

Martta Kinnunen

Veera Nikinmäki

# SUOMALAISTEN OHJAAJIEN TYÖHY- VINVOINNIN KEHITTÄMINEN ERLEBNISTAGE HARZISSA

Opinnäytetyö  
Yhteisöpedagogikoulutus

2019



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijät</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Martta Kinnunen Veera Nikinmäki	Yhteisöpedagogi- koulutus	Helmikuu 2019
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		38 sivua
Suomalaisten ohjaajien työhyvinvoinnin kehittäminen Erlebnistage Harzissa		11 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Erlebnistage Harz		
<b>Ohjaaja</b>		
Tommi Pantzar		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee saksalaista, elämyspedagogisia leirikoulupalveluita tarjoavaa Erlebnistage Harzia sekä siellä työharjoitteluaan suorittavia yhteisöpedagogiopiskelijoita. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Erlebnistageissa työharjoitteluaan tekevien suomalaisten työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin tukeminen kuluttavassa leiriympäristössä on merkittävää sillä näin harjoittelussa olevat saavat enemmän irti kokemuksestaan sekä työnantaja saa tehokkaamman työntekijän.</p> <p>Suoritimme oman työharjoittelumme Erlebnistage Harzissa syksyllä 2017, jonka aikana teimme ensimmäiset kehittämistoimet. Harjoittelun jälkeen tutkimme edellisten Erlebnistage Harzissa harjoitteluvaihdossa olleiden yhteisöpedagogiopiskelijoiden kirjoittamia blogeja työhyvinvoinnin näkökulmasta saadaksemme laajemman käsityksen suomalaisten kokemuksesta Erlebnistageissa.</p> <p>Tutkimuksen perusteella teimme Erlebnistagen käyttöön tiivistelmän, joka sisälsi koosteen suomalaisten kokemasta työhyvinvoinnista sekä kehittämissuhteet tulevaa varten.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
työhyvinvointi, leirityö, elämyspedagogiikka		

Authors	Degree	Time
Martta Kinnunen Veera Nikinmäki	Bachelor of Youth Work and Civic Activities	February 2019
<b>Thesis title</b>		38 pages
Supporting the well-being of the Finnish interns working at Erlebnistage Harz		11 pages of appendixes
<b>Commissioned by</b>		
Erlebnistage Harz		
<b>Supervisor</b>		
Tommi Pantzar		
<b>Abstract</b>		
<p>The thesis addresses Erlebnistage Harz which is a German NGO that provides adventure education-based courses for various school groups. The objective of the thesis was to develop the well-being of the Finnish Community educator students during their internship at Erlebnistage. Focusing on the well-being of the course instructors is significant as working at the camps can be very burdensome.</p> <p>Our internship at Erlebnistage Harz was completed during the fall of 2017. During that time the first developmental actions were carried out. After the internship a research addressing the well-being of the past Finnish interns at Erlebnistage Harz was conducted by analyzing the blog posts from the time of their exchange</p> <p>The study was carried out in order to gain a wider perspective regarding the experiences of Finnish interns working at Erlebnistage.</p> <p>The experiences of the Finnish interns as well as some developmental suggestions were compiled in an abstract that was combined based on the study.</p>		
<b>Keywords</b>		
well-being at work, camp work, adventure education		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TAUSTA JA TARVE .....	6
3	KESKEISET KÄSITTEET .....	7
3.1	Leirityö .....	7
3.2	Erlebnistage Harz .....	8
3.3	Elämyspedagogiikka .....	13
3.4	Työhyvinvointi.....	15
4	KEHITTÄMISPROSESSI.....	23
5	SUOMALAISET ERLEBNISTAGESSA.....	26
5.1	Osaaminen .....	28
5.2	Sosiaalinen tuki.....	30
5.3	Vaatimukset.....	31
5.4	Muita huomioita .....	32
5.5	Yhteenveto .....	33
6	KEHITTÄMISTULOKSET JA JATKOKEHITTÄMISEN KOHTEET .....	34
7	POHDINTA.....	35
	LÄHTEET.....	37

## LIITTEET

- Liite 1. Tages-Betriebsdatenblatt
- Liite 2. House and premises
- Liite 3. Gearlist for teamer
- Liite 4. Tervetuloa to Erlebnistage!
- Liite 5. GER-FIN-ENG at Erlebnistage Harz
- Liite 6. Tutkimustulokset englanniksi

## 1 JOHDANTO

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta lähtee vuosittain yhteisöpedagogiopiskelijoita suorittamaan työharjoitteluaan ulkomaille. Saksalainen elämyspedagogisia leirikouluja tarjoava Erlebnistage on yksi ulkomaan harjoittelukohteista ja harjoittelijavaihdon yhteistyösuhde on pitkäikäinen: Mikkelistä Saksaan työharjoitteluun on matkannut suomalaisia yhteisöpedagogiopiskelijoita jo lähes kymmenen vuoden ajan.

Erlebnistagessa työskennellään hyvin perinteisissä leiriolosuhteissa: päivät ovat pitkiä ja kiirettä riittää. Ainoana suomalaisena saksalaisessa ympäristössä työskentely voi olla raskasta ja pitkät työpäivät verottavat jaksamista entisestään. Leireillä työskentely vie paljon voimavaroja myös aktiivisen luonteensa vuoksi: elämyspedagogisilla leireillä työskennellään paljon ulkona esimerkiksi vaellusten ja kiipeilyn parissa. Työhyvinvoinnista puhutaan nykyään yhä enemmän ja enemmän mutta leirityöntekijöiden työhyvinvoinnista ja keinoista sen tukemiseen ei ole juurikaan tietoa. Suomalaisten Erlebnistagessa työskentelyyn liittyy leirityön tavallisten ongelmien lisäksi myös harjoitteluvaihtoon keskeisesti kuuluvat kieleen ja kulttuuriin liittyvät tekijät.

Myös me suoritimme viimeisen työharjoittelumme Erlebnistagessa. Harjoitteluun valmistautuessamme heräsi kiinnostus opinnäytetyön tekemiseen Erlebnistagelle. Oman kokemuksemme myötä kehittämisen kohteeksi valikoitui suomalaisten ohjaajien työhyvinvoinnin tukeminen Erlebnistagessa. Ensimmäiset kehittämistoimet tehtiin työharjoittelun aikana, harjoittelun jälkeen jatkoimme kehittämisprosessia ja aloimme työstää opinnäytetyötä lopulliseen muotoonsa.

Opinnäytetyössämme määritellään leirityötä, käsitellään Erlebnistagea työympäristönä sekä hahmotellaan elämyspedagogiikan ja työhyvinvoinnin teoreettisia viitekehyksiä. Suomalaisten työharjoittelijoiden kokemia haasteita etsitään ja kootaan omien harjoitteluraporttiemme lisäksi kahdeksasta eri Erlebnistagessa suoritettua harjoitteluvaihdon aikana kirjoitetusta blogitekstistä. Opinnäytetyön tarkoitus on kehittää suomalaisten työharjoittelijoiden työhyvinvointia heidän suorittaessaan harjoittelijavaihtoa Erlebnistagessa.

## 2 TAUSTA JA TARVE

Ennen oman työharjoittelumme alkua otimme sähköpostilla yhteyttä Erlebnistageen kysyäksimme mahdollisista tarpeista opinnäytetyölle. Sähköpostikeskustelusta saimme käsityksen, että suomalaisten ohjaajien työntekoa rajoittaa eniten saksan kielen osaamattomuuteen liittyvät asiat. Tämä ajatus vahvistui myös keskustelusta harjoittelunohjaajamme kanssa, joka on toiminut yhteyshenkilönä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun ja Erlebnistagen välillä yhteistyösuhteen alusta asti. Päädyimme valitsemaan kehittämistehtäväksemme kielimuurit ylittävien ohjausmenetelmien kehittämisen. Erlebnistageessa oltiin kiinnostuneita yhteistyöstä ja näin syntyi ensimmäinen kehittämissuunnitelma. Työharjoittelumme aikana aloimme kuitenkin ymmärtää, että tarve ei niinkään ole kielimuurien ylittämässä kuin yleisesti suomalaisten ohjaajien työskentelyä ja jakamista koskevissa tekijöissä Erlebnistageessa. Kielimuuri kuuluu luonnollisena osana kansainväliseen työharjoitteluun ja keinoja sen ympärillä toimimiseen löytyi luonnollisesti työn ohessa.

Halusimme auttaa Erlebnistageen tulevaisuudessa tulevia työharjoittelijoita ja aloimme pohtia yhdessä Erlebnistagen henkilökunnan kanssa käytännön toimia, joilla voitaisiin helpottaa suomalaisten ohjaajien työskentelyä. Suomalaisille harjoittelijoille haluttiin antaa lisää vastuuta ja mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun. Erlebnistagen tiedettiin olevan kaikille kuluttava työympäristö, mutta suomalaisten nähtiin kokevan kieli- ja kulttuurierojen takia enemmän haasteita saksalaisiin ohjaajiin verrattuna. Omat kokemuksemme työharjoittelusta tukivat tätä väittämää ja päädyimme uudistamaan kehittämistehtävän koskemaan suomalaisten ohjaajien työhyvinvoinnin kehittämistä.

### 3 KESKEISET KÄSITTEET

#### 3.1 Leirityö

Leirityö on vakiinnuttanut paikkansa suomalaisessa nuorisotyössä (Kontinen 2010, 12) ja se kuuluu olennaisesti myös monen yhteisöpedagogin työhön. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa opiskelevat yhteisöpedagogiopiskelijat suorittavat opintoihinsa liittyvän ensimmäisen harjoittelunsa leiriympäristössä. Leirin toimintatapoja opiskellaan myös omalla kurssillaan. Monen opiskelijan ensimmäiset kokemukset nuorisotyöstä saattavatkin tulla juuri leirillä työskentelystä.

Suomessa järjestetään vuosittain kymmeniä erilaisia leirejä: ratsastusleirejä, urheiluleirejä, luontoleirejä, partioleirejä ja monia muita. Leiriä voidaan kuvailla yhteisöksi, jossa elämän perusasiat ovat kunnossa. Leirielämän avaintekijä on yhdessä olo eli ryhmässä oleminen ja eläminen. Ohjatun toiminnan ja ohjelman lisäksi suuressa osassa on mukava yhdessä oleminen ja uudet ystävyssuhteet. Leirillä tarjotaan osallistujille elämyksiä, jotka kumpuavat luonnosta ja yhdessä tekemisestä. Leireillä osallistujat saavat ikimuistoisia kokemuksia. (Kontinen 2010, 12–13.)

Suomen kenties suurin leirityötä tekevä taho on evankelisluterilainen kirkko, joka toteuttaa vuosittain lukemattomia rippileirejä. Suomalaisista 15-vuotiaista yli 80% käy rippikoulun. Evankelisluterilainen kirkko luonnehtii itse suuressa suosiossa olevaa leirimuotoista rippikoulua kirkon menestystarinaksi. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2018.) Ilman seurakunnan järjestämää rippileiriä voi monelle nuorelle leirielämä olla tuttua myös peruskoulun kautta: monella koululla opetussuunnitelmaan kuuluu edelleen leirikoulu.

Leirille hyvin tyypillinen ajanjakso on viikko, joka on hyvin lyhyt aika. Ohjelman suunnittelu, sen toteutus sekä osallistujista huolehtiminen kuuluvat Suomessa tyypillisesti leiriohjaajalle. Usein ohjaajien kesken jaetaan erilaisia vastuualueita osaamisen mukaan, kuten ensiapu ja terveyteen liittyvät tehtävät, ruokailuun liittyvät tehtävät, yövahdin vuorot ja niin edelleen. Tehtäviä vuorotellaan ja

yleistä on, että jonakin päivänä yksittäinen ohjaaja ottaa isomman vastuualueen ohjelman toteutuksesta. Osallistujien määrään voi vaikuttaa myös leirin suosio, osallistujien ikä sekä se, onko kyseessä päiväleiri vai yön yli kestävä.

Suomessa käytettävän suosituksen mukaan 10 osallistujaa kohden tulee leirillä olla yksi ohjaaja. (Suositus leiri- ja retkityöaikojen korvauksista kuntasektorilla 2010.) Työtunnit on suunniteltava tarkasti etukäteen, jotta ylityötunneilta vältyttäisiin. Luettelosta tulee käydä ilmi työaika, sekä mahdollinen erikseen sovittu varallaolo. (Suositus leiri- ja retkityöaikojen korvauksista kuntasektorilla 2010.) Työtunnit menevät kuitenkin usein ylitse suunnitellun ajan, vaikka suunnittelu olisi tehty niin hyvin kuin mahdollista. Leiri- ja retkityössä on usein paljon muuttuvia tekijöitä, jotka tuovat työpäiville lisäpituutta. Kun arvioidaan kestoja leiriohjelmille, kuten esimerkiksi vaellusreissulle, kesto päädytään usein arvioimaan ylöspäin. Voi olla vaikea arvioida esimerkiksi vaellukselle osallistujien täysin realistista kävelynopeutta tai sään muutoksia. Ei ole tavatonta, että ohjelmaa joudutaan muuttamaan kesken kaiken. Muutoksiin tulee varautua suunnittele- malla valmiiksi esimerkiksi vaihtoehtoista ohjelmaa.

Usein työpäivien venyessä pitkiksi työtehtäviä joutuu tekemään vielä virallisen työajan jälkeenkin. Akavan erityisalat ry:n alainen Nuoriso- ja liikunta-alan asiantuntijat on määrittänyt suosituksen leiri- ja retkityöaikojen korvauksista kuntasektorilla: siitä kuinka pitkiä työpäivät saattavat olla ja miten korvaukset tulisi määrittää. Suosituksen mukaan leirin työaika tulisi rytmittää leiri- ja ilta-aika työvuoroiksi, etteivät työpäivät venyisi. Ohjaajat vuorottaisivat työaikansa niin, että välttyisivät yli yhdeksän tunnin työvuoroilta. Mikäli näin ei pystytä toimimaan, tulee työstä saada ylityökorvaus. (Suositus leiri- ja retkityöaikojen korvauksista kuntasektorilla 2010.)

### **3.2 Erlebnistage Harz**

Erlebnistage on Saksan suurin voittoa tavoittelematon elämyspedagogisten leirikoulujen järjestäjä. Sillä on neljä eri keskusta eri puolilla Saksaa nimeltään: Harz, Schweriner See, Bayerischer Wald sekä Vogelsberg. Erlebnistagen ta- tuottamiin palveluihin osallistuu vuosittain yli 30 000 osallistujaa. Erlebnistage




tarjoaa leirikoulupalveluita koululaisryhmille, työharjoittelupaikkoja alan opiskelijoille sekä osallistuu erilaisiin tapahtumiin tarjoamalla luentoja ja työpajoja. (Wir über uns, 2014) Erlebnistage Harz sijaitsee Pohjois-Saksan suurimman vuoriston Harzin keskellä Hohegeißin kylässä 642 metrin korkeudessa. (Unterkünfte am standort harz 2014.) Se on myös Erlebnistagen keskuksista vanhin: se perustettiin vuonna 1986. (Suomen nuorisokeskukset ry 2018.) Leirikeskukseen kuuluu viisi taloa sekä yksi leirintäalue, jotka sijaitsevat eri puolilla kylää ja lähi-aluetta. Kahteen näistä taloista mahtuu kaksi ryhmää kerralla. (Unterkünfte am standort harz 2014.) Tämä opinnäytetyö käsittelee Erlebnistage Harzia ja jatkossa termillä Erlebnistage tarkoitetaan nimenomaan Harzissa sijaitsevaa keskusta.

Erlebnistage Harzissa työskentelee vakituisesti kaksitoista johtavaa ohjaajaa (Leitungsteam Harz 2014). Johtavat ohjaajat hoitavat organisaation logistiikkaa, leirikoulujen varauksia, ruokatilauksia, leirikoulujen ohjaajien ohjaamista sekä muita johdollisia tehtäviä. Johtavien ohjaajien lisäksi Erlebnistagessa työskentelee vuodenajasta riippuen kahdesta kolmeenkymmeneen vapaaehtoista leiriohjaajaa. Ohjaajien tehtäviin kuuluu leirikoulujen suunnittelu sekä toteutus, erilaisiin elämyspedagogiikkaa käsitteleviin viikonloppukursseihin osallistuminen sekä leirikeskusten ylläpidollisissa tehtävissä auttaminen: esimerkiksi kiipeilyvarusteiden huoltaminen tai puiden pilkkominen nuotiopaikoille. Ohjaajien ensisijainen tehtävä on kuitenkin leirikoulujen suunnittelu ja ohjaaminen. Töitä tehdään pääsääntöisesti pareittain, poikkeuksellisen suuren tai vaativan ryhmän kanssa saattaa ohjaajia olla useampi. Kaikki Erlebnistagessa työskentelevät ohjaajat ovat vapaaehtoisia, jotka työskentelevät keskuksessa kolmesta kuukaudesta vuoteen ja saavat työstään pientä palkkaa. Kaikki varsinainen ohjaustyö toteutetaan siis vapaaehtoisvoimin. Osa ohjaajista suorittaa Erlebnistagessa myös työharjoittelua esimerkiksi sosiaalityön opintoihin. Harjoittelujen pituudet vaihtelevat opintokohtaisesti. Keskuksissa työskentelee vuosittain myös muutamia kansainvälisiä ohjaajia. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu on tehnyt yhteistyötä Erlebnistagen kanssa vuodesta 2009 lähtien ja toistakymmentä yhteisöpedagogiopiskelijaa on suorittanut työharjoittelunsa Saksassa (Pantzar 2018).

Varsinaisten ohjaajien lisäksi leirikouluviikolle voi osallistua myös yksi tai useampi havainnoija. Havainnoija on ohjaajaksi haluava henkilö, joka seuraa yhden tai useamman leirikoulun ajan kahta ohjaajaa ja heidän ryhmäänsä. Havainnoijat saavat osallistua viikon aikana ohjelman toteutukseen niin kuin itse arvioivat kykenevänsä ja haluavansa, välttämättömästi osallistumista heiltä ei kuitenkaan edellytetä. Tämän viikon jälkeen havainnoija päättää, haluaako hakea ohjaajaksi. Leirikoulun jälkeen myös ohjaajat arvioivat havainnoijan sopivuutta Erlebnistageen. Edellä mainittujen henkilöiden lisäksi Erlebnistageessa työskentelee myös huoltohenkilökuntaa sekä siivoojia.

Erlebnistageessa järjestettäviä leirikouluviikkoja kutsutaan kursseiksi. Kurssien arki on hyvin samanlaista kuin suomalaisillakin leireillä. Kurssin suunnittelu aloitetaan ennen ryhmän saapumista Erlebnistageen. Kurssista vastaava johtava ohjaaja keskustelee koululaisryhmästä vastaavan opettajan kanssa puhelimessa ja selvittää etukäteen tietoja ryhmästä. Noin viikko tai kaksi ennen kurssin alkua toinen kurssin ohjaajista soittaa opettajalle ja kertoo tälle tarpeelliset tiedot Erlebnistageesta sekä selvittää mahdollisia ohjelmatoiveita ja muita kurssiin liittyviä olennaisia asioita. Puhelun jälkeen ohjaajapari suunnittelee yhdessä tulevan viikon ohjelman käyttäen kaikille yhteistä taulukkopohjaa (kuva 1). Kurssin ohjelma tulee olla valmiina ennen kurssin alkua, jottei esimerkiksi yhdelle kiipeilypisteelle tule saman viikon aikana kahta päällekkäistä varausta.



**STANDORT Harz** Kursnummer:

PROGRAMMVORSCHLAG / OHJELMASUUNNITELMA  
 Teamer: Handynr.:  
 Kursbetreuer: Handynr.:

	1. Tag / Mittwoch 1. Päivä / Keskiviikko	2. Tag / Donnerstag 2. Päivä / Torstai	3. Tag / Freitag 3. Päivä / Perjantai
Frühstück Aamupala			
Vormittags- Programm Aamupäivän ohjelma	10.30. Hauseroberung / Talonvalloitus Swinging rope Grossteam / Opettajapalaveri	Fahrkunst / Kiipeily Planning dinner & shopping / Päivällisen suunnittelu & ostokset	Abschlussreflektion / Loppureflektio
Mittagessen Lounas	Brotzeit	Brotzeit	
Nachmittags- Programm Iltapäivän ohjelma	Poster Name Games Gurteinweisung / Kiipeilyn ohjeistus	Plane Chaos / Their own interactions / Vuorovaikutushaaste Vorbereitung gala dinner / Päivällisen valmistelu	Putzparty / Siivousbileet
		Dinner together / Kurssin valmistama päivällinen	
Abend- Programm Iltahjelma	Nachtwanderung / Yökävely	Lagerfeuer / Leirinuotio Evening together with another group	

KONTAKT: [www.erlebnistage.de](http://www.erlebnistage.de)

Kuva 1 viikkosuunnitelma

Ennen kurssin alkua ohjaajat keskustelevat kurssista vastaavan johtavan ohjaajan kanssa ja käyvät läpi viikon ohjelman. Näin johtava ohjaaja tietää, mitä kurssilla tapahtuu ja osaa tarvittaessa tarjota ohjaajille tukea ohjelman toteuttamiseen. Ohjaaja voi myös pyytää johtavan ohjaajan seuraamaan jotakin kurssin ohjelmaa ja pyytää henkilökohtaista palautetta työstään. Havainnoinnilla ja keskusteluilla halutaan tukea ohjaajien kehittymistä elämyspedagogisina ohjaajina. Ohjaaja saa myös tukea johtavalta ohjaajalta, mikäli hän kohtaa työssään tai henkilökohtaisessa elämässään ongelmia.

Kurssi alkaa maanantaina ryhmän saapuessa ja päättyy useimmiten perjantaaamupäivänä, kun ryhmä poistuu. Kurssin viimeisenä päivänä kurssitalo siivotaan yhdessä ryhmän kanssa ohjaajien auttaessa ja valvoessa. Ryhmän poistuttua ohjaajat tarkistavat kurssitalon ja järjestelevät sen kuntoon seuraavaa viikkoa varten. Tämän jälkeen he palaavat toimistolle, jonne palautetaan kurssia varten lainatut tavarat sekä asiakirjat, joita he ovat käyttäneet. Kurssin päätteeksi pidetään reflektioiva palaveri kurssista vastaavan johtavan ohjaajan kanssa, jossa käydään läpi viikon onnistumiset ja mahdolliset tulevaisuuden kehittämisen kohteet. Kurssin päätyttyä ohjaajat myös kirjoittavat raportin kurssin sujumisesta sähköiseen tietojärjestelmään. Raportti koostuu

yhteisestä osiosta, jossa ohjaajat kertaavat viikon tapahtumat sekä henkilökohtaisesta osuudesta, jossa arvioidaan viikon onnistumista henkilökohtaisten tavoitteiden kautta, omaa osaamista sekä sitä, miten ryhmä pääsi tavoitteisiinsa ja mitkä tekijät tukivat tavoitteeseen pääsyä.

Erlebnistagessa on erittäin vahva yhteisöllisyyden tunne. Ryhmytymiseen on vaikuttanut sekä tiivis työskentely että asuminen yhdessä. Keskus on hyvin eristyksissä muusta maailmasta ja arjen ilot sekä surut jaetaan muiden ohjaajien kanssa. Voidaankin puhua eräänlaisesta "leirikuplasta". Ohjaajiksi hakeutuu usein myös henkilöitä, jotka ovat samassa tilanteessa opintojensa kanssa tai elämässään yleisesti. Osa ohjaajista opiskelee sosiaaliajaa tai harkitsee opintoja alalla. Karkeasti yleistettynä voisikin sanoa, että tietynlaiset ihmiset hakeutuvat ohjaajiksi ja näin ollen ohjaajat ovat melko samanhenkisiä ihmisiä.

Erlebnistagessa pääkeskuksen toimiston ja päärakennuksen yhteydessä sijaitsee vain ohjaajien käyttöön tarkoitettu tila. Kurssin päätyttyä ohjaajat kokoontuvat yhteen viettämään aikaa. Yhteiset tilat sisältävät keittiön, ruokailutilan, ohjaajien käyttöön tarkoitetun toimiston sekä peseytymistilat. Viikonloppuisin keittiössä laitetaan ruokaa yhdessä ja katsellaan elokuvia sekä pidetään juhlia. Ohjaajat jakavat keskenään kuulumisia ja kurssikokemuksia.

Erlebnistagessa ohjaajien vaihtuvuus on hyvin suurta: kaikissa neljässä keskuksessa työskentelee vuoden aikana yli 200 ohjaajaa (Teamer 2014). Karkeasti jaettuna tämä tekee 50 ohjaajaa yhtä keskusta kohden. Kun kesällä kursseja on enemmän, on ohjaajiakin enemmän. Talvella ja keväällä toiminta on hiljaisempaa. Työskentelyn päätyttyä voi ohjaaja myöhemmin palata työskentelemään Erlebnistageen niin halutessaan.

Erlebnistagessa järjestetään myös säännöllisesti viikonloppuseminaareja eri aiheista, jotka liittyvät elämyspedagogiikkaan. Seminaarien tarkoituksena on syventää ohjaajien tietoa elämyspedagogiikasta ja tarjota uusia menetelmiä käytännön työhön. Samalla ohjaajat voivat tutustua paremmin myös niiden ohjaajien kanssa, joiden kanssa ei ole vielä päässyt työskentelemään.

### 3.3 Elämyspedagogiikka

Erlebnistagessa toteutettava elämyspedagogiikka eli erlebnispädagogik perustuu Kurt Hahnin teoriaan elämyksellisestä oppimisesta (Theoretical part of adventure education 2017). Erlebnistagen toiminnan pääpiirteitä ovat avoimuus, innostus, aitous sekä rakkaus luontoon ja luonnonläheisyys (Suomen nuorisokeskusyhdistys ry 2018). Erlebnistagen toimintaa ohjaavia periaatteita ovat luonto itseisarvona, toiminnan haasteellisuus ja epämukavuusalueelle meneminen, vapaaehtoisuus, holismi eli ihmisen käsittäminen kokonaisuutena, pedagoginen tuki ja ohjaus sekä tavoitteiden saavuttamisen mahdollistavat työskentelytavat (Theoretical part of adventure education 2017).

Hahnilaisen elämyspedagogiikan mukaan yhteiskunta sairastuttaa lapsia ja nuoria. (Telemäki & Bowles 2001, 49). Näitä sairauksia ovat Telemäen & Bowlesin (2001, 49) mukaan liikkumisen liika helpottuminen, aloitteellisuuden ja yritteliäisyyden väheneminen katsojan roolin omaksumisen vuoksi, muistin ja mielikuvituksen heikkeneminen, koska kaikki tarjotaan valmiina, käden taitojen romahtaminen, itsekurin heikkeneminen liiallisten virikkeiden ja ärsykkeiden takia sekä säälin rappeutuminen ainaisen kiireen ja lisääntyvän tehokkuuden vuoksi.

Sairauksia parantamaan on luotu neliosainen malli, jonka osia ovat fyysinen harjoitus, projekti, retki sekä pelastuskoulutus. Fyysisellä harjoituksella kehitetään kuntoa, kestävyyttä sekä rohkeutta. Projektilla parannetaan mielikuvitusta sekä suunnittelu- ja organisointitaitoja, tehdään käsillä ja luodaan uutta. Retkellä (vaellus, purjehdus, melonta, kiipeily, hiihto, pyöräily) harjoitellaan yhteistyötä sekä ryhmän suunnitelmien toteutusta, opitaan oma-aloitteisuutta, ylittää itsensä, keestetään räsytystä sekä tehdään päätöksiä vaikeissakin tilanteissa. Pelastuskoulutuksessa harjoiteltiin aluksi konkreettista riskien arvioinnin opettelua sekä vastuun kantamista ryhmästä ja sen ulkopuolisista ihmisistä, nykyään sen osia on sisällytetty projektiin, jossa voidaan esimerkiksi auttaa lähialueen viljelijöitä. (Telemäki & Bowles 2001, 49.)

Erlebnistagessa nämä neljä osa-alueita toimivat jokaisen kurssin ohjelman perustana. Suuri osa toiminnasta pyritään järjestämään ulkona luonnossa. Fyysisistä haastetta tarjoavat sekä pelit ja leikit että haastavammat aktiviteetit kuten

kiipeily tai vaellus. Jokaisella kurssilla tehdään myös vähintään yksi retki, joka voi olla muutaman tunnin kestävä vaellus tai pidempi, yön yli kestävä retki. Projektin tuomia hyötyjä tavoitellaan erilaisten ryhmähaasteiden avulla, joita voivat olla esimerkiksi ryhmän keskinäistä yhteistyötä kehittävä, ohjaajan luoma haaste tai arkinen askare kuten ruuanlaitto. Pelastuskoulutusta toteutetaan esimerkiksi sellaisissa kiipeilytilanteissa, joissa ryhmäläiset ovat vastuussa toinen toisistaan niin, että yhden ryhmäläisen kiivetessä toinen varmistaa ja pitää näin ollen huolta kiipeilijän turvallisuudesta. (Theoretical part of adventure education 2017.)

Ohjaajan taito ohjata on elämyspedagogisessa toiminnassa itse toimintaa merkityksellisempää. Tärkeää on siis se, miten tehdään, ei mitä tehdään. Elämyspedagogisen ohjaajan etäisyys antaa ryhmälle mahdollisuuden itsenäiseen työskentelyyn, vastuun ottamiseen ja ongelmanratkaisuun mutta voi kuitenkin hankaloittaa kasvuprosessien ohjaamista ja ongelmatilanteiden ratkaisuja. Tämän vuoksi elämyspedagogisessa ohjauksessa tulisikin pyrkiä ammatilliseen läheisyyteen. Ammatillinen läheisyys tarkoittaa aitoa kiinnostusta ryhmän jäsenten elämää ja ajatuksia kohtaan: ohjattaville pyritään puhumaan samoin kuin esimerkiksi hyvälle ystävälle. Se tarkoittaa kykyä kohdata ihminen ja tapaa olla vuorovaikutuksessa ryhmän kanssa. Ohjaaja viestittää ryhmälle yhteistä vuorovaikutuksen tapaa omalla esimerkillään. Jos ohjaaja on pidättyväinen ja virallinen, myös ryhmä toimii näin ja päinvastoin. (Räty 2011, 53–55.)

Ohjaajan tulee tarjota ohjattavilleen turvallisia, mielekkäitä ja kasvatuksellisia kokemuksia. Taustalla on aina oltava pedagoginen lähtökohta, vaikkei se ryhmälle välittyisikään. Ohjaajan yksi merkittävimmistä tehtävistä on kyky lukea ryhmää. Ohjaajan tulee pystyä arvioimaan ryhmää niin että hän osaa asettaa sille sen tarpeita vastaavia haasteita. Haasteet eivät voi olla liian helppoja, jolloin onnistumisen tunne jää puuttumaan tai liian vaikeita, jolloin ryhmä kokee vain epäonnistumista. Vuorovaikutustaitojen käyttö on isossa osassa ohjaajan työskentelyssä. Koettu elämys täytyy pystyä jäsentämään ryhmässä mahdollisimman hyvin: elämys täytyy aina purkaa reflektoinnin avulla. Lisäominaisuuksia ohjaajalle tuo empaattisuus, keskustelutaidot ja oman persoonan käyttö ohjauksessa. (Pulkkinen 2018.)

Jokainen Erlebnistagessa työskentelevä ohjaaja käy läpi kahden viikon kestävä koulutuksen ennen ohjaajana työskentelyn aloittamista. Näitä koulutusviikkoja kutsutaan nimellä PG eli Pädagogischer Grundlehrgang ja FG eli Fachsportlicher Grundlehrgang. PG-viikolla eli pedagogisella peruskoulutusviikolla opitaan Erlebnistagessa tehtävän elämyspedagogiikan teoreettisia perusteita ja harjoitellaan elämyspedagogista ohjausta tekemällä erilaisia harjoitteita koulutusryhmän kesken. Samalla uudet ohjaajat pääsevät tutustumaan Erlebnistagen organisaatioon sekä kursseihin liittyvien paperitöiden hoitamiseen. FG-viikolla opetellaan kiipeilyä ja kaikkea siihen liittyvää. Tämän viikon aikana harjoitellaan ohjaamaan ja rakentamaan Erlebnistagen kiipeilypisteitä sekä käydään läpi kiipeilyyn liittyviä teknisiä taitoja, kuten materiaalien huoltamista ja turvallisuustekijöitä. Kiipeilypisteiden rakentamisen ja ohjaamisen ohessa ohjaajat pääsevät myös itse kokeilemaan kiipeilyä. Kiipeilyä käytetään elämyspedagogiikassa paljon, sillä sen vaikuttavuus perustuu ihmisen luontaiseen jännitykseen korkeita paikkoja kohtaan ja tämän pelon voittamiseen. (Räty 2011, 72.)

Erlebnistagessa jokaisella kurssilla työskentelee ohjaajapari tai ohjaajakolmikko. Tätä puoltavat myös Kivelä & Lempinen (2009, 43) todetessaan kahden tai useamman ohjaajan käyttämisen helpottavan monia elämyspedagogiseen ohjaamiseen liittyviä käytännön asioita. Ohjaustyötä on ohjaajaparin avulla mahdollista jakaa siten, että yksi ohjaaja ohjaa ryhmää ja toinen keskittyy ainoastaan ryhmän havainnointiin. Useampi ohjaaja tuo laajempia näkökulmia ohjaustilanteisiin.

### **3.4 Työhyvinvointi**

Työhyvinvointi-käsite yleistyi 1990-luvun puolessa välissä. Työhyvinvointi ei ole passiivinen tila, vaan vaihtelua aiheuttaa sekä yksilön henkilökohtaisessa elämässä että työympäristössä tapahtuvat muutokset (Tarkkonen 2012, 22). Vaikka käsite onkin uusi, on työhyvinvointia tutkittu ja seurattu jo 1920-luvulta alkaen. Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee vuosittain työhyvinvointia käsitteleviä barometreja, joissa seurataan hyvinvointia nimenomaan työntekijöiden näkökulmasta. (Koivu-Remes 2017, 13.)

Työhyvinvointi ei ole muusta työtoiminnasta irrallinen asia. Sen eteen on tehtävä töitä, jotta kehittyminen ei pysähtyisi (Suonsivu 2015, 77). Työhyvinvoinnin kehittämisen voi nivoa yhteen organisaation muun kehittymisen kanssa, näin se tapahtuu luontevasti. (Jukantupa 2015, 3–4.) Käsitteenä työhyvinvointi on subjektiivinen, eikä sille ole olemassa täysin yksiselitteistä selitystä. Vaikka työhyvinvointi onkin suhteellinen asia, voidaan sen kuitenkin katsoa koostuvan seuraavista osa-alueista: osaamisesta, sosiaalisesta tuesta sekä vaatimuksista. (Luukkala 2011, 32–33.) Osaaminen pitää sisällään työntekijän ammattitaidon, niin fyysisen osaamisen kuin henkisenkin pääoman. Sosiaalinen tuki koostuu työympäristöstä, kollegoista sekä asiakkaista. Se ei ole pelkästään vuorovaikutusta, jossa työntekijä on muiden kanssa, vaan myös emotiivista tukea, jota hän saa työpaikallaan sekä vapaa-ajalla muusta elämästään. Vaatimukset koostuvat työtehtävistä sekä haasteista, joita kohdataan työnteon yhteydessä. Vaatimukset voivat käsitteenä kuulostaa negatiiviselta, mutta eivät ole sitä automaattisesti. Kun työntekijän ammattitaito kohtaa vaatimukset, ollaan mielekkään työn teon äärellä. (Luukkala 2011, 32–33.) Nämä kaikki osa-alueet linkittyvät toisiinsa ja tukevat toisiaan kokonaisvaltaisesti. Mikäli jossain esiintyy puutoksia, vaikuttaa se suoranaisesti alueisiin. (Jukantupa 2015, 2.)

Kun työntekijä tuntee olevansa pätevä ja hallitsevansa työskennellessään kohtaamansa haasteet, pärjää hän myös työssään ja on työkykyinen. Tämän kaltaisen työntekijä kokee harvemmin stressiä tai epävarmuutta työssä. Osaava työntekijä saa myös arvostusta kollegoiltaan. Työntekijät kohtaavat jatkuvasti uusia vaatimuksia. Vaatimusten pitäisi kuitenkin olla sidonnaisia osaamiseen. (Luukkala 2011, 32–33.) Uusien haasteiden kohtaaminen työssä on normaalia, mutta pitkäaikaisen rasituksen alle joutuminen heikentää jaksamista. (Luukkala 2011, 60.)

Yhdessä asumisen ja toimimisen johdosta Erlebnistagen työyhteisö on tiivis. Kaikki tietävät yhteiset pelisäännöt siitä, kuinka arki saadaan toimimaan ison ihmismäärän kanssa, ja noudattavat niitä. Työnteon lisäksi myös vapaa-aikaa vietetään paljon yhdessä. Vapaapäivä saatetaan käyttää liikkumalla luonnossa, lähtemällä yhdessä kiipeilemään tai vierailemalla lähikaupungeissa. Yhteiset juhlat sekä elokuvaillat ovat myös osa arkea. Ohjaajien välinen yhteinen toiminta on spontaania ja luonnollista. Mikäli ylimääräistä aikaa on, se käytetään yleensä yhdessä tekemiseen.



Vahva yhteisöllisyys tukee ihmisen hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Yhteisöllisyys onkin yksin vaikuttavimmista hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä Erlebnistageissa. Saapuessaan Erlebnistageen ohjaaja on aiemmin saattanut mieltää kuuluvansa erilaisiin yhteisöihin. Hänestä tulee kuitenkin väistämättömästi aivan uuden yhteisön jäsen ryhtyessään ohjaajaksi. PG-viikko toimii eräänlaisena siirtymäriittinä ohjaajan tullessa osaksi uutta yhteisöä. Tällöin uusi ohjaaja saa tutustua jo vallitseviin käytäntöihin ja vihkiytyy yhteisöön. Erlebnistageissa vallitsee demokraattinen yhteisö, sillä jokaisella on äänioikeus sunnuntaisin pidettävässä yhteiskokouksessa, jossa päätetään yhteisistä asioista. Avoin päätöksenteko on usein suurin ongelmakohta yhteisöissä. Kun yhdessä päätetyillä asioilla on selkeä ja suora vaikutus omaan elämään, on päätöksentekoon osallistuminen helpompaa. (Yhteisöllisyys ruokkii uusia toimintatapoja, 2018.)

Työkyky ja toimintatila rakentuvat tekijöistä, jotka takaavat työntekijän sen hetkiset voimavarat suoriutua työtehtävistään. Tällaisia tekijöitä ovat terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio, työolosuhteet sekä taustatekijät. Nämä asiat ovat kokoaikaisessa muutoksessa elämässämme, joten niiden vaikuttaminen työkykyyn on väistämätöntä. Näin ollen myös työkyky vaihtelee jaksoittain ja on yksilökohtaista. Ei voida olettaa, että kaksi työntekijää olisivat työhyvinvoinniltaan samanlaisia, vaikka tehtävät olisivatkin samoja. (Luukkala 2011, 42.)

Erlebnistageissa ohjaajilla on olemassa jatkuva turvaverkosto, joka koostuu muiden ohjaajien kanssa luodusta yhteisöstä sekä muusta henkilökunnasta. Terveellisistä elämäntavoista huolehtiminen on jokaisen omalla vastuulla, mutta niiden merkitystä korostetaan. Ohjaajia kehoitetaan pitämään itsestään huolta, sillä työ saattaa helposti viedä mukanaan ja unesta tingitään helposti. Onnellisuustila jossa työntekijä on uppoutunut työhönsä, tunnetaan myös nimellä työn imu. Työssä on imua, kun työnteko tuntuu mielekkäältä eikä työtä välttämättä edes ajattele työn tekona. Työn imun tunnusmerkkejä ovat tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. (Luukkala 2011, 38.) Työkulttuuri, jossa on paljon työn imun elementtejä, antaa työntekijälle voimavaroja ja täten tukee työntekijän jaksamista. (Suonsivu 2015, 80–81.) Tarmokkuudella tarkoitetaan energistä olotilaa, jota työntekijä kokee työpäivänsä aikana. Työnteko ei tunnu liian haastavalta fyysisesti tai henkisesti, vaan työntekijän voimavarat ovat käytössä.

Työtä ei tehdä vain pakon sanelemana, vaan työntekijä haluaa haastaa itsensä ja kokeilla omia rajojaan. (Luukkala 2011, 38–39.)

Uppoutuminen tarkoittaa sitä tunnetta, kun työ vie mukanaan. Työpäivät kuluvat työntekijästä nopeasti ja työtehtävien teko saattaa jatkua vielä pitkään työajan ulkopuolellakin. Vaikka työ veisi suuren osan työntekijän elämästä, tuntee hän kuitenkin saavansa enemmän kuin antavansa tässä yhteydessä. Hetkellinen työhön uppoutuminen ei ole vaarallista. Työn imun kokeminen auttaa kestävämmään paremmin työolosuhteiden epäkohtia. (Luukkala 2011, 38–39.) Erlebnistagessa on välillä vaikea vetää rajaa työn teon ja vapaa-ajan välillä, sillä kaikki ympärillä tapahtuva liittyy jollain tavalla työhön. Työpaikalta pois lähteminkään ei tapahdu samalla tavalla kuin suurimmalla osalla työssä käyvistä ihmisistä. Fyysinen etäisyys ei muutu, kun vapaa-aikaan tarkoitettut tilat sijaitsevat työpaikalla.

Jotta työnteko olisi tekijälleen mielekästä ja tämä pysyisi motivoituneena, tulee tällä olla mahdollisuus kehittymiseen ja uuden oppimiseen. Ympäristölleen avoin ihminen haluaa myös kehittyä ja on lähtökohtaisesti kiinnostuneempi uuden oppimisesta. Tällöin työn haasteellisuus ei vaikuta ongelmalliselta vaan siihen suhtaudutaan positiivisesti. Myös hyvä fyysinen kunto sekä perusterveydestä huolehtiminen vaikuttavat jaksamiseen. (Kola 2012, 43.) Erlebnistagessa ohjaajat voivat itse päättää, kuinka paljon haluavat kehittää itseään pakollisten koulutusviikkojen jälkeen. Ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia tarjotaan esimerkiksi viikonloppuseminaareissa. Ohjaajalla voi olla jo aiempaa kokemusta ohjaustyöstä ja hän haluaa syventää aikaisempaa ammattitaitoaan. Omassa toiminnassa voi olla jotain sellaista, mitä ei välttämättä itse havaitse, joten muilta saatu palaute on kehittymisen kannalta tärkeää.

Työntekijän tyytyväisyyden kannalta on tärkeää, että hän saa tehdä työnsä huolella sekä suorittaa työtehtävänsä loppuun. Luukkalan (2011, 33) mukaan työn loppuun suorittaminen, keskittymisrauha, selkeä päämäärä, välitön palaute, itsensä kehittäminen ja irtautuminen itsestä sekä arjesta ovat tärkeitä, jotta työntekijä kokee pystyvänsä parhaaseen mahdolliseen työtulokseen. Näiden kohtien täytyessä tilanne on optimaalinen hyvälle työnteolle. Erlebnistagen työkuulturi ei välttämättä aina anna mahdollisuutta tähän leirityön luonteen vuoksi.

Leirityölle ominaisesti aikataulujen muutokset ovat hyvin yleisiä ja suunnitelmat voivat muuttua hyvinkin nopeasti. Ohjattavan ryhmän edun mukaista ei ole kilpailla kellon kanssa, vaan ohjelmasta on pystyttävä tarvittaessa karsimaan jotain pois. Ohjaajan on osattava arvioida keskeisimmät asiat, jotka auttavat ryhmää heidän tavoitteensa eteenpäin viemisessä, sekä pystyttävä muuttamaan ohjelmaa lyhyellä varoitusajalla. Tämä vaatii luovuuden lisäksi itseluottamusta ja aikaisempaa kokemusta.

Aloitettua ohjaustilannetta ei voi jättää kesken tai avonaiseksi, vaan se on purettava auki ryhmän kanssa myöhemmin, mikäli aikaisemmin suunniteltu paikka ja aika ei sovikaan. Vaikka ryhmä olisi asettanut itselleen realistiselta tuntuvan tavoitteen, voi ohjaaja alkaa epäillä, onko edistyminen riittävää, jos potentiaalia olisi enempäänkin. Tämä vaatii ohjaajalta myös kykyä luottaa ja kuunnella ryhmää. Ohjaajan tehtävä on mahdollistaa, että ryhmä etenee prosessissa. Asia on henkilökohtainen ryhmälle eikä ohjaajalle. Ohjaajan tunne keskeneräisyydestä tai liian hitaasta kehittämisestä voi saada hänet kyseenalaistamaan omaa ammattitaitoa ja lisää tyytymättömyyttä omaa työtä kohtaan.

Ohjaajalta vaaditaan stressinsietokykyä sekä vastuullisuutta työtään kohtaan. Turvallisuudesta huolehtiminen kiipeilyaktiviteeteissa tuo lisäpainetta, varsinkin jos on ohjaamassa aktiviteettia, jota ei ole ennen ohjannut ryhmälle. Kiipeilyaktiviteetit kestävät yleensä tunnista muutamaan. Usein iso ryhmä jaetaan niin, että toinen ohjaajista ohjaa vaihtoehtoista ohjelmaa toiselle osalle ryhmää, kun toinen huolehtii kiipeilypaikan rakentamisesta sekä itse kiipeilyn ohjauksesta. Kiipeilystä vastaava ohjaaja voi olla useita tunteja normaalia isomman rasituksen alla. Erlebnistageissa kaikki kiipeilyaktiviteetit tapahtuvat ulkona ja useat niistä pystytään toteuttamaan myös sääolosuhteista välittämättä. Huono sää vaikuttaa myös ohjaajan voimavaroihin sekä keskittymiseen, joten tämän on pystyttävä arvioimaan myös omaa jaksamistaan ja pyydettävä apua muilta, mikäli haluaa pitää tauon tai kokee olonsa varmemmaksi, kun paikalla on apukäsiä. Kiipeilyaktiviteetit ovat usein myös ohjelman kohokohta kurssilaisille, sillä he pääsevät toimimaan ryhmänä ja ylittämään omia rajojaan. Tämä lisää onnistumisen paineita ohjaajalle, että hän saa ohjattua ryhmänsä kohti tavoitetta. Kiipeilyaktiviteeteissa onnistumisen tunteet ovat näkyvimmillään, joten ne myös antavat paljon ryhmälle sekä ohjaajalle.

Työstä saatu palkka on pieni, joten raha ei ole ohjaajaa motivoiva tekijä. Kun työtä ei tehdä pelkästään taloudellisista syistä on työhön sitoutuminen myös merkittävämpää. Työlleen omistautumista lisää, kun työntekijä kokee omien arvojen ja työnantajan arvojen olevan samalla viivalla. (Luukkala 2011, 38–39.) Havainnoijaviikon jälkeen ohjaajat saattavat olla jo tunnetasolla sitoutuneita Erlebnistageen, vaikka varsinainen työsuhte ei olisi vielä alkanut.

Suomalaiset ohjaajat ovat leirillä työskennellessään tottuneet vastaamaan kaikesta ja toteuttamaan kaiken yksin. Erlebnistagen kursseilla vastuu jaetaan opettajien ja ohjaajien välillä siten, että ohjaajat ovat vastuussa ohjelman toteuttamisesta ja opettajat ovat vastuussa ryhmän henkilökohtaisista tarpeista kuten kurinpito. Opettajien läsnäolo tuo ohjaajille vapaa-aikaa ja mahdollisuuksia keskittyä muihin asioihin: ohjelman toteuttamiseen ja yleisestä turvallisuudesta huolehtimiseen. Jotta viikko olisi onnistunut, on ohjaajien rakennettava hyvä suhde opettajiin heti alusta asti. Opettajien tyytyväisyys ohjelmaan sekä viikon sujuvuuteen pyritään takaamaan, jotta ryhmä tai opettaja on tulevaisuudessa halukas palaamaan. Aina opettajien ja ohjaajien tavoitteet viikkoa kohtaan eivät kohtaa. Taustalla saattaa olla, ettei riittävän hyvää vuorovaikutusta ole ehditty rakentamaan, eikä ohjaajien ja opettajien odotukset ja tavoitteet ole olleet yhteneväisiä. Tällaiset tilanteet luovat tyytymättömyyttä ja heijastuvat myös ohjaajan työhön. Ohjaaja on voinut kokea toimivansa pedagogisesti oikein ja ryhmän edun mukaisesti, mutta saada silti kritiikkiä opettajalta. Odotukset ovat myös voineet olla epärealistisia. Myös opettajan henkilökohtainen suhde ryhmään vaikuttaa siihen, kuinka paljon hän asettaa odotuksia viikon suhteen. Ryhmän mukana tuleva opettaja voi olla ryhmän luokanvalvoja, jolloin tämä tuntee ryhmän hyvin ja tietää, millaisia asioita ryhmältä voi vaatia ja mitä olisi hyvä kehittää.

Työyhteisössä yksilön tukemisen kannalta riittämättömyyden tunteella on suurin merkitys. Riittävyys on osa työhyvinvoinnin edistämistä. Riittävyiden tunne on vahvasti sidonnainen yksilön aikaisempaan elämään sekä tämän persoonaan. Kyseessä on dynaaminen tunne, joka vaihtelee niin ajan kuin paikankin mukaan. Työntekijä, joka suoriutuu työtehtävistään mallikkaasti voi silti kokea riittämättömyyden tunnetta sisäisesti. Kokemukset riittävydestä ohjaavat itse-tuntoa sekä mielipiteitä itsestä. Riittävyiden tunne toimii myös mittarina silloin, kun yksilö asettaa itselleen tavoitteita (Suonsivu 2015, 76.)

Ohjaajien ammattitaidon kyseenalaistaminen saattaa olla tahatonta, mutta lisää silti ohjaajien riittämättömyyden tunnetta. Ohjaajan mielipiteet ryhmän tarpeista saattavat olla eriävät opettajan kanssa ja erimielisyyksiä voi syntyä esimerkiksi aktiviteettien määrästä. Haasteena onkin löytää tapa tehdä yhteistyötä, vaikkei yhteisiä tavoitteita välttämättä löytyisi. Vaikeasti alkanut työsuhde luo paineita suoriutua työtehtävistä ja lisää epävarmuuden tunnetta omaa ammattitaitoa kohtaan. Tästä voi alkaa riittämättömyyden tunteen kierto. (Suonsivu 2015, 80–81.) Ohjaaja voi kokea riittämättömyyden tunnetta, vaikka olisi suoriutunut työtehtävistään esimerkillisesti.

Työyhteisöissä työnantajan työtehtäviin kuuluu työntekijöiden hyvinvoinnista sekä voimavarojen riittävydestä vastaaminen (Suonsivu 2015, 80–81). Erlebnistagessa tämä henkilö kurssin aikana on se johtava ohjaaja, jonka vastuulla kyseinen kurssi on. Työnjohtaja pystyy tarkkailemaan asioita mahdollisimman objektiivisesti. Asenteet siirtyvät työpaikoilla johtajalta työntekijöille, joten suhtautuminen esimerkiksi työhyvinvointiin on opittua käyttäytymistä. Joihinkin tilanteisiin voi olla hankalaa puuttua, ellei työpaikalla ole ongelmatilanteita varten olemassa olevia selkeitä toimintamalleja ja tapoja. Työkentällä tulisi vallita avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa pystytään käsittelemään myös uusia ja hankaliakin tilanteita. Työntekijöiden riittävyden kokemusta lisää työnjohtaja, joka on läsnä ja noudattaa oikeudenmukaista johtamistapaa. (Suonsivu 2015, 80–81.) Elämyspedagogiselle ohjaajalle persoonaa on yksi työkaluista, mutta välillä sellaisia ongelmia saattaa ilmetä, jotka vaikuttavat suoraan kurssin sujuvuuteen. Ohjaaja voi olla erittäin taitava tukemaan ryhmää erilaisissa haasteissa, mutta ajankäyttö ja aikatauluissa pysyminen voi olla vaikeaa.

Työviikko saattaa loppua perjantai-illan puolella, kun kaikki asiakirjat on hoidettu, tavarat palautettu sekä loppukeskustelu käyty. Mikäli luvassa ei ole vapaaviikkoa alkaa uusi työviikko sunnuntai-iltana. Lauantait ovat ohjaajilla vapaita. Yksi vapaapäivä on suhteellisen vähän, mikäli univelkaa on kertynyt viikon ajan useammalta päivältä. Myös henkinen palautuminen vaatii oman aikansa. On yksilöllistä, miten paljon kukin tarvitsee palautumisaikaa vaativan viikon jälkeen. Palautumisaika ei aina kohtaa kurssista aiheutuneen rasituksen kanssa, mutta uusi kurssi on silti aloitettava. Tämä vaikuttaa suoraan työnteon laatuun. (Luukkala 2011, 62–65.)

Työ ei kuitenkaan ainoastaan vie voimavaroja työntekijältään vaan myös antaa niitä. Työn ollessa hyvää se tukee tekijänsä mielenterveyttä ja työkykyä. Kaikki työntekijään kohdistuva paine ei ole aina negatiivista, mutta pitkällä ajalla itseltään liikaa vaativa työntekijä uupuu. Kun vaatimukset ovat osaamisen tasolla sekä muihin voimavaroihin nähden verrannollisia ja työntekijä kokee voivansa vaikuttaa niihin, ollaan hyvän työn äärellä. (Suonsivu 2015, 77.) Ohjaajien väliaikainen kuormittuminen ei ole vaarallista, mutta pitkällä aikajaksolla se voi alkaa vaikuttaa työntekoon sekä työnlaadun heikkenemisenä että henkilökohtaisina ongelmina.

Kuten levon määrä, myös muut tarpeet ovat henkilökohtaisia. Henkilökohtaista stressiä vähentäviä tekijöitä ovat terveys, positiiviset kokemukset sekä ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot. (Suonsivu 2015, 77.) On hyvä oppia tunnistamaan tekijöitä, jotka ylikuormittavat ohjaajia. Tämän lisäksi ohjaajan itsensä on tärkeää myös tunnistaa omia rajojaan ja panostaa niihin asioihin, jotka lisäävät omaa jaksamista.

Työyhteisössä pääpainona ei tulisin olla ongelmien tarkastelu vaan keskittyminen siihen, mitä organisaatiossa tehdään jo valmiiksi hyvin. Riittävyuden lisääminen voi lähteä yksilön ja työyhteisön osaamiskäytännöistä. Jotta riittävyttä voitaisiin lisätä, tulisi huomioida yksilön ja työyhteisön osaamiskäytännöt: jo käytössä olevat käytänteet, jotka on todettu toimiviksi ja kehittyneet hyviksi työyhteisössä. Ongelmiin keskittymisestä tulisikin siirtyä työyhteisön ja työntekijöiden vahvuuksien, työn imuun vaikuttaviin tekijöihin, piilossa olevan osaamisen vahvistamiseen sekä itsenäisen työn vahvistamiseen. Paras asiantuntija työn kokemisen suhteen on työntekijä itse. Ihanteellisessa tilanteessa työntekijä kokee työstä mielihyvää ja tuntee työn imua. (Suonsivu 2015, 76–77)

Yksilötasolla työn mielekkyyttä lisää motivaatio. Motivaatio on kuitenkin erittäin henkilökohtainen asia: vain työntekijä itse voi tietää mikä häntä parhaiten motivoi työnteossa. Työyhteisössä kehittyminen ja kiinnostavat työtehtävät auttavat motivaation ylläpitämisessä. (Suonsivu 2015, 78.)

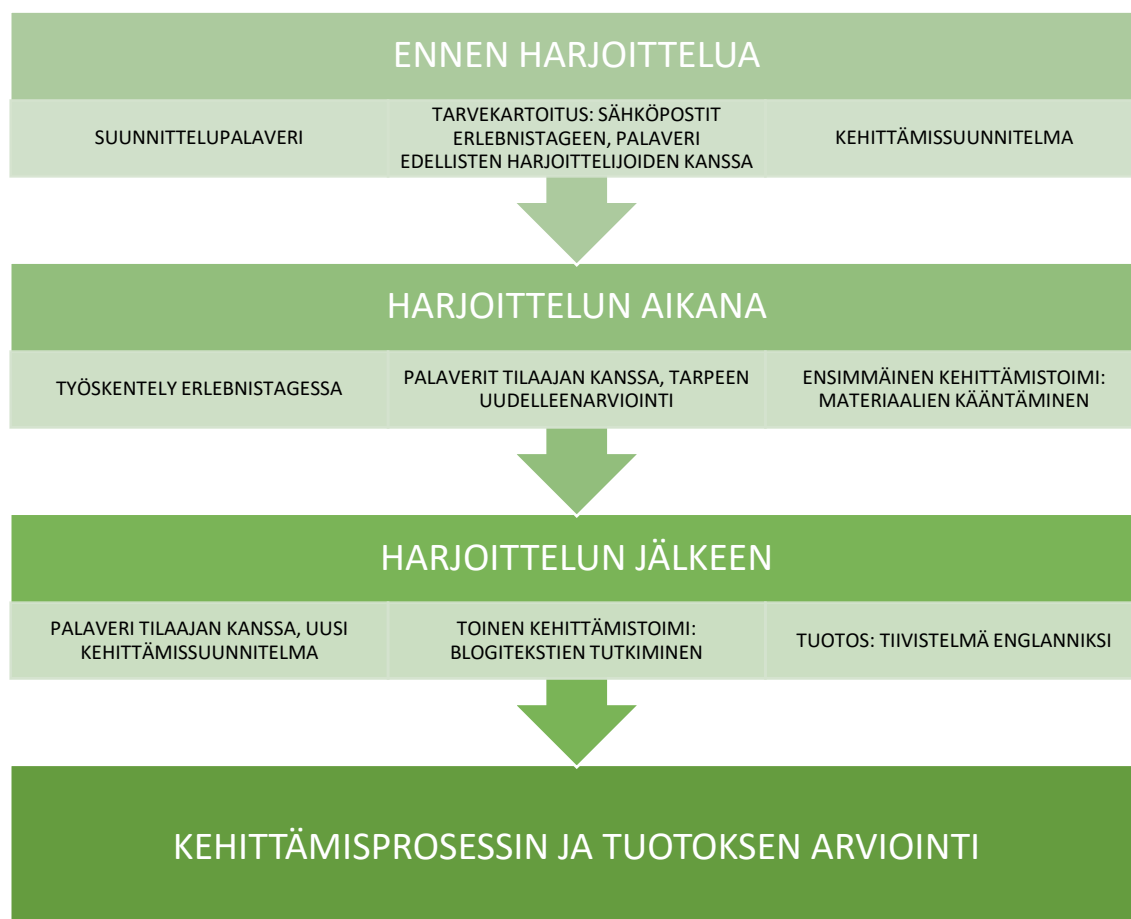
Työyhteisön yksi merkittävimmistä tehtävistä on huolehtia työhyvinvoinnin sujuvuudesta sekä työntekijöistään. Työntekijän tukeminen ja voimavarojen vah-

vistaminen on jatkuvaa, pitkäjänteistä toimintaa. Voimavaroja lisäävät ammatillinen osaaminen, kehittämiskykyisyys, työtehtävistä suoriutuminen, identiteetin vahvistaminen sekä positiiviset asenteet. Työntekijä joka on löytänyt omat voimavaransa, kokee riittävyden sekä oman elämänsä ja sen hyvinvoinnin hallitsemisen tunnetta. Voimaantumisen tunnetta ei voida antaa työntekijälle ulkoisesti vaan sen täytyy lähteä työntekijästä itsestään. Voimaantumisen tunne vaihtelee ja siihen vaikuttavat myös ympäristö sekä ajankohta. (Suonsivu 2015, 80–81.)

#### **4 KEHITTÄMISPROSESSI**

Opinnäytetyön kehittämisprosessi seurasi Seppänen-Järvelän ja Vatajan (2009, 11) määrittelemiä työyhteisölähtöisen prosessikehittämisen periaatteita: tarpeet ja haasteet nousivat työyhteisöstä itsestään ja kehittämisellä pyrittiin kehittämään työtoimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi. Koko työyhteisöä haluttiin kehittää ja nopeiden yksittäisten parannusten lisäksi pyrittiin myös pysyvimpiin muutoksiin työyhteisön toimintakulttuurissa.

Kehittämisen vaiheet voidaan jakaa neljään osaan, joita ovat ennen harjoittelua tehdyt toimet, harjoittelun aikana tehdyt toimet, harjoittelun jälkeen tehdyt toimet sekä lopullinen kehittämisprosessin ja tuotoksen arviointi (kuva 3).



Kuva 3 Opinnäytetyön vaiheet kronologisesti

Kehittämisen vaiheet etenivät osittain päällekkäisesti: yrityksen ja erehdyksen myötä kehittämisen kohde muuttui alkuperäisen kielimuurin ylittämiseen pyrkimisestä haluksi kehittää suomalaisten työhyvinvointia Erlebnistageessa.

Aluksi keskityimme opinnäytetyössämme kielimuurin ylittämiseen: oli luontevaa ajatella, että saksalaisessa ympäristössä työskennellessä yhteisen kielen puuttuminen aiheutti erinäisiä hankaluuksia Erlebnistageessa työskenteleville ohjaajille. Tämä nousi esille myös palavereissa, joa kävimme ennen harjoitteluun lähtöä. Tässä vaiheessa emme olleet itse vielä käyneet Erlebnistageessa ja kehittämisajatukset perustuivat keskusteluihin entisten Erlebnistageessa olevien harjoittelijoiden ja ohjaavan opettajamme kanssa Suomessa sekä sähköpostikeskusteluihin Erlebnistagen työntekijöiden kanssa.

Monella suomalaisella ohjaajilla ei ollut saksan kielitaitoa heidän aloittaessaan työharjoittelunsa Erlebnistageessa, ja ohjattavien ryhmien kielitaito vaihteli paljon eri koulujen ja ikäluokkien välillä. Kielimuuri nähtiin rajoittavana tekijänä suomalaisten työskentelyssä Erlebnistageessa, ja ensimmäinen kehittämissuunnitelma



tehtiin. Erlebnistagessa työskennelleiden harjoittelijoiden kanssa pidettiin pala-  
veri, jonka pohjalta suunniteltiin sopivia työmenetelmiä käytettäväksi tulevassa  
työharjoittelussa.

Saksaan saapumisen ja työharjoittelun alkamisen myötä alkoi kuitenkin käydä  
selväksi, ettei kielimuurit ylittävien menetelmien kehittämiseksi ollutkaan sel-  
laista tarvetta, kuin alun perin luultiin. Keinoja kielimuurin kanssa toimimiseen  
löytyi luonnollisesti työn ohessa ja eri tilanteissa toimi erilaiset keinot: vanhem-  
mat nuoret ymmärsivät usein suoraan englanninkielistä ohjausta, nuorempien  
lasten kanssa joko yksi ryhmäläisistä, opettaja tai saksalainen työpari käänsi  
muille tarvittaessa. Myös elekielen käyttäminen ja tiettyjen kursseihin liittyvien  
ilmaisujen kuten kiipeilyosanaston opetteleminen saksaksi helpottivat käytännön  
työtä.

PG- ja FG-koulutusviikkojen aikana huomasimme, että Erlebnistagessa on  
melko vähän englanninkielistä materiaalia, mikä aiheutti haasteita sekä koulut-  
tajille että koko ryhmällemme sillä saksasta englanniksi kääntämiseen kulutet-  
tiin ylimääräistä aikaa ja resursseja. Tällöin heräsi ajatus sellaisten materiaalien  
kehittämisestä, jotka helpottaisivat Erlebnistagessa työskentelevien suomalai-  
sia (ja muita ei-saksankielisiä) ohjaajien työskentelyä. Tämä sopi myös työyh-  
teisölähtöisen kehittämisprosessin periaatteisiin paremmin, sillä näin kehittämi-  
selle löydettiin koko työyhteisöä koskettava tarve.

Ensimmäinen kehittämisprosessin tuotos syntyi, kun saksankielisiä materiaa-  
leja alettiin käydä läpi ja kääntää englanniksi, jotta kursseilla tarvittavat lomak-  
keet olisivat tarjolla saksan lisäksi myös englanniksi. Tämä lisäsi saksaa osaa-  
mattomien mahdollisuuksia itsenäiseen työskentelyyn sekä kasvatti tasavertai-  
suuden kokemusta suomalaisena saksalaisessa yhteisössä. Käänsimme sak-  
sasta englanniksi kaksi asiakirjaa, joista ensimmäinen oli ennen jokaista kiipei-  
lyaktiiviteettia täytettävä turvallisuustarkastuslomake Tages-Betriebsdatenblatt  
(liite 1) ja toinen ohje, jossa kerrotaan, mitä päärakennuksen ympäristöstä löy-  
tyy (liite 3). Lisäksi päivitimme jo valmiina olevan saksa–suomi–englanti–sanas-  
ton (liite 6), uuden ohjaajan varustelistan (liite 4) sekä Erlebnistagen tervetulo-  
kirjeen ajan tasalle (liite 5). Näistä asiakirjoista on liitetty vain ensimmäiset sivut.  
Nämä kehittämistoimet ovat merkittäviä, sillä englanninkielisten lomakkeiden  
avulla myös saksaa osaamattomat ohjaajat pystyvät itsenäiseen työskentelyyn.

Valmiit lomakkeet mahdollistavat paremmin itsenäisen työskentelyn. Kyky itsenäiseen työskentelyyn lisää oman työkyvyn tunnetta ja tukee näin työhyvinvointia. (Luukkala 2011, 32–33.)

Työmateriaalien kääntämisen myötä kehittämisen kohde vaihdettiin suomalaisten ohjaajien työhyvinvoinnin tukemiseen. Tavoitteeksi tuli luoda jotakin sellaista, mikä auttaisi Erlebnistagea tukemaan suomalaisia ohjaajia ja heidän jaksamistaan leiriolosuhteissa. Pidimme Erlebnistageessa palaverieita, joissa käsitelimme sitä, miten suomalaisia voitaisiin paremmin tukea harjoittelijavaihdon aikana.

Harjoittelun jälkeen jatkoimme sähköpostiyhteyttä Erlebnistageen sekä pidimme palaverin tilaajamme kanssa tämän vieraillessa Mikkelissä. Teimme uuden kehittämissuunnitelman ja aloimme kirjoittaa leirityön, työhyvinvoinnin sekä elämyspedagogiikan teoreettista viitekehystä. Seuraavana kehittämistoimenaamme tutkimme muiden Erlebnistageessa työharjoittelunsa suorittaneiden yhteisöpedagogiopiskelijoiden kirjoittamia blogeja saadaksemme paremman käsityksen siitä, miten suomalaisten ohjaajien työhyvinvointi rakentuu.

Blogitekstien tulokset koottiin yhteen, käännettiin englanniksi ja annettiin Erlebnistagen käyttöön. Blogikirjoitusten pohjalta onnistuttiin luomaan kattavampi käsitys suomalaisten kokemuksista Erlebnistageessa. Tulosten perusteella on mahdollista ymmärtää suomalaisten kokemia yleisimpiä haasteita Erlebnistageessa työskentelyyn liittyen ja pyrkiä puuttumaan niihin. Tulosten yhteyteen lisäsimme myös kehittämis ehdotuksemme tulevaisuutta varten.

## **5 SUOMALAISET ERLEBNISTAGESSA**

Toinen kehittämisprosessin tuotos on tutkimus, jossa selvitettiin Erlebnistageessa aiemmin työskennelleiden suomalaisten kokemuksia. Tutkimusongelmaksi valikoitui suomalaisten ohjaajien kokemukset työhyvinvoinnista Erlebnistageessa. Käyttämämme tutkimusmenetelmä on laadullinen, sillä pyrkimyksenä oli ymmärtää nimenomaan työhyvinvoinnin kokemuksiin liittyviä merkityksiä ra-

jatussa kontekstissa (Vilkkä 2015). Kokemukset ovat aina yksilöllisiä ja käsitykset enemmän yhteisöön ja sen normeihin liittyviä. Kokemusten täydellinen välittyminen ei ole mahdollista. Tutkija pyrkii omaan kokemukseen ja tietoonsa perustuvan tematisoinnin ja kysymyksenasettelun avulla ymmärtämään tutkittavia. (Vilkkä 2015.) Tutkimuksen tavoitteena oli muodostaa kattava käsitys suomalaisten ohjaajien työhyvinvoinnista Erlebnistage Harzissa ja selvittää, millaisia jatkokehittämisen mahdollisuuksia tähän liittyy sekä tarjota organisaatiolle konkreettisia kehittämissuhteita tulevaisuutta varten.

Tutkimusaineisto koostuu Erlebnistageissa työharjoittelunsa suorittaneiden suomalaisten yhteisöpedagogiopiskelijoiden harjoittelun aikana kirjoittamista blogeista sekä omista harjoitteluraporteistamme. Päädyimme käyttämään blogikirjoituksia haastattelun sijasta, sillä saimme enemmän aineistoa käyttööme, kuin yksittäisillä haastatteluilla. Blogitekstien käyttämisen puolesta puhui myös se, että blogit on kirjoitettu reaaliajassa harjoittelun suorittamisen kanssa, jolloin kokemukset ovat tuoreena muistissa. Haastatteluihin olisi vaikuttanut se, että osalla harjoittelun suorittamisesta on kulunut jo pidempi aika. Aineisto on puolueetonta sillä kirjoittajat eivät ole tienneet kirjottaessaan, että heidän tekstejään analysoitaisiin myöhemmin. Kerätty aineisto on vuosilta 2011–2018. Määrällisesti blogeja on yhteensä kahdeksan kappaletta ja harjoitteluraportteja kaksi. Neljä blogeista on kirjoitettu kahden opiskelijan toimesta, jotka suorittivat harjoittelua yhtä aikaa.

Tutkimamme ilmiö on luvussa kolme tarkemmin teoretisoitu työhyvinvointi ja siihen liittyvät Luukkalan (2011, 32–33) määrittelemät työhyvinvoinnin osa-alueet, joita ovat osaaminen, sosiaalinen tuki sekä vaatimukset. Teoreettisen viitekehityksen pohjalta tutkimuskysymys on: Miten työhyvinvoinnin kolmea osa-aluetta kuvaillaan aineistossa?

Blogiviittauksissa puhutaan Leitungsteamereista eli LT:eistä tai leading teamereista, mikä tarkoittaa samaa kuin opinnäytteessä käytetty termi johtava ohjaaja. Ohjaajista käytetään blogeissa nimitystä teamer tai tiimer.

## 5.1 Osaaminen

Luukkalan (2011, 31) mukaan työhyvinvoinnin yksi merkittävimmistä osa-alueista on osaaminen. Olemme kertoneet aiemmin vaatimusten ja työn haastavuuden kohtaamisesta. Kun työ on merkityksellistä tekijälleen, on hänellä myös suurempi motivaatio näyttää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. (Luukkala 2011, 31.) Ihminen on tyytyväinen silloin, kun saa tehdä työnsä hyvin: arvostus omaa työtä kohtaan on tällöin suurempi ja tahto kehittyä työssä kasvaa. Myös omanarvontunne on sidonnainen tähän. (Luukkala 2011, 32.)

Erlebnistagessa olleet suomalaiset ohjaajat kuvailivat hyvin ristiriitaisesti osaamisen vaatimuksia blogeissaan. Halu tuoda esille oma osaamisensa oli kuitenkin yhtenäinen oman kokemuksemme ja kaikkien blogien välillä. Suomalaiset ohjaajat pohtivat, miten tuoda omat taitonsa parhaalla mahdollisella tavalla esille. Ennen varsinaisten leiriviikkojen alkamista kaksi suomalaista harjoittelijaa kirjoittivat PG:ssä saamastaan tehtävästä, että kokivat saavansa välillä liian helppoja tehtäviä. He uskoivat tämän johtuvan siitä, etteivät muut ymmärtäneet heidän olevan kanssa alan opiskelijoita, jotka osaavat myös ohjata. Tämä taas nosti motivaatiota tehdä harjoitus niin hyvin kuin mahdollista.

” Meidän piti koulutusta varten suunnitella interaktio – Otettiin tehtävästä ehkä liiankin suuret paineet, sillä haluttiin todella todistaa muille, että osataan mekin ohjata eikä olla tyhmiä. Paineet interaktion (suomeksi ehkä toimintahetki...) suorittamiseen hyvin olivat siis kovat. Meidän piti myös pitää reflektio-osuus toiminnan jälkeen mikä lisäsi myös paineita.” – ”Saatiin todella hyvää palautetta Lisalta ja muilta teamereilta ja hyvinhän se menikin. Turhaan stressattiin. ”

Jotkut ohjaajat kokivat, ettei työ ollut riittävän haastavaa heille

”6 päivää kaikkee kivaa ja paljon vapaa-aikaa on tälleen pedagogisesta näkökulmasta hieman pitkästyttävää.”

Heidän kohdallaan saattoi vaikuttaa myös se, että he aloittivat harjoittelun kevään loppupuolella, jolloin oli vielä hiljaista ennen kesän leirikouluviikkoja.

Olemme kertoneet aiemmin, kuinka vastuu viikosta jakautuu ohjaajaparille. Osa Erlebnistagessa harjoittelun suorittaneista opiskelijoista toimi leireillä kolmantena ohjaajana kahden saksalaisen lisäksi. Tällöin vastuun määrä on yhtä ohjaajaa kohden pienempi, mutta niin on myös työkokemuksen saaminen. Mielestämme tällä on suora merkitys sille, kokeeko oman osaamisensa tulevan esille. Kun leiriviikkoa kohden on kolme ohjaajaa, joista kaksi on saksalaisia, saattaa englannin kielen käyttö unohtua ja vastuun jakaminen olla haastavampaa.

Eräs opiskelija suoritti kaksi harjoitteluaan Erlebnistagessa, palaten sinne myöhemmin uudestaan syksyllä kevään jälkeen. Hänen työnkuvansa muuttui keväällä kolmantena ohjaajana toimimisesta toiseksi ohjaajaksi. Hän kuvailee blogissaan työnkuvan erilaisuutta hektisemmäksi sekä haastavammaksi. Lasten kanssa toimiessa läsnäololla on eniten merkitystä, mutta kurssilla, johon osallistuu aikuisia nousevat myös sisällölliset vaatimukset esille eri tavalla. Tällaisten kurssien tuoma kokemus on merkittävää, mutta myös rasittavaa.

Riittävyiden lisääminen voi lähteä yksilön ja työyhteisön osaamiskäytännöistä. Jotta riittävyttä voitaisiin lisätä, tulisi huomioida yksilön ja työyhteisön osaamiskäytännöt: jo käytössä olevat käytänteet, jotka on todettu toimiviksi ja kehittyneet hyviksi työyhteisössä. Ongelmiin keskittymisestä tulisikin siirtyä työyhteisön ja työntekijöiden vahvuuksien, työn imuun vaikuttaviin tekijöihin, piilossa olevan osaamisen vahvistamiseen sekä itsenäisen työn vahvistamiseen. Paras asiantuntija työn kokemisen suhteen on työntekijä itse. Ihanteellisessa tilanteessa työntekijä kokee työstä mielihyvää ja tuntee työn imua (Suonsivu 2015 76–77.) Blogeissa suomalaiset ohjaajat kuvailivat niitä viikkoja juurikin opettavaisimmiksi, jolloin he saivat toimia kakkosohjaajina, vaikka vastuu olikin suurempaa.

” Olin oppinut niin paljon uusia asioita ja saanut selityksiä arkisille asioille, joten olin todella valmis. Suunnittelin kurssiohjelman toisen teameri kaverin kanssa ja tuntui että sain todella vaikuttaa ohjelmaan sekä kertoa mielipiteitäni, kuinka asiat olisi parasta tehdä”.

## 5.2 Sosiaalinen tuki

Työntekijä sietää väliaikaista kuormittavaa tilannetta paremmin, jos sosiaalinen tuki on työpaikalla kunnossa. Sosiaalinen tuki toimii vastapainona haastavissa tilanteissa. Työn imuun vaikuttavat taustatekijät kuten perhe ja yhteiskunta. (Luukkala 2011, 32, 45). Erlebnistagea ajatellessa yhteisön vaikuttavuus ohjaajaan on väistämätöntä yhteisöllisyyden ja tiiviin yhdessä olon vuoksi. Yhteisön merkitys on noussut jo aiemmin yhdeksi Erlebnistagen suurimmista vahvuuksista.

Samankaltaisia kokemuksia on havaittavissa myös blogitekstien kautta. Moni suomalainen ohjaaja koki, että olivat saaneet muilta ohjaajilta eniten tukea työn tekoonsa.

” Todella moni heistä ymmärsi englantiä ja parasta oli kun annoin ohjeistuksen niin yksi tai kaksi käänsi sanomani koko luokalle. Kuinka hienoa! Tämä mahdollisti taas minulle enemmän tilaisuuksia ohjata. Teameri kaverieni luotto minuun auttoi myös kovasti aktiivisuuteeni leirillä. He uskoivat, että pystyn ohjaamaan vaikka koko ajan ja tämä taas kasvatti omaa luottamustani itseeni sekä tietotaitooni”. -- ”Oli tilanteita, jolloin olisin kaivanut henkilökohtaista tukea työni tekoon sekä jaksamiseen, mutta en kokenut, että olisin saanut sitä leading teamereiltä, joten hain sitä muilta teamereiltä.”

Vaikka yhteiselo ja yhteisöllisyys antoi paljon tukea työn tekoon rajoittaa tiivis-asuminen myös vapautta. Asuintilanne saattaa olla tukala Erlebnistageassa. Vapaaviikkojen aikana ei suositella jäämään Erlebnistageen, koska leiriviikkoa pitävät ohjaajat ovat etusijalla majoituksen suhteen. Myöskin viikonloppuisin, vaihdon tapahtuessa, voi yöpaikan löytäminen olla hankalaa. Ryhmytymisen ja sosiaalisen tuen kannalta onkin tärkeää, että suomalaiset ohjaajat asuisivat muiden ohjaajien kanssa päärakennuksen tuntumassa.

Asumisjärjestelyjä suomalaiset kuvailivat seuraavasti:

”Tulet elämään kommuunissa, joten varaudu olemaan ihmisten kanssa silloinkin kun et sitä halua. Meillä kävi tuuri huoneen kanssa, ja saimme sen teamertrakin lisärakennuksesta. Meillä oli siis jonkinlaista yksityisyyttä jos sitä halusimme.”-- ”Aina ollaan menossa. Ikinä ei vaan istuta hiljaa omissa oloissa kuten kunnan suomalaiset konsanaan vaan tekemistä kehitellään jokaiseen tyhjään väliin. Ja hiljaisuus taitaa olla hiukan yliarvostettua täälläpäin...”

Oman yksityisyyden ja tilan tarve ovat henkilökohtaisia asioita. Erlebnistagessa omaa aikaa on niukasti ja oman tilan löytäminen on käytännössä välillä vaikeaa. Halutessaan olla yksin paras vaihtoehto oli lähteä lenkille, kävelemään metsään tai vain yrittää löytää oma tila ilman ihmisiä. Viikolla ollaan tekemisissä useiden kymmenten ihmisten kanssa, joten rauhallisuus ja epäsosiaalisuus voi monelle olla toivottua edes yhden päivän ajan.

### 5.3 Vaatimukset

Suomalaisten ohjaajien kokemat vaatimukset eivät koskeneet niinkään sitä, että he olisivat kokeneet oman ammattitaitonsa riittäväksi. Tilanteet, joissa suomalaiset ohjaajat kokivat vaativammaksi, oli monien eri syiden summa. Näihin tilanteisiin vaikuttivat niin opettajien tuomat kommunikointiongelmien kuin myös kielellisetkin haasteet.

” Itse valmistelin suurimman osan materiaaleista teorioihin mutta pitäminen jäi muille. Olin viikon aikana todella väsynyt henkisesti aivan kaikkeen ja tietenkin tän kaiken pohjalla oli kieli ongelma. Näin ollen olin todella passiivinen kurssin aikana kun ei kukaan automaattisesti muistanut kaikkea kääntää minulle. Kurssin lopussa käytävässä loppukeskustelussa sain ymmärrystä osakseni ja kuulin myös että teamer kavereitani oli jäänyt vaivaamaan se että he eivät muistaneet englantia minulle puhua.”

Aikaisemmin harjoittelun Erlebnistageissa suorittanut suomalainen ohjaaja kuvaili yhden kurssin opettajasuhdetta seuraavasti:

”Molemmat opettajat olivat mukavia ja englanninkielentaitoisia, mutta opettajat eivät osanneet luottaa meidän teamerien taitoihin ja olivat sohimassa väärissä pakoissa kuten kiipeilyssä.”

Edellä olevassa lainauksessa harjoittelija kertoo myös ohjaajien keskinäisestä kommunikoinnista. Tilanne ei edennyt parhaalla mahdollisella tavalla vaan asioita sovittiin ilman, että kaikki olivat tietoisia muutoksista. Aikaisemmin olemme maininneet jo, että kun ohjaajien on kolme yhdelle leiriviikolle, joista kaksi on saksalaista, saattaa yhteisen kielen kääntyminen saksaksi olla helppoa. Ennen harjoitteluamme käydyssä palaverissa aiempi suomalainen ohjaaja kuvaili tämän kaltaisia tilanteita niin, että joskus menttiin tilanne edellä ja hän astui sivuun, jotta päätösten teko olisi ollut nopeampaa.

Karkeasti voisi ajatella, että kyseessä on kokonaisuuksien summa. Kun tähän lisätään vielä fyysinen sekä henkinen väsymys, olivat myöskin tunteet helposti pinnalla. Harjoittelun jälkeen suomalainen ohjaaja tiivistä päällimmäisiä tunteuksiaan:

”Varaudu olemaan kuoleman väsynyt. Me teimme kolmessa kuukaudessa 700 tuntia töitä, mikä ehkä kertoo harkan intensiivisyydestä. Nukkua ei paljon kurssiviikoilla ehdi, ja välillä väsymys on jotain todella lamaannuttavaa. Muiden teamereiden avulla siitä kuitenkin selvitään ja jälkepäin se ei edes tunnu niin pahalta.”

#### **5.4 Muita huomioita**

Yli puolessa blogeista kerrottiin sairastelun tuomista ongelmista sekä yleisestä väsymyksestä. Moni pohti levon riittävyttä, mutta kiitteli myös yhteisöä, jossa tuetaan toisia.

”Rankkaahan se oli 6 tunnin yönillä ja kipeänä olla skarpina mutta selvisin ja oli kyllä leirin jälkeen ihan voittajafiilis.”



Suoranaista kritiikkiä siitä, että työtä olisi ollut liikaa, ei ollut kenelläkään. Ongelmaksi koettiin esimerkiksi se, että erinäisistä syistä aikataulut venyivät ja työpäivät olivat pitkiä.

Oma kokemuksemme työnohjauksesta oli samanlainen osan aikaisemmin harjoittelunsa suorittaneiden kanssa. Harjoitteluohjaajamme oli Erlebnistage Harzin johtaja, joka on vastannut suomalaisista ohjaajista aina. Johtajan kanssa käydyt keskustelut koettiin hyväksi henkilökohtaisella tasolla, mutta ammatillista tukea niistä ei saatu.

”Hänen roolinsa oli kuitenkin pienempi, kuin perinteisesti harjoittelunohjaajilla on. Kävimme hänen kanssa kesän aika kolme isoa arviointikeskustelua, jotka olivat hyödyllisiä, mutta ammatillisesti hyödyllisempiä keskusteluja olivat kuitenkin joka kurssia ennen ja jälkeen käytävät keskustelut vastaan LT:n ja muiden tiimereiden kanssa.” ”Sain tarvitsemani palautteen [leading teamereiltä] jotka olivat vastuussa kurssiviikosta, kuin niinkään [keskuksen johtajalta] joka oli harjoitteluni ohjaaja, koska nämä LT:t olivat perillä työtehtävistäni.”

## 5.5 Yhteenveto

Ohjaajien keskinäinen sosiaalinen tuki ja yhdenvertaisuus edistävät siis kaikkien työhyvinvointia. Eniten negatiivisia kokemuksia aiheuttivat oma fyysinen ja henkinen jaksaminen, leirikouluryhmän opettajat, tuen saanti johtavilta ohjaajilta sekä kurssilla olevien ohjaajien määrä ryhmää kohden. Työhyvinvointia taas paransivat muiden ohjaajien tuki, yhteenkuuluvuuden tunne sekä tunne oman ammattitaidon vahvuudesta. Yhteinen tekeminen niin vapaa-ajalla kuin viikonloppuseminaareillakin lisäsivät yhdenvertaisuutta molemmin puolin. Kun ohjaajaparissa on yksi suomalainen ja yksi saksalainen, on kommunikointi välttämättömyys ja näin ollen ristiin sopimisia ei pysty tulemaan. Tällainen jako voi olla ohjaajille raskasta, mutta tuloksiin nähden kaikista kannattavinta. Suomalaiset ohjaajat kokivat saavansa eniten ohjaustaitojen harjoittelua, kun työskentelivät kahden, saksalaisen ohjaajan kanssa. Haasteet toivat mukanaan myös onnistumisen tunteita.

Erlebnistagen vahvuudeksi on monta kertaa osoittautunut sen yhteisöllisyys. Kulttuuriset eroavaisuudet olivat vähäisempiä, mitä oletimme niiden olevan. Niitä kuitenkin oli joissakin yhteyksissä kuten opettajien kanssa työskennellessä. Suomalaiset ohjaajat ovat yleensä tottuneet ottamaan vastuun ohjattavien kaikista tarpeista, Erlebnistagessa vastuuta oli vähemmän opettajien huolehtiessa lasten arkisista tarpeista. Opettajien huomioon ottaminen asiakaspalvelumaisesti voi olla suomalaiselle ohjaajalle vierasta. Tämä on sekä kulttuurillinen sekä organisaation sisäinen ero. Asiakaspalvelutilanteissa ei voi tietää koskaan millainen tai miten yhteistyöhaluinen toinen osapuoli on. Opettajien suhtautuminen myös siihen, että toinen ohjaajista oli ei-saksalainen, vaihteli. Osa koki hyvänä ja opettavaisena englannin puhumisen, kun taas osa opettajista ei suostunut edes kommunikoimaan englanniksi. Tämä kuuluu kuitenkin Erlebnistagen luonteeseen ja heidän tapaansa tehdä leirikoulutyötä. Ei ole olemassakaan sellaista työympäristöä, jossa ei olisi tilaa väärinymmärryksille.

## **6 KEHITTÄMISTULOKSET JA JATKOKEHITTÄMISEN KOHTEET**

Kehittämistyömme tuloksista on kuitenkin hyötyä niin Erlebnistagen leiriorganisaatiolle kuin tuleville Erlebnistageen työharjoitteluun meneville opiskelijoillekin. Kehittämistyömme jäljiltä Erlebnistagessa on aiempaa enemmän englanninkielistä materiaalia saksaa osaamattomien ohjaajien käytettävissä. Tämä mahdollistaa saksaa osaamattomien ohjaajien itsenäisemmän työskentelyn ja helpottaa hyvin konkreettisesti käytännön työskentelyä Erlebnistagessa. Blogitekstien tutkimisesta tehty tiivistelmä tarjoaa leiriorganisaatiolle kattavasti tietoa suomalaisten kokemuksista ja mahdollistaa muutosten tekemisen. Toivomme opinäytetyömme antavan myös hieman näkökulmaa leirityöhön liittyvään työhyvinvointiin yleisemmälläkin tasolla, sillä aiheesta ei juurikaan löydy valmista materiaalia.

Potentiaalinen jatkokehittämisen kohde on muuttaa suomalaisten ohjaajien saamaa työnohjausta. Koko keskuksen johtajan rinnalle voitaisiin tuoda toinen johtava ohjaaja, joka jo arjessa työskentelee enemmän suomalaisten ohjaajien

kanssa. Koko keskuksen johtajan kanssa käydyt palaverit voitaisiin pitää niin kuin ennenkin, mutta toinen johtava ohjaaja voisi antaa laajemmin palautetta suomalaisten tekemästä työstä ja tarjota tukea ammatilliseen kehittymiseen. Myös yleinen panostaminen yhteisöllisyyteen sekä ohjaajien väliseen tasaver-taisuuteen on jatkossakin tärkeää. Vaikka kahden ohjaajan työpari toi enem-män vastuuta ja työtehtäviä, niin työ koettiin kuitenkin tällöin mielekkääksi ja omaan kehitykseen pystyi kiinnittämään enemmän huomiota. Tässä työn vaa-timukset kohtasivat tekijän taidot ja syntyi toivottua työn imua. Yhteisöllisyys tekee Erlebnistagesta ainutlaatuisen paikan. Näemme että ohjaajien sosiaali-nen kanssakäyminen työajan ulkopuolella vaikutti myös työn teon mielekkyy-teen. Suomalaisten ohjaajien ryhmäytyminen on merkittävää. Asuminen yh-dessä ja vapaa-ajan vietto yhdessä muiden ohjaajien kanssa edesauttaa tätä. Erlebnistageen harjoittelua suorittamaan lähtevien opiskelijoiden kannattaa tu-tustua aikaisempien harjoittelijoiden blogeihin tai muihin tuotoksiin. Ennen har-joitteluun lähtöä voi olla vaikea hahmottaa asioita, joista blogeissa puhutaan tai ymmärtää käsitettä kulttuurishokki, ellei se ole jo entuudestaan tuttu. Kansain-välisistä vaihtoista vastaavat opettajat ja oppilaitoksen henkilökunta antavat tu-kea ja neuvoja myös harjoittelun tämän puolen asioissa. Opiskelijan suunnitel-lessa vaihtoa Erlebnistageen, on tärkeää, että harjoittelusta vastaava opettaja osaa kertoa työn fyysisestä ja henkisestä kuluttavuudesta realistisesti.

## 7 POHDINTA

Kehittämispromessimme ei kulkenut lineaarisesti eikä aina yksinkertaisestikaan. Eteneminen tapahtui pitkälti elämyspedagogiikkaankin olennaisesti liittyvän yrit-tämisen, erehdyksen ja uudelleenarvioinnin kautta. Opinnäytetyön suunnan-muutokset ja punaisen langan löytäminen oli paikoin vaikeaa, mutta opetti ke-hittämistyön perimmäisestä luonteesta paljon: prosessin jatkuva arviointi on tär-keää onnistuneen kehittämisen kannalta. Erlebnistage on innovatiivinen, ajan hermoilla oleva organisaatio, jonka toimintasuunnitelmaan jo valmiiksi kuuluu jatkuva kehittyminen. Ympäristö oli siis erittäin otollinen kehittämistyölle ja yh-teistyö tilaajan kanssa sujui hyvin. Opinnäytetyön tekeminen kansainvälisesti on kuitenkin haastavaa, sillä englanniksi kommunikoitaessa väärinymmärrysten

riski oli normaalia suurempi ja selkeään viestintään tuli kiinnittää erityistä huomiota. Tämä osaltaan lisäsi työn kuluttavuutta, mutta antoi myös paljon arvokasta kokemusta kansainvälisestä työskentelystä.

Erlebnistagessa on paljon työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, joita ei välttämättä voi muuttaa. Työpaikalla asuminen, työn rytmitys ja muiden ohjaajien sekä leirikouluryhmien suhtautuminen englannin puhumiseen ovat muutamia esimerkkejä näistä. On huomioitava myös, että Erlebnistage on jatkuvasti muuttuva yhteisö, ja esimerkiksi vuoden alussa ja vuoden lopussa työskennelleiden ohjaajien kokemukset voivat erota hyvinkin paljon toisistaan. Näin ollen myös esittelemämme näkökulmat ohjaajien työhyvinvointiin ovat tahollaan suppeat. Listammamme suomalaisten ohjaajien kokemukset ovat yksi tapa katsoa tätä alati muuttuvaa suurempaa kontekstia, johon sisältyy monta ulkopuolista muuttuvaa tekijää. Erlebnistagen ehdottomasti suurin vahvuus kuitenkin on sen tarjoama yhteisö, joka auttaa läpi vaikeistakin tilanteista ja toimii hyvänä vastapainona kuluttavalle työlle. Panostaminen yhteisöllisyyteen sekä ohjaajien väliseen tasavertaisuuteen on suurin työhyvinvointia tukeva tekijä Erlebnistagessa.

## LÄHTEET

Jukantupa, A. 2015. Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia. Hämeen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavissa: [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/89014/Jukantupa\\_Anna.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/89014/Jukantupa_Anna.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 8.11.2018]

Kivelä, V. & Lempinen, J. 2009. Arki hallintaan. Nuorten ryhmätoiminnan ohjaaminen. Turku: KOTA – Lasten ja nuorten hyvinvointi ry.

Koivu-Remes, S. 2017. Kun työyhteisö voi hyvin. Lapin ammattikorkeakoulu. Sosaali- ja terveysala. Opinnäytetyö. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/137748/Opinnaytetyo\\_Sohvi%20Koivu-Remes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/137748/Opinnaytetyo_Sohvi%20Koivu-Remes.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 16.12.2018].

Kola, J. 2012. Yksilön hyvinvointi työssä. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47294/Kola\\_Johanna.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47294/Kola_Johanna.pdf?sequence=1) [viitattu 3.12.2018].

Leitungsteam Harz. 2014. Erlebnistage. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.erlebnistage.de/standorte/harz/mitarbeiter-harz.html> [viitattu 2.1.2019]

Luukkala, Jouni. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Tammi.

Pantzar, T. 2018. Lehtori. Henkilökohtainen tiedonanto. 18.12.2018. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

Pulkkinen, A. 2018. Elämyspedagoginen ohjaaminen - tiivistelmä. PDF-dokumentti. Saatavissa: [http://www.outwardbound.fi/tiedostot/Kirjallisuus/EP\\_tiivistelma.pdf](http://www.outwardbound.fi/tiedostot/Kirjallisuus/EP_tiivistelma.pdf) [viitattu 8.11.2018]

Räty, K. 2011. Elämyspedagoginen ohjaaminen – ajatuksia kokemuksellisesta oppimisesta. Tampere: Outward Bound Finland ry.

Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Jokainen on kehittäjä. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) Työyhteisö uusille urille – Kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: PS-kustannus.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko. 2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://evl.fi/perhejuhlat/rippijuhlat/rippikoulu-edeltaa-rippijuhlia> [viitattu 18.12.2018].

Suomen nuorisokeskusyhdistys ry. 2018. Erlebnistage. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.snk.fi/nuorisokeskustoiminta/kansainvalinen-toiminta/erlebnistage.html> [viitattu 18.12.2018].

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä – matkalla työhyvinvointiin. EU: Unipress.

Suositus leiri- ja retkityöaikojen korvauksista kuntasektorilla. 2010. Akavan Eri-tyisalat ry, Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry ja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry. Saatavissa: [https://www.nuoli.info/application/files/5015/2058/9309/Leiri- ja\\_retkityoaikasuositus4e84.pdf](https://www.nuoli.info/application/files/5015/2058/9309/Leiri- ja_retkityoaikasuositus4e84.pdf) [viitattu 16.12.2018].

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Suomi: Unipress.

Teamer. 2014. Erlebnistage. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.erlebnistage.de/wir-ueber-uns/team/team-teamer.html#c1805> [viitattu: 2.1.2019]

Telemäki, M. & Bowles, S. 2001. Seikkailukasvatuksen teoria ja käytäntö – osa I. Sarja B: Opetusmonisteita ja selosteita. Kajaani: Oulun Yliopiston Kajaanin opettajankoulutusyksikön julkaisuja.

Theoretical part of adventure education. Erlebnistage. Moniste.

Unterkünfte am standort harz. 2014. Erlebnistage. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.erlebnistage.de/standorte/harz/unterkuenfte-harz.html> [viitattu 2.1.2019]

Yhteisöllisyys ruokkii uusia toimintatapoja. 2018 Sitra. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/aiheet/yhteisollisyys/#ota-yhteytta> [viitattu 16.12.2018].

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 6.2.2019]

Wir über uns. 2014. Erlebnistage. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.erlebnistage.de/wir-ueber-uns.html> [viitattu: 2.1.2019]

<b>Tages-Betriebsdatenblatt</b>																																												
<b>Standort:</b> <input type="checkbox"/> Bayerischer Wald <input type="checkbox"/> Harz <input type="checkbox"/> Mobil <input type="checkbox"/> Schweriner See <input type="checkbox"/> Vogelsberg																																												
<b>Name of Interaction and location:</b> _____																																												
<b>Date:</b> _____ <b>Time of use:</b> from _____ to _____																																												
<b>Weather conditions:</b> <input type="checkbox"/> Sunny <input type="checkbox"/> Cloudy <input type="checkbox"/> Rain <input type="checkbox"/> Snow <input type="checkbox"/> Windy <input type="checkbox"/> Stormy <input type="checkbox"/> Others: _____																																												
<b>Number of participants:</b> _____ Person																																												
routine testing of the material, according to the safety manual GFE / Erlebnistage for Teamer /Trainer described above : In Order: <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No																																												
If you answer yes, explain special features and measures: _____ _____ _____																																												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; padding: 5px;"><b>Control of the Material and location:</b></th> <th style="text-align: center; padding: 5px;"><b>Good conditions:</b></th> <th style="text-align: center; padding: 5px;"><b>To be Observed:</b></th> <th style="text-align: center; padding: 5px;"><b>Out of Order:</b></th> <th style="text-align: center; padding: 5px;"><b>To be modified:</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="padding: 5px;">Access to climbing location:</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="padding: 5px;">Fall arrest attachment /area</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="padding: 5px;">Control of the ground</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="padding: 5px;">Control of supporting structure (e.g.trees)</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="padding: 5px;">Permanently installed fixed points and diversions</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="padding: 5px;">Control of the element</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="padding: 5px;">Platforms</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	<b>Control of the Material and location:</b>	<b>Good conditions:</b>	<b>To be Observed:</b>	<b>Out of Order:</b>	<b>To be modified:</b>	Access to climbing location:					Fall arrest attachment /area					Control of the ground					Control of supporting structure (e.g.trees)					Permanently installed fixed points and diversions					Control of the element					Platforms								
<b>Control of the Material and location:</b>	<b>Good conditions:</b>	<b>To be Observed:</b>	<b>Out of Order:</b>	<b>To be modified:</b>																																								
Access to climbing location:																																												
Fall arrest attachment /area																																												
Control of the ground																																												
Control of supporting structure (e.g.trees)																																												
Permanently installed fixed points and diversions																																												
Control of the element																																												
Platforms																																												
<b>Responsible person:</b> _____ <small>(name, signature)</small>																																												
<b>Other persons employed:</b> _____ <small>(name, signature)</small>																																												

## Tour and explanation of premises

- Show the smoking corner to the teachers
- Paper & cardboard go into the green container next to the parking lot, behind the smoking corner
- The climbing tower is completely forbidden and off limits for everyone (even the teamers)
- Yellow garbage bags (closed) go behind the left sliding door
- Trash & glas behind the right sliding door
  - ➔ only place for glas (you have to bring the glas back here from the other houses)
- Black door on the left side of the door to Gipfelstürmer
  - ➔ Lambert's boxes (cleaned dishes)
  - ➔ dirty hand towels
  - ➔ clean towels
  - ➔ dirty bed sheets (linen)

### FOOD STORAGE

- no food should be on the ground
- always take the older food (check the dates)
- if there's something missing or not enough, talk to Annette
- food that is not opened should be brought back to the storage after the course
  - ➔ opened food / leftovers to the Teamerkitchen
  - ➔ closed bread bags should be taken to the freezer downstairs
- extra sheets are in the food storage at Standort behind a locked door, firefighter has the key

### OFFICE / BÜRO open hours 09-18

- Good manners (say hello, don't ask for people -> check erbus?)
- There can be some bread inside the entrance of the office as well
- 1<sup>st</sup> office to the left:
  - responsible of the firefighters
  - balls, compasses, GPS, Maps
  - Hexenhütte/Stollen
    - All climbing stuff
    - only works half-time, schedule is on the door
    - vegan food (paste, milk), popcorn, emotion cards, LoTr
- Office basement
  - sonderseil
  - e-pack storage
  - office supplies
  - flyers (ads of Erlebnistage)
  - kurswannen (course boxes) -> one for every house
  - teacher wine -> offer one bottle for "teacher & me time"
  - little IKEA -> dishes for the coursehouses (if something is missing from the kitchen)





**equipment list for Teamer**

- identity card
- driving licence
- debit card / credit card
- European Health Insurance Card
- smartphone
- bed linen (sheets, bedding, pillow case)
- towels (normal and smaller for hands)
- hiking or trekking boots
- softer shoes (suitable for climbing), but you do not need professional climbing shoes.
- slippers (for indoor use)
- wind and weatherproof clothing (you can't have enough of this stuff)
- waterproof-clothing (did I mention that the Harz is the rainiest place in Germany?)
- cap, gloves, scarf, wool socks (sometimes even in the warm season!)
- water bottle, isolated bottle, outdoor-mug
- flashlight or headlight
- writing tools, notebook, folders for training materials, color pencils and markers
- backpack (for two-day hikes), day pack

**nice to have, but not compulsory**

- sleeping bag
- iso mattress
- lunch box
- pocket knife
- camera
- own climbing materials
- compass / GPS-device
- computer/ tablet
- bag for dirty clothing
- rubber boots

**Klassenfahrten · Gruppenreisen · Firmen · Aus- und Weiterbildung · Hochschulen**

erlebnistage Harz  
Schützenplatzweg 7-11  
38700 Braunlage/Hohegeiß  
Tel. 05583 - 9226-0 | Fax 05583 - 9226-11  
harz@erlebnistage.de

Stiftungsverein Gesellschaft zur Förderung der Erlebnispädagogik | GFE  
Stiftungsrat: Hartmut Winter (Vors.) | Prof. Dr. Michael Jagenlauf | Dr. Andrea de Cuvry | Dr. Thomas Meyding  
Vorstand: Prof. Dr. Werner Michl (Vors.) | Holger Kolb | Tony Jäger | Rüdiger Strack  
Geschäftsstelle: Kirchstraße 15 | 38700 Braunlage/Hohegeiß | Tel. 05583 - 9226-26 | Fax 05583 - 9226-27  
[www.erlebnistage.de](http://www.erlebnistage.de)



## Tervetuloa to Erlebnistage!

We hope you had a good journey. We really welcome you in our institution! We collected some facts about living as a staff member in Hohegeiß. We want to give you a good start for your first days.

### **Living in our flat-share (Teamertrakt)**

You stay in an apartment like a flat-share. We all live together and we all use the kitchen, the bathrooms, the living room and a few other rooms together. Please use them with care and bring your stuff after using to the place where it belongs to. Otherwise it can get easily lost. Furthermore we have a garden only for our teamers, where we can relax, make campfire or just hang around.

Every Sunday we have some procedures. The first one is at 5.00 pm we organise the following week, booking climbing places, food etc. This is called "**Orgasitzung**". At 6.00 pm we have a meeting for the whole team, in which we get some information to be up to date. We call this "**Teamsitzung**". After all we clean all together our apartment. This is called "**Putzparty**".

### **Drinks**

<sup>1</sup> We have milk/cacao, tea, coffee and water for everyone. Or you buy it yourself. You can drive with someone to the next shop for shopping (Benneckenstein and Braunlage). It is approximately 20 minutes away by car.

### **Laundry**

To wash your clothes we have a big washing machine in the basement of the teamertrakt which you can use, anytime it's free. You find them downstairs in our house "Waldläufer" in the boiler room. You can open the room with your key (Teamerschlüssel), please lock it after using. You find laundry detergent right next to the washing machine. Look for the right box to fill in the detergent.

### **Internet**

You find in our basement a „FÖJ“-office which has a computer with internet. You can use this for work and for your private business. (Username: Teamer, Password: teamer)

If you have your own laptop, the Wi-Fi-Key is "**ErlebnistAgE**".



## GER-FIN-ENG at ERLEBNISTAGE HARZ

**Gifhorn** – Main building with our office.

**Gipfelstürmer / Waldläufer** – Päärakennuksen yläkerta/yläkerta kurssikäyttöön – ground floor / 1. floor of the main building. Each floor is used for one school class.

**Lietze** – Rakennus lähellä Gifhornia –house for one school class near Gifhorn

**Heimathuette (gross/ klein)** – Rakennus n. 3 kilometrin päässä päärakennuksesta –house on the other side of Hohegeiß hosting two school classes. Approximately 30min away by foot from Gifhorn.

**Walther Freist** – Rakennus Zorgessa –house in Zorge, also used for one school class, approximately 1 hour by foot from Gifhorn.

**Evangelisches Haus** – Paikka jota Erlebnistage vuokraa, jos kursseille ei ole tarpeeksi tilaa – Place that we rent if we've got not enough houses for customers.

**Zeltplatz** – Erlebnistagen omistama leirintäalue – camping side of Erlebnistage used for one group. Approximately 1hour by foot from Gifhorn.

**Hexenhuette** – Pieni mökki metsässä, jota käytämme ryhmien kanssa. Mökissä on vaatimaton varustetaso (ei juoksevaa vettä, sähköä tai sisävessaa) – a little cottage in the forest without electricity and water. We must bring water and food there on our own. You can stay here for ne night or just make a rest with your group during a day trip.

**DAV Huette** – Paikka, mitä voimme vuokrata vaelluksilla yöpymistä varten – a house that we can rent when we go on a two day tour.

**Rabensteinerstollen** – Vanha kaivos, jossa tänä päivänä museo. Ryhmien kanssa käymme usein tekemässä opastetun vierailukäynnin sinne. Voimme vuokrata sieltä tilat yöpymistä varten – Old mine that is a museum today. We can rent a cabin to stay there over night with the group

**Schnarcher** – Kiipeily- ja laskeutumisaikapaikka luonnossa – Nature rocks for the climbing near Schierke (20 minutes away by car). We can do also descent there. It is in the middle of the national park Harz.

**Heimatumuseum** – Museo kylässä, jossa voimme vieraila ryhmien kanssa myös aukioloaikojen ulkopuolella. Museossa näyttely ajasta jolloin Saksa oli jaettu kahtia. Raja kulki lähellä Hohegeissia – Museum for history of the villiage of Hohegeiß. Its main emphasis is mining, the second world war and the separated Germany. Hohegeiss was next to the german-german border these days.

**Antje's Blumencafé** – Tunnelmallinen ja edullinen kahvila kylässä – A real nice coffee place in the village.

**Grenzimbiss** – Vaatimaton ruokapaikka matkalla Heimathuetteen – Small, very basic diner (the house is painted in the colours of the German flag) on the way to the Heimathütte.

**Bruns** – Pieni kauppa kylässä – Small shopping place for basic needs in Hohegeiß

**Panoramic Hotel** – Hotelli kylässä, jonka alakerrassa baari – Hotel in Hohegeiß with two big towers, a swimming pool, puplic sauna.

**Opi's schöne Aussicht** – Kiva paikka kauniilla maisemalla lähellä päärakennusta. Ohjaajat suosivat paikkaa rentoutumiseen – It's a small clearing in the forest (5 min walking from Gifhorn) with a nice view.

Kinnunen Martta

Nikinmäki Veera

EXPERIENCES REGARDING THE  
WELL-BEING OF FINNISH TEAMERS  
WORKING AT  
ERLEBNISTAGE HARZ

Summary

2019



South-Eastern Finland  
University of Applied Sciences

**CONTENTS**

1	INTRODUCTION .....	3
2	RESULTS .....	3
2.1	Competence .....	3
2.2	Social support .....	4
2.3	Demands .....	5
3	SUMMARY .....	6

## **1 INTRODUCTION**

In this study, blog posts from past Finnish Teamers were researched, and as a result, a list of components regarding the well-being of the aforementioned Finnish teamers.

A list of components of well-being of Finnish teamers was born as a result of the thesis process. A study consisting of looking into blog posts of past teamers was conducted and here is what was found.

There are three themes that the results are categorized in: competence, social support, and demands. The themes were chosen based on the theoretical framework around well-being at work. Together, these three themes form the base for well-being at work, and as such, give us a broader perspective on the experiences of Finnish teamers working at Erlebnistage.

## **2 RESULTS**

### **2.1 Competence**

A key element of well-being at work is the feeling of competence. The employee feels like they have control over their work and so stress generated by the work is experienced as a positive factor. A competent teamer doesn't have to spend energy on questioning one's own skills. A competent employee is appreciated by the community and is given more responsibility at work.

Descriptions of competence by past Finnish teamers were rather incoherent. However, the desire to bring forth their own competence was a common factor within all the blogs. Some felt like the work was not challenging enough, although in some instances their work starting at the end of spring might have been a reason for this, since it was still relatively quiet before the summer season.

Some of the Finnish teamers worked as a third teamer during their courses alongside two German teamers. In these cases, the experience was that the amount of responsibility per one teamer was smaller, and so were the opportunities of professional development. This seems to have a direct link with the feeling of whether or not one's own competence is seen to come forth. When one course has three teamers, two of which are German, using English to communicate might easily be forgotten. Sharing responsibilities might also be more challenging.

Positives	Negatives
- Opportunities to bring forth one's own professional competences	- Not enough professional challenges
- Working as the second teamer → getting more responsibility	- Working as the third teamer → being sidelined

## 2.2 Social support

The power of community at Erlebnistage is undeniable. The social support that the teamers have for each other and equality within the community was seen as a positive factor for everyone's well-being. Support from other teamers, the sense of community and belonging and the feeling of professional competence were elements that increased the well-being of Finnish teamers.

Stances regarding personal guidance were conflicting: While the meetings with the head of Erlebnistage were enjoyed on a personal level, those talks weren't seen as improving one's professional growth.

The living arrangement was a big part of the sense of belonging within the Erlebnistage community. Living at the main building was a positive factor for many, not only because it made possible for the Finnish teamers to feel like a part of the community, but also because having one's own personal space to retreat to and recover from socializing was important.

Positives	Negatives
- Support from other teamers: speaking English, translating	- Professional/personal guidance was insufficient
- Activities that increase the sense of community within teamers: spending free time together, changing the work partner for every course (different work partner every course), seminars, cleaning	- Language issues → not being able to understand what is going on and/or being left out of decision making
- living at the main building with the other teamers	- lack of personal space/living away from other teamers

**2.3 Demands**

Demands that Finnish teamers reflected were not so much about feeling incompetent as one might think. Experiences where demands were higher than the Finnish teamers thought they were capable of were usually a collection of many different reasons. Issues with communicating with the teacher of the course and language difficulties were the two main challenges were roughly put, the key demands of Finnish teamers at Erlebnistage are a sum of many smaller challenges. When physical and mental stress are added to the mix, teamers felt that they were also more emotional than normally. However, overcoming these challenges was a personal accomplishment for many.

Positives	Negatives
- Overcoming oneself	- Issues with the teacher of the group
	- Irregularity with courses → two (or three) challenging courses in a row, not being able to recover
	- Physical and mental challenges → getting sick



### 3 SUMMARY

Working as the second teamer is always a positive position for the Finnish teamers: it is challenging, but the increased responsibility creates equality between the teamers, and the situations where Finnish teamers get sidelined because of the language are fewer. There are also more experiences of professional accomplishment.

Feeling like a part of the community is a crucial part of the social support supporting well-being at work. For Finnish teamers, the ways this can be accomplished are inclusion with language, giving responsibility and personal guidance, as well as living close to the other teamers.

One developmental suggestion for the future is to reconsider the professional guidance given to the Finnish teamers during their time at Erlebnistage. It would be beneficial to consider someone who works more with the Finnish teamers in the everyday life of Erlebnistage to give guidance. The same system that is applied now doesn't have to be completely eliminated, but it would be good to add another LT to be responsible for the professional guidance, and also have other meetings more about the general experiences in Erlebnistage separated from this.

