53.)

5.4 Neljä väriä

Esittelen nyt lyhyesti opinnäytetyöni toteutuksen temperamenttiosassa kerrotut temperamenttivärit, jotka soveltuvat mainiosti työilmapiirikeskusteluihin ja työyhteisöpäiviin testattavaksi. Oman temperamenttivärinsä löytäminen ja ymmärtäminen voi avata silmät omalle tekemiselleen ja ulosannilleen.

Sininen ihminen on selkeä ja rauhallinen luonne. Hän on introvertti eli sisäänpäin suuntautunut sekä tavallaan voimakastahtoinen. Siniset ovat ajattelijoita, tutkijoita, analyysoijia. Sininen ihminen pyrkii täydellisyyteen työssään. Toisinaan tämä johtaa pettymyksiin, kun hän huomaakin, ettei kykene täydellisyyteen aina. Varovainen sininen on tunteissaan varautunut. Tunteet eivät räisky tai pulppua, vaan järki on tunteiden edellä kaikessa. Voimakkaita tunteita voi olla, mutta niiden voimaa ei näytetä ulospäin. Siniset ihmiset ovat perusteellisia kaikessa toiminnassaan. Siniset ovat parhaimmillaan perusteellisia ja harkinnallisia sekä suunnitelmallisia. Heillä on hyvä kyky ajatella rationaalisesti ja ottaa huomioon asioiden monet tekijät. Sinisten heikkouksia ovat pessimistisyys, epäkäytännöllisyys sekä liiallinen kriittisyys ja negatiivisuus. (Dunderfelt 2012, 54–56.)

Punainen ihminen on voimakastahtoinen ja ulospäin suuntautunut, jämpä ja ronski. Luonteeltaan punainen ihminen on energinen, reilu, reipas ja usein huomion keskipisteenä. Tunneilmaisultaan suora punainen ei turhia pitele tunteitaan sisällään, eivätkä voimakkaat ilmaisut ole ongelma. Tahtova punainen on käytännöllinen suorittaja, jonka elämä täyttyy erilaisista töistä ja tehtävistä, jotka hän kuitenkin suorittaa tehokkaasti ja virtaviivaisesti. Teoriasta punainen ihminen ei innostu, vaan kääntää mieluummin aiheen käytäntöön. Punaiset saattavat toisinaan olla kiivaita ja inttäviä sekä hyvinkin konservatiivisia ajattelijoita. Parhaimmillaan punainen on energisenä johtajana, rohkeana innoittajana, voimakastahtoisena vetojuhtana tai yhteistyökumppanina. Negatiivisista punaisissa on liika jyrävyys, herkästi loukkaantuminen ja itsekeskeisyys sekä liiallinen räiskyvyys. (Dunderfelt 2012, 57–59.)

Vihreä ihminen on neutraali ja enemmän sisäänpäin suuntautunut kuin esim. punainen tai keltainen. Vihreä seuraa maailmaa, toimii kun on toiminnan aika ja antaa itsestään tasapainoisen sekä rauhallisen kuvan. Vihreät ihmiset ovat maanläheisiä ja ihmisläheisiä, he nauttivat keskusteluista ja perinteisistä arvoista. Empaattisuus on vihreän vahva puoli, toisen ihmisen murheet kuunnellaan syvällisesti ja aidosti. Tunteitaan vihreä ilmaisee hillitysti. Vihreä on vastuuntuntoinen, hyvän hengen ylläpitäjä. Vihreässä on sekoitus hieman kaikkia värejä, mutta erittäin laimeassa muodossa. (Dunderfelt 2012, 62–63.)

Keltainen ihminen on ulospäin suuntautunut ja elinvoimainen sekä ihmisläheinen. Hyväntahtoinen keltainen toimii mieluummin ihmiskeskeisesti. Hänelle tärkeää ovat ihmiset ympärillään sekä heidän hyvinvointinsa. Spontaani keltainen ihminen on mielikuvituksekas ideapankki. Tunnerikkaus ja luovuus ovat keltaisen parhaimpia puolia. Hän nauttii ihmisten läheisyydestä, aistimuksista sekä

luonnosta. Hieman pilvilinnoissa lentelevänä tapauksena hän saattaa kuitenkin unohtaa tehdä tehtävänsä loppuun ja keskittyä enemmän esim. ihmisten kanssa kontaktissa olemiseen. Toisinaan tämä empatia menee jopa yli rajojen, mikä voi johtaa loppuun palamiseen. Keltaiset ovat parhaimmillaan sosiaalisuudessa, ihmisläheisyydessä, spontaaniudessa ja luovuudessa. Nämä kuitenkin voivat johtaa loppuun palamiseen, tunteiden heittelemiseen puolelta toiselle sekä aikataulujen pettämiseen. Keltaisen huonoja puolia ovat liiallinen hössöttäminen, touhottaminen sekä kevytkenkäisyys. Nämä tekevät keltaisesta hankalankin tapauksen. (Dunderfelt 2012, 59–61.)

5.5 Virkistävä Lähde – päivän toteutus

Virkistävä lähde – virkistystoimintapäivä lähti liikkeelle Ylistaron kappeliseurakunnan keittiöltä. Haimme työelämänohjaajani kanssa keittiöhenkilökunnalta mukaan lounaalla tarjottavat kahvit, mehut ja makkarat. Itse olin vielä varustautunut päivään tekemällä työntekijöille pizzeriaa. Tämän jälkeen suuntasimme kohti Virtalaa, Herättäjä-yhdistyksen omistamaa kesätoimintataloa. Virtalassa viritimme takkaan tulen makkaran paistoa ja lämmitystä varten sekä kokeilimme, että tekniikka, tietokone ja videotykki toimisivat. Tila oli odotetulle kymmenelle ihmiselle sopiva. Tilassa oli tuoleja molemmin puolin tilaa, niin että kaikki osallistujat näkivät toisensa ja minut. Lounaan jälkeen siirsimme tilaan pöydän, jossa minulla oli tietokone ja tykki. Osallistujat istuivat niin, että pystyivät seuraamaan tykiltä valkealle seinälle tulleen PowerPoint -esityksen temperamenttiaiheesta. Päivään osallistui kymmenen Ylistaron kappeliseurakunnan työntekijää papistosta, diakoniatuolelta sekä hautausmaa- ja puutarhapuolelta. Ikähaarukka työntekijöissä oli n. 35–60 vuoden välillä.

Päivä alkoi minun esittelylläni ja esittelin itseni esineen avulla. Esineenä oli CD-levy. Siitä kerroin, että otin esineeksi CD-levyn, koska se kertoo minun musiikkiharrastuksestani. CD-levyn kuori oli myös rikki, mikä kertoi siitä, että meihin ihmisiinkin voi tulla säröjä ulkopuolelle ja kuoreemme, mutta silti sisältö voi pysyä hyvänä ja ehjänä, jos sitä muistaa hoitaa. Tähän esittelyyn sain inspiraation Itsetunto kohdalleen! – kirjasta, jossa esiteltiin erilaisia keinoja ohjaajan esittäytymiseen (Toivakka & Maasola 2012).

Esittelyn jälkeen vietimme hartauden. Sytytin kynttilän merkiksi hartaudesta. Hartaudessa käytin valmista tekstiä Kerron sinulle tarinan -kirjasta. Tekstissä "Hän asui pienessä kylässä" (F. Olsson) kerrottiin runomaisesti Jeesuksesta paljastamatta kuitenkaan hänen nimeään mutta kertoen hänen tekemistään ihmeistä ja suuresta rakkaudesta. Tarinan lopuksi summasin vielä tarinan kertomalla, että tarinan pienen kylän mies on syy sille, miksi sinä teet tärkeää työtä ja miksi meidän tulisi rakastaa toinen toistamme. Tämän jälkeen rukoilimme yhdessä Isä meidän -rukouksen liikuttavana versiona. Liikuttavassa versiossa minä toimin esirukoilijana ja mallin näyttäjänä, muut rukoilijat toistivat liikkeet ja lauseet perässä.

Tämän jälkeen siirryimme päivän toiminnallisiin harjoitteisiin. Kaikille tuntui jäävän liikuttavasta rukouksesta hyvä mieli, joten oli helppoa aloittaa solmuharjoitteella (Aalto 2000, 356–357). Opastin osallistujia menemään rinkiin ja sulkemaan silmänsä. Tämän jälkeen heidän tuli kävellä eteenpäin ja tarrautua ensimmäisen vastaantulevan kädestä kiinni. Tämän jälkeen he saivat avata silmänsä ja huomata olevansa solmussa. Kerroin osallistujille, että toisinaan niin henkilökohtaisessa kuin työelämässäkkin joudumme tilanteisiin, joissa vastaan tulee solmu. Ihmissuhteissa usein joudumme selvittämään erilaisia

umpisolmuja. Aina asiat eivät suju niin kuin oli ajatellut. Solmujen selvittämiseen vaaditaan kärsivällisyyttä ja yhteistyötä, mutta niillä pahinkin umpisolmu avautuu lopulta selväksi. Lopuksi myös totesin, että toisinaan solmujen avaamiseen tarvitaan apua Jumalalta. Jumala on kärsivällinen solmujen selvittäjä, Hän ei anna periksi pahimmankaan umpisolmun kohdatessa.

Solmuharjoitteen jälkeen pyysin osallistujia ottamaan tilaa ja istumaan ryhdikkäästi omalla tuolillaan. Näin aloitimme taukojumppailun olankohautuksilla (Aalto 2006, 94). Selitin harjoitteet hitaasti samalla omalla esimerkilläni näyttäen. Toistimme liikkeitä omaan tahtiin noin 20 kertaa. Tämän jälkeen jatkoimme jumppaa sormiin ja kyynärvarsiin venyttäen niitä ja niiden koukistajia (Aalto 2006,107–108). Taukojumppamme jatkui jalkojen jumppaamisella sekä ylävartalon, selän ja niskanseudun jumpalla (Aalto 2006, 81–82; 103). Viimeinen liike kyykky (Aalto 2006, 83) tuotti muutamille osallistujille ongelmia, mutta jokaisella oli vapaus tehdä liikkeet oman halunsa mukaan. Lopuksi rohkaisin osallistujia käyttämään liikkeitä työn lomassa. Olin myös tulostanut liikkeet ja niiden ohjeistuksen työpaikalle. Monet halusivat kotiinkin kopion.

Taukojumpan jälkeen rauhoitin tunnelman kuun pimeä ja valoisa puoli – harjoitteella (Aalto 2000, 233). Harjoitteen tarkoitus oli saada osallistujia pohtimaan omia voimavaroja pois vieviä ja voimavaroja takaisin tuovia asioita. Ensin asioita mietittiin yksin omassa rauhassa ja sen jälkeen keskusteltiin pareittain aiheista. Lopuksi vielä purimme yhteisesti aihetta. Huomasimme yhdessä, että monet kokivat samojen asioiden tuovan ja vievän voimavaroja.

Toiminnallisen osuuden päätteeksi vielä päästin osallistujat tekemään valintoja ”käsi olkapäälle” – harjoitteen muodossa. Harjoitteen tarkoituksena on laittaa käsi

sellaisen ihmisen olkapäälle, jonka kokee sopivan lausumaani väittämään. Esim. Valitse joukosta se, jonka olet tuntenut pisimpään työpaikalla (Aalto 2000, 390–391.) Tämän harjoitteen tarkoituksena on ryhmäyttää ja tutustuttaa osallistujia syvemmin toinen toisiinsa positiivisten asioiden kautta. Lopuksi vielä jokainen osallistuja sai itselleen positiivisuuslapun selkään. Positiivisuuslapun tarkoituksena oli, että osallistujat kirjoittaisivat toinen toistensa lappuihin innostavia, positiivisia ja kannustavia lauseita ja sanoja. Tämän jälkeen siirryimme pitämään lounastaukoa. Lounastauko alkoi hieman takerrellen, koska talosta oli sammutettu veden tulo kokonaan, ja siksi kaksi osallistujaa joutuivat hakemaan naapuritalosta kahvinkeittovedet. Tämä ei onneksi tunnelmaa pahemmin latistanut ja ehtivätpä ensimmäiset odotellessa paistaa makkaransa.

Lounastauolla työntekijät juttelivat rennosti toinen toistensa kanssa niin arkisista asioista kuin päivänkin askareista. Tunnelma oli mukavan leppoisa. Muiden syödessä lounasta, minä valmistauduin vielä lounaan jälkeiseen temperamenttitestiin ja sen selittämiseen. Asensin tietokoneen ja videotykin paikoilleen sekä etsin kyniä ja temperamenttitestit valmiiksi odottamaan, minkä jälkeen itsekin siirryin vielä lounastamaan ja juttelemaan osallistujien kanssa.

Temperamenttiosion aloitin kertomalla lyhyesti, mikä temperamenttitesti on, miten se tehdään ja mistä olen saanut tietoni ja testin. Mukanani minulla oli Dunderfeltin Tunnista temperamentit – kirja. Ensin osallistujat saivat etsiä oman paikkansa, jossa rauhassa tehdä testi. Yhdelle osallistujalle jouduin olemaan avuksi testin teossa, koska hän oli unohtanut silmälasinsa kotiin. Hoidimme testin teon niin, että luettelin hänelle kysymykset ääneen, joihin hän antoi vastauksensa. Temperamenttiosion sisällöstä olen kertonut enemmän luvussa 5.3. Kun osallistujat saivat testin tulokset valmiiksi, ryhdyimme pohtimaan mitä värit merkitsevät ja miten testin tuloksia voisi käyttää työpaikalla hyväksi. Jokainen sai

kertoa oman värinsä ja mennä värinsä kanssa samaan ryhmään istumaan, niin että kertoessani värien ominaisuuksista pystyin puhumaan vihreille tai sinisille. Apunani minulla oli tekemäni PowerPoint – esitys, jossa olin kuvannut värejä, selittänyt auki keskeisiä termejä sekä syventynyt vielä välivärien ominaisuuksiin. Viimeiseen diaan olin kirjoittanut erilaisia kysymyksiä pohdittavaksi, ja mietimme vastauksia niihin yhdessä keskustellen.

Temperamenttiosion jälkeen annoin osallistujille vielä lyhyen mahdollisuuden kahviin ja pieneen taukoon istumisen ja testiin keskittymisen jälkeen. Tauon jälkeen vietimme vielä yhteisen hartaushetken. Loppuhartauden tekstin (Liite 3) kirjoitin itse, se löytyy opinnäytetyöni liiteosasta. Halusin hartaudessa tuoda esiin ajatuksia siitä, että seurakunnan työhön työntekijä usein uppoaa eikä huomaa pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan ajatellessaan pelkästään toisia. Kappale, jonka soitin hartauden alkuun, on ystäväni yhtyeen Miriamin kappale Taakkojen alta. Se kertoo taakkojen alta nousemisesta sekä Jumalan avusta taakkojen alla. Kerroin kappaleella olevan itselleni suurta merkitystä. Kerroin sen tuoneen voimaa ja jaksamista, kun kaikki on tuntunut kaatuvan niskaan töissä. Hartauden päätteeksi vielä rukoilimme liikunnallisen Herran siunauksen yhdessä liikkuen ja rukoillen.

Hartauden jälkeen ohjeistin ja pyysin osallistujia antamaan päivästäni palautteen. Palautteesta kerron enemmän luvussa 6 Arviointi. Osa osallistujista huolehti, että pääsevätkö he ajoissa kotiin, joten alitin aikatauluni, niin että kaikki pääsivät ennen arvioitua aikaa kotimatalle.

6 ARVIOINTI

Pyysin osallistujilta palautetta toteutukseni päätteeksi. Osallistujista yhdeksän antoi palautteen, koska yksi osallistujista joutui poistumaan paikalta lounaan jälkeen. Häneltä kuulin jälkikäteen palautetta ohimennen suullisesti. Palautteen keräsin kyselylomakkeen avulla, jossa oli viisi kysymystä sekä vapaan sanan tila (Liite 4). Ensimmäisessä osassa kerron sanallisesti yleiskuvauksen osallistujien palautteesta, toisessa osassa kerron yleiskuvauksen työelämänohjaajan palautteesta sekä viimeisessä osassa pyrin itse pohtimaan, mikä toteutuksessani onnistui ja mitä asioita olisin voinut tehdä toisin.

6.1 Osallistujien palaute päivästä

Asteikolla 1-5 päivän onnistumista kuvanneet osallistajat antoivat päivän keskiarvoksi 4,3. Päällimmäiseksi päivästä mieleen jäivät positiivinen ja rentoutunut tunnelma sekä temperamenttisesti. Näistä kahdesta oli palautteissa eniten mainintoja. Hengellisyys oli koettu myös erittäin tärkeäksi ja sitä koettiin olleen tarpeeksi päivän aikana. Yhdessäkään palautteessa ei mainittu, että hengellisyyttä olisi ollut liikaa tai liian vähän.

Kysyttäessä, haluaisivatko osallistajat osallistua uudelleen päivään, kaikki vastasivat myönteisesti ja kokivat päivän olleen erityisen tärkeä omalle työyhteisölleen. Työyhteisön yhteishengen koettiin saaneen nostetta, mutta monissa palautteissa harmiteltiin, etteivät kaikki työntekijät olleet paikalla. Tämä vaikutti siihen, ettei koko työyhteisö päässyt mukaan yhteishengen parannustalkoisiin, eikä siis kaikilla ole samanlaista tunnelmaa, jonka osa työntekijöistä vei mukanaan virkistystoimintapäivästä.

Parannusehdotukseksi tuli muun muassa, että alkuun olisi voinut olla reippaampaakin liikuntaa pihalla, mutta samaan lauseeseen oli huomioitu iso ikähaarukka ja kaikkien kyky erilaisiin liikunnallisiin harjoitteisiin. Lisäksi palautteeksi annettiin, että ohjaajan tulisi irtautua papereista hartauksien ja harjoitteiden aikana. Tilasta annettiin palautteena, että se oli liian kylmä. Joskin kuitenkin ymmärrettiin, että tämä oli asia, jolle en itse voinut suuremmin mitään. Kylmyys kuitenkin selätettiin jumppaamalla reippaasti.

Useissa palautteissa kerrottiin, että tämän kaltaisia työyhteisön omia päiviä kaivattaisiin lisää. Monet olivat tutustuneet jo vanhoihin tuttuihin paremmin, mikä koettiin mukavaksi. Temperamenttisesti koettiin kaikkien osalta hyväksi ja mielenkiintoiseksi.

6.2 Työelämänohjaajan palaute päivästä

Juttelimme vielä päivän päätteeksi työelämänohjaajan kanssa. Hän antoi jutustelun lomassa positiivista palautetta päivän annista. Hänestä toteutus oli onnistunut ja toi positiivista tunnelmaa työyhteisöön. Hän myös vitsaili, että toteutus voitaisiin viedä suoraan pakettina seuraavaan seurakuntaan. Työelämänohjaajani myös kiitteli siitä, ettei työntekijöiden tarvinnut olla hartausvastuussa, vaan kaikki hengellinen anti tuli ohjelman mukana. Hän myös koki, että nimi ja kuvaus vastasivat sisältöä, joka etukäteisinfossa on annettu työntekijöille esimiehen toimesta.

6.3 Oma arviointi päivästä

Mielestäni virkistystoimintapäivä sujui ilman suurempia ongelmia. Oma tunnelmani koko päivän ajan oli rauhallinen ja rento, mikä varmasti osaltaan vaikutti myös osallistujien tunnelmaan. Aikataulusta tuli oletettua väljempi, eli ohjelmaa olisi mahtunut päivän loppuosaan vähän enemmän. Toisaalta pidin myös rentoa ja kiireetöntä tahtia parempana kuin liian täyteen tukittua ja ahdettua, "kiireellä harjoitteesta toiseen" -ohjelmaa.

Jälkikäteen olisin ehkä myös halunnut pitää päivän jossain muussa tilassa. Etenkin isommalle porukalle Virtala olisi lopuksi ollut aivan liian pieni. Tila oli kuitenkin hyvä, koska se ei ollut työyhteisölle liian tuttu eikä se ollut seurakunnan toimitila. Osa osallistujista kävi Virtalassa ensimmäistä kertaa. Olen tyytyväinen tuottamaani ohjelmaan ja sen sisältöön. Koen, että harjoitukset palvelivat tarkoitustani työilmapiirin nostattamisessa ja tarjosin myös tarpeeksi hengellistä antia.

Osallistujien palautteen perusteella päivä oli onnistunut. Olin onnistunut saamaan hengellisyyttä virkistystoimintaan niin, ettei sitä ollut häiritsevän paljon vaan sopivassa määrin jokaisen makuun. Hengellisyys toi päivään omintakeisen tunnelman siitä, että virkistystoiminta oli tehty erityisesti kirkon työntekijöitä varten. Työyhteisön tunnelma oli saanut nostetta päivän annista, vaikka kaikki työntekijät eivät valitettavasti päässeetkään osallistumaan päivään. Päivän kaikki ohjelmat olisin voinut vetää ilman papereita, jos olisin ottanut enemmän aikaa niiden vetämisen harjoitteluun. Varmasti opettelusta huolimatta olisin kuitenkin käyttänyt jonkinlaisia muistipapereita avuksi varmuuden vuoksi. Ilman papereiden kädessä pitämistä olisin kyennyt välittämään varmasti vielä hieman vapautuneemman ja rennomman kuvan itsestäni päivän ohjelman vetäjänä.

7 POHDINTA

Opinnäytetyönäni järjestin virkistystoimintapäivän Ylistaron kappeliseurakunnan työntekijöille. Ylistaron kappeliseurakunta toimi työn hankkeistajana. Päivään osallistui kymmenen eri työalojen työntekijää ja päivän tunnelma oli rento ja rauhallinen. Virkistävä lähde -päivän ohjelmassa oli monenlaisia harjoitteita ja taukojumppaa ja hengellisyys oli vahva osa kokonaisuutta. Työyhteisön tunnelmaa pyrittiin myös parantamaan temperamenttitestin tuloksia pohtimalla ja peilaamalla testin tuloksia työelämään. Virkistystoimintapäivän ohjelmasta tuli paketti, jota olisi helppo lähteä vetämään myös muiden seurakuntien työyhteisöille.

Opinnäytetyöni onnistui toteutuksen kannalta odottamaani paremmin: harjoitteet olivat toimivia, temperamenttitesti onnistui hyvin ja tavoittelemani hengellisyys tuli selkeästi esiin päivän aikana. Päivään saatiin tarpeeksi toiminallisuutta ja tarpeeksi rentoa tunnelmaa. Liikunnalliset rukoukset toivat omaa hengellistä ja liikunnallista antiaan.

Useammalla työyhteisöllä kokeiltuna työn toimivuutta olisi voinut mitata vielä paremmin ja varmemmin. Mutta valitettavasti aika ei siihen riittänyt. Tulevaisuudessa olisi hienoa päästä kokeilemaan virkistystoimintapäivän ohjelmaa vaikkapa oman työpaikan työyhteisölle. Yhdessä päivässä ei minkään työyhteisön tai ryhmän yhteishenkeä voi korjata, eikä kenenkään jaksamista voi edes auttaa, mutta yhdessä päivässä voi tuoda hengellisen levähdyspaikan ja rennon tunnelman tutustumisen ja yhdessäolon merkeissä kiireisen arjen keskelle.

LÄHTEET

- Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. My generation. Tampere: Tammerpaino Oy.
- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. - Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Saarijärvi: Offset Oy.
- Dunderfelt, T. 2012. Tunnista temperamentit. Väriä elämään ja itsetuntemukseen. Juva: Bookwell Oy.
- Eriksson, K. & Herberts, A. 1994. Usko terveyden palveluksessa. Teoksessa Eriksson, K. & Barbosa da Silva (toim.) Usko ja terveys. – Johdatus hoitoteologiaan. Vaasa: Ykkös-Offset Oy, 156-183.
- Heinimäki, J. & Jolkkonen, J. 2008. Luterilaisuuden ABC. Synkkä ja harmaa sanakirja. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Huotari, V. & Ijäs, K. 1992. Miten jaksan diakoniatyössä? Teoksessa Diakonia muutosten aikana. Kirkon diakonia- ja yhteiskuntakeskuksen julkaisu 4. Rauma: Kirjapaino Oy Westpoint, 57-75.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa.. – Työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino oy.
- Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä. Käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Saarijärvi: Offset Oy.
- Olsson, F. 2002. Hän asui pienessä kylässä. Teoksessa H. Pruuki (toim.) Kerron sinulle tarinan. Helsinki: LK-Kirjat, 30-31.
- Paarma, J. 2000. Ajaako Lamborghini Lutherin yli? Työelämän uusi maailma. Esitelmä Työhyvinvoinnin suunta 2001 –seminaarissa Helsingissä. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.evl.fi/arkkipiispa/lutherjalamborghini.htm>. Luettu 28.9.2014.
- Paavilainen, H & Luodeslampi, J. 2014. Liikuttava rukous. Kirjapaja.
- Ruoppila, I. 1987. Työilmapiirin vaikutus hyvinvointiin. Teoksessa P. Juutti (toim.) Ihminen työpaikan tärkein voimavara. Kauppakirja paino Oy, 45-46.

Toivakka, S & Maasola, M. 2012. Itsetunto kohdalleen! Harjoituksia itsetuntemuksen ja vuorovaikutustaitojen oppimiseen. 2.painos. Juva: Bookwell Oy.

Valtionkonttori. 2012. Työhyvinvointi. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi. Luettu 30.9.2014.

KUTSU VIRKISTÄVÄ LÄHDE – PÄIVÄÄN

”Tulkaa minun luokseni, kaikki te työn ja kuormien uuvuttamat. Minä annan teille levon. Ottakaa minun ikeeni harteillenne ja katsokaa minua: minä olen sydämeltäni lempeä ja nöyrä. Näin teidän sielunne löytää levon. Minun ikeeni on hyvä kantaa ja minun kuormani on kevyt.”

Matt. 11: 28-30

Olet lämpimästi tervetullut opinnäytetyöni Virkistävä lähde toteutukseen 18.9 klo. 10-14 Virtalaan. Opinnäytetyöni Virkistävä lähde on virkistystoiminta projekti Ylistaron kappeliseurakunnan työntekijöille.

Toivon sinulle siunausta syksyyn ja voimia työtehtäviisi:

Maiju Pitkäranta

Centria AMK/Kansalaistoiminta ja nuorisotyö

Yhteisöpedagogiopiskelija

VIRKISTYSTOIMINTAPÄIVÄ YLISTAROSSA

OHJELMA

10:00 ALKU

Kuka minä olen? Miksi olen tänään täällä?

n. 10:10 HARTAUS

Hän asui pienessä kylässä.

Virsi: 289

n. 10:20 TOIMINNALLISTA VIRKISTYMISTÄ

Liikuttava Isä meidän –rukous

Solmu – harjoite

Taukojumppaa kesken työpäivän.

-> miten jumpata työpaikalla olo vetreäksi.

-> perusjumppaa toimisto-oloihin ja muualle.

Kuun pimeä ja valoisa puoli – voimavaraharjoite

Käsi olkapäälle –harjoite.

Positiivisuus laput selkään.

n. 11:30 EVÄSTELY

Makkaraa ja kahvia sekä mehua.

n. 12:15 TEMPPERAMENTIT

Temperamenttitesti

PowerPoint –show

Pohdintaa

13:30 HARTAUS + aika palautteelle

Taakkojen alta Isän syliin.

Virsi: 338

Palautteen kirjoittaminen

14:00 LOPPU

LOPPUHARTAUUS 18.9

Matt. 11: 28-31

Toisinaan seurakunnan työt eivät aina tunnu pehmoisilta pilvenreuna hommilta. Aina ei tunnu siltä, että ikeet ovat hyvä kantaa ja kuorma olisi kovinkaan kevyt. Maailma on täynnä ihmisiä, jotka kaipaavat apua, tukea ja kuuntelijaa. Mutta entäs sitten kun kuuntelija, tukija ja avunantaja tarvitsisi tukea?

Itsekin olen huomannut, että seurakunnalle voi antaa kaikkensa, 110% ajasta, persoonasta, voimista ja jaksamisesta. Tämä työ vaatiikin osaltaan sitä, anna itsestäsi kaikki, ole täysillä mukana ja kanna kuorma. Joskus sitä alkaa ihan sättimään itseään, helposti mieleen juolahtaa ajatuksia: "Et ole arvokas, et saa mitään aikaiseksi. Olet täysi nolla. Katso nyt itseäsi, olet laiska ja saamaton! Ei sinulla tee mitään!"

Toisinaan sitä unohtaa täysin sen mitä muille toittottaa koko ajan: "Olet Jumalalle rakas. Olet arvokas, olet aarre. Olet korvaamaton. Olet Jumalalle tärkeä. Sinä olet Taivaan Isän rakas lapsi. Jumala, kyllä kantaa käsissään väsynyttä. Isällä on suuria suunnitelmia. Ei kenenkään kannettavaksi anneta enempää kuin jaksaa kantaa."

Kun tarpeeksi paljon olet toistellut näitä muille ihmisille, et enää muista toistella niitä peilikuvallasi, itsellesi. Sinä, olet arvokas, aarre, korvaamaton. Sinä, olet Jumalalle rakas, tärkeä ja saat olla hänen rakas lapsensa, vielä aikuisenakin. Jumala kantaa myös sinua kun väsyit, hänellä on varallesi suuria suunnitelmia, olethan sinä hänen käsinään ja jalkoinaan maan päällä. Isä ei anna sinun niskoillesi liian suurta kuormaa, hän antaa sen verran, kun tietää sinun jaksavan ja kestävän. Jumala kannustaa sinua. Hän hymyilee, kun sinä onnistut ja tuuppaa kohti uusia haasteita. Hän nostaa pääsi pystyyn, kun sinä epäonnistut ja kehottaa yrittämään uudelleen. Kukaan ei ole Jumalalle toivoton tapaus!

Jumalan antamat ikeet ovatkin sitten hyvät kantaa, eikä hänen kuormansa ole koskaan liian suuri. Hän on valinnut juuri sinut, juuri tähän tehtävään. Ei ketään muuta! Koska sinä olet juuri se ihminen, joka sopii tähän työhön ja jolla on sydäntä tälle työlle.

PALAUTE VIRKISTÄVÄ LÄHDE –opinnäytetyöprojektistä 18.9

1. Mikä jäi päivästä päällimmäisenä mieleesi?
2. Koetko, että päivä oli onnistunut? Asteikolla 1 – 5 (1: erittäin epäonnistunut, 5 erittäin onnistunut) Mikä onnistui erityisen hyvin? Mikä tuntui epäonnistuneelta?
3. Haluaisitko osallistua päivään uudelleen? Miksi?
4. Koetko, että työpaikan yhteishenki sai nostetta?
5. Koetko saaneesi päivästä hengellistä antia? Kaipaatko hengellistä antia virkistystoiminnassa?
Millaista hengellistä antia kaipaat?
6. Vapaan sanan tila, risuja ja ruusuja rohkeasti!