

Vilma Helimäki

## Elämys partiojohtamisessa ja -toiminnassa



Restonomi

Matkailun koulutus

Kevät 2021



KAMK • University  
of Applied Sciences

## Tiivistelmä

**Tekijä:** Helimäki Vilma

**Työn nimi:** Elämys partiojohtamisessa ja -toiminnassa

**Tutkintonimike:** Restonomi (AMK), Matkailun koulutusohjelma

**Asiasanat:** partio, elämys, johtaminen, johtajuus, elämyskolmio, elämyspedagogiikka, seikkailukasvatus, seikkailu, adventure, teemahaastattelu, laadullinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö käsittelee elämystä partiojohtamisessa sekä partiotoiminnassa. Työn toimeksiantajana oli Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka elämys vaikuttaa partiojohtamiseen, ja miten elämys näkyy partiotoiminnassa. Tavoitteena oli tuottaa Suomen Partiolaisille tutkimustietoa, jota voidaan hyödyntää harrastustoiminnan kehittämisessä.

Tutkimus oli kvalitatiivinen ja tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimuksessa haasteltiin kahdeksaa (8) partiojohtajaa syksyllä 2020. Opinnäytetyö koostui teoriaosuudesta sekä tutkimusosuudesta. Teoriassa käsiteltiin partiotoimintaa, elämystä elämyskolmion ja -pedagogiikan näkökulmista, seikkailua ja seikkailukasvatusta, johtamista sekä johtajuutta. Tutkimusosuudessa perehdyttiin laadullisen tutkimuksen sekä teemahaastattelun teoriaan. Tämän viitekehyksen avulla partion toimintaa sovellettiin matkailualan tutkimuksen kohteeksi.

Tutkimuksessa selvisi, että partiojohtajien käsitys elämyksestä jakaantuu kahteen pääkohtaan. Elämyksiä voidaan kokea arjessa pitkällä aikatahtimella sekä suurien kohokohtien myötä. Johtajan rooli elämyksien ja oppimisen suhteen koettiin mahdollistajana. Partiossa johtamisen kokemukset rinnastettiin usein siihen, milloin partioharrastus on aloitettu. Nousujohteinen kehittyminen ja kehittäminen oli usein johtajaa eteenpäin vievä tekijä. Elämyksellinen toiminta koettiin täydentävänä tekijänä partion arvomaailman merkitykselle.

## **Abstract**

**Author:** Helimäki Vilma

**Title of the Publication:** Adventure in Scouting and Scout Leadership

**Degree Title:** Bachelor's degree in Tourism, Bachelor of Hospitality Management

**Keywords:** scouting, leadership, management, adventure, experience, experience pyramid, experiential learning, adventure pedagogy, semi-structured interview, qualitative research

This thesis explores adventure and leadership in scouting. The client of the thesis was the Guides and Scouts of Finland. The purpose of the thesis was to discover the impact of adventure on scouting leadership, and what role adventure plays in scouting activities. The objective was to provide the client with research data which can be used in developing the organization.

The research in this thesis was qualitative and data was collected with semi-structured, themed interviews. Eight (8) interviews were conducted in Autumn 2020. The thesis consists of a theoretical framework and the study. The frame of reference consisted of scouting, adventure, experience pyramid, experiential learning, leadership and management. The research section outlines the qualitative methodology used in the thesis from a theoretical perspective. Based on the theoretical framework, scouting was applied as a subject of research in the field of tourism.

In the study, it was found that scout leaders divide the concept of adventure into two parts. Experiences and feelings of adventure are developed either in everyday activities over time, or in grand moments. The role of leader was established by the subjects to be an enabler of experiences of adventure and learning. How scout leadership was experienced often depended on when the subjects had become scouts. A usual motivator for a scout leader was the constant development of skills and practices. Adventurous activities were considered supplementary to the basic values of scouting.

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Suomen Partiolaisten toiminta .....	3
2.1	Historia .....	3
2.2	Arvopohja .....	4
2.3	Päämäärä.....	4
3	Elämys ja seikkailu .....	7
3.1	Elämyskolmio .....	8
3.2	Elämyspedagogiikka ja seikkailukasvatus.....	9
4	Johtaminen ja johtajuus .....	12
4.1	Johtamistaidot.....	12
4.2	Partiojohtaminen .....	14
5	Tutkimuksen teoria ja toteutus .....	17
5.1	Laadullinen tutkimus .....	17
5.2	Teemahaastattelu .....	18
5.3	Tutkimuksen eteneminen .....	19
5.4	Luotettavuuden tarkastelu.....	20
6	Tulokset .....	22
6.1	Partiojohtajien määritelmiä elämyksestä .....	22
6.2	Kokemusten vaikutus partiojohtajan oppimiseen ja toimintaan johtajana.....	24
6.3	Merkityksellisiä johtamistehtäviä .....	25
6.4	Johdettavan oppiminen elämyksellisessä toiminnassa.....	27
6.5	Tulosten yhteenveto .....	28
7	Pohdinta .....	29
	Lähteet .....	34
	Liitteet	

## 1 Johdanto

Elämyskäsite on matkailualalla paljon pinnalla ollut aihe, johon perustuu useita alan teoreettisia ohjeita tai kehityssuuntia. Elämystä käytetään markkinoinnissa usein kuvaamaan ainutlaatuista kokemusta, jonka matkailupalvelun parissa voi kokea. Tarkemmin elämyskolmion mallia hyödynnetään muun muassa palvelumuotoilussa, kun mietitään, mitkä tekijät vaikuttavat asiakkaan tai vieraan kokemukseen ja sen merkityksellisyyteen. Kolmiossa kuvataan elämysten syntyvän usealla eri tasolla motivaation ja oppimisen kautta (Tarssanen & Kylänen 2009, 11). Eräs esimerkki matkailualan ulkopuolisesta organisaatiosta on partio, jossa toiminta koostuu viikoittaisen harrastustoiminnan lisäksi leireistä, retkistä, tapahtumista ja projekteista osana kasvatusta. Suuri osa partion toiminnasta on siis suunniteltu sisältämään elämysellisiä piirteitä oppimisen ja kokemuksen lisäksi. Yhtäläisyydet matkailualan toimintoihin tukevat hyvin elämysten hyödyntämistä tutkimuksen viitekehityksessä.

Opinnäytetyöni toimeksiantajana on Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry (SP-SF), joka on tavoitteellinen nuorisjärjestö. SP-SF toimii kansainvälisten maailmanjärjestöjen ohjaamien periaatteiden mukaan ja vuosittain Suomessa toiminta tavoittaa noin 65 000 nuorta. Partion toiminta perustuu arvopohjaisiin tavoitteisiin ja päämäärään, jotka pyritään saavuttamaan avoimella ja monipuolisella tekemisellä. Lasten ja nuorten kasvua tukevaa toimintaa ohjaavat vahvasti kasvatustavoitteet muun muassa omaa itseä sekä ympäristöä kohtaan. (Suomen Partiolaiset n.d.a.) Valitsin opinnäytetyön aiheeksi partion oman mielenkiintoni ja harrastuneisuuteni vuoksi. Koin sen tukevan hyvin motivaatitani opinnäytetyön suhteen ja lisäävän omaa ymmärrystäni partiosta. Minua kiinnosti partion yhdistäminen ammattikorkeakouluopintoihin, sillä molempien sisällöt vastaavat paikoin toisiaan: partiossa on paljon aktiivista ohjelmaa ja tapahtumia, matkailun koulutusohjelmassa puolestaan suuntauksena adventure-ammattiopinnot.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka elämys vaikuttaa partiojohtamiseen ja valintoihin johtajana. Työn tavoitteena on tuottaa Suomen Partiolaisille tutkimusmateriaalia, jota voidaan hyödyntää tulevien tutkimusten ja kehitystyöntaustalla. Omina tavoitteinani on kehittää asiantuntijuuttani alalla sekä valitsemani aiheen parissa, ja osoittaa alan kehittämistarpeen ja kompetenssien ymmärrystä käytännön toiminnassa. Omat tavoitteeni pyrkivät tuomaan partioharrastuksen tunnetummaksi matkailualalla harrastuspiirien ulkopuolella. Toimeksiantajan tavoitteena on ohjata organisaation hyväksi tehtävää tutkimusta ja prosessissa oppimista samalla saavuttaen laadukkaita tutkimustuloksia.

Tutkimuksen teoriaosiossa käsitellään partiotoimintaa, elämyksen teoriaa elämyskolmion ja -pedagogiikan näkökulmista, seikkailua ja seikkailukasvatusta, johtamista sekä johtajuutta. Lähestymistavat teorian käsittelyyn on valittu rinnastaen matkailualalla tuotettua elämyksen teoriaa kasvatukselliseen näkökulmaan, joka elämyksen tapauksessa sisältää pedagogisia sekä vahvasti oppimiseen liittyviä näkökulmia. Näitä soveltava käsite teoriassa on seikkailu, joka omana kokonaisuutenaan selvittää paljon esimerkiksi aktiviteettien valintaa elämyksellisessä tekemisessä. Partiossa ei käsitellä kasvatusta pedagogiikan nimityksellä, mutta toiminta on hyvin yhtäläistä, sillä partion tavoite on jäseniä kasvattava toiminta usein tekemisen kautta. Partion kohderyhmän ollessa lapset ja nuoret, on aikuisen johtajan roolilla suuri merkitys kasvatuksessa. Opinnäytetyö käsittelee johtamista partion näkökulmista ottaen huomioon johtamisen teorian myös työmaailmassa. Tutkimuksen haastattelut kohdistuvat partiojohtajiin, joten heidän omat reflektionsa johtajana olemisesta ja johtajuudesta tulevat käsittelyyn. Teoriaosion alussa esitellään partion taustaa ja toimintaa, sillä se sisältää paljon omaa käsitteistöä ja tutkimuksen kannalta olennaisia toimintoja. Muuta teoriaa suhteutetaan partion maailmaan soveltuvaksi.

Tutkimuksen viitekehyksen päätteeksi käsitellään kvalitatiivisen tutkimuksen teoriaa, teemahaastattelua aineistonkeruumenetelmänä sekä tutkimuksen luotettavuutta. Elämyksen ollessa hyvin henkilökohtainen kokemus, on kvalitatiivinen tutkimus hyvä menetelmäsuuntaus aiheen syviin ilmiöihin. Tutkimuksessa haastatellaan partiojohtajia. Teemahaastatteluita varten tutkimuksen aiheet on jaettu viitekehyksen mukaan kolmeen teemaan: partiotaukseen, partiojohtamiseen ja elämykseen. Teorian esittelyn jälkeen tarkastellaan tutkimuksen toteutusprosessia sekä tuloksia. Viimeisessä luvussa pohditaan tutkimustyön johtopäätöksiä sekä opinnäytetyön onnistumista ja siinä oppimista.

## 2 Suomen Partiolaisten toiminta

Partio on monipuolinen ja avoin harrastus kaiken ikäisille kielestä, taustasta ja uskonnosta riippumatta. Se on maailman suurin nuorisoliike, jonka toiminnassa on mukana noin 45 miljoonaa partiolaista. Suomessa partio-organisaatio on nimeltään Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry, ja mukana toiminnassa on vuosittain noin 65 000 henkilöä. (Suomen Partiolaiset n.d.a.) Sen lisäksi partio työllistää Suomessa lähes sata henkilöä. Suomen Partiolaisten toiminnan kulmakivet on kirjattu peruskirjaan, joka määrittelee partioliikkeen päämääriä sekä arvopohjaa, ja ohjaa partioliikkeen menetelmiä sekä toimintaperiaatteita Suomessa. Peruskirja on laadittu Partiotyttöjen Maailmanliiton eli World Association of Girl Guides and Girl Scouts (WAGGGS) sekä Partioliikkeen Maailmanjärjestön eli World Organization of the Scout Movement (WOSM) peruskirjojen pohjalta. Nämä maailmanjärjestöt ohjaavat partiotoimintaa ympäri maailmaa, ja siten myös hyväksyvät organisaatioidensa peruskirjat. (Suomen Partiolaiset 2020.) Suomen Partiolaisten uusi peruskirja on valmisteltu vuonna 2019, ja marraskuussa 2020 se hyväksyttiin käyttöön. Sen myötä Suomen Partiolaisten arvopohjaa sekä toiminnan periaatteita on selkeytetty entisestään. (Kamppari 2020.)

### 2.1 Historia

Partiotoiminnan historia ulottuu vuoteen 1907, jolloin partioliikkeen perustaja Robert Baden-Powell, myöhemmin arvonimen saanut Lordi Baden Powell of Gilwell (eli B-P) järjesti ensimmäisen partioleirin Englannissa Brownsean saarella. Tarkoitus oli silloin kehittää sekä kokeilla hänen laatimaansa kasvatustajajärjestelmää nuorille pojille heidän henkinen kasvunsa sekä mielenkiintonsa ulkoiluun ja liikuntaan huomioiden. (Aulio 1987, 19.) B-P:n ajatus toiminnan taustalla oli kasvattaa nuoria vastuuntuntoisiksi yhteiskunnan jäseniksi, jotka samalla kehittävät itseään ja muita ajattelemaan itsenäisesti sekä huomioimaan oman yksilöllisen kasvunsa ja tarpeensa onnellisuuteen (Aulio 1987, 7; Tolin 1987, 16–17). Näitä periaatteita B-P kirjasi kokemuksiensa pohjalta ylös vuonna 1908 julkaistuun ohjekirjaan nimeltä Scouting for Boys, ja pian tämän jälkeen partioliikkeen suosio levisi myös tyttöjen pariin niin Englannissa kuin muualla maailmassa (Aulio 1987, 19; Tolin 1987, 23). Suomeen partioliike rantautui vuonna 1910, mutta käytännön toiminta alkoi leviää Suomen itsenäisyyden sekä Mannerheimin toimien jälkeen 1920-luvulla (Aulio 1987, 19; Tolin 1987, 34–60). Viisikymmentä vuotta myöhemmin perustettiin kaikille yhteinen keskusjärjestö Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry vuonna 1972 (Suomen Partiolaiset n.d.b).

## 2.2 Arvopohja

Viimeisten vuosikymmenten ajan partiotoimintaa on kehitetty seuraamaan maailman ja yhteiskunnan kehitystä. Nykyään partiossa puhutaan partioperinteestä, josta edelleen käytössä ovat esimerkiksi arvopohja ja partion päämäärä. Arvopohja ohjaa, millaiseen arvomaailmaan partio-toiminta perustuu. Käytännössä tämä näkyy partiolupauksen sekä ikäkausikohtaisten ihanteiden muodossa. (Eskola & Sorvari 2009, 2.) Suomen Partiolaisten peruskirjassa arvot määritellään maailmajärjestöjen arvojen pohjalta käsittelemään suhdetta Jumalaan, suhdetta muihin sekä suhdetta omaan itseen. Nämä tiivistetään uudessa partiolupauksessa, joka esitetään uudessa peruskirjassa seuraavasti:

*”Lupaen parhaani mukaan elää maani ja maailman parhaaksi, kasvaa katsomuksessani ja toteuttaa <ikäkauden> ihanteita joka päivä.”* (Suomen Partiolaiset 2020.)

Kasvatuksellisesta näkökulmasta lupauksenanto sekä partioihanteet ovat ymmärrettävä keino selittää lapselle ja nuorelle partion arvopohjaa. Ne ovat samalla myös yksi keino päästä partion päämäärään. Ihanteet ovat seuraavat:

- Kunnioittaa toista ihmistä
- Rakastaa luontoa ja suojella ympäristöä
- Olla luotettava
- Rakentaa ystävyyttä yli rajojen
- Tuntea vastuunsa ja tarttua toimeen
- Kehittää itseään ihmisenä
- Etsiä elämän totuutta (Suomen Partiolaiset 2020; Eskola & Sorvari 2009, 11.)

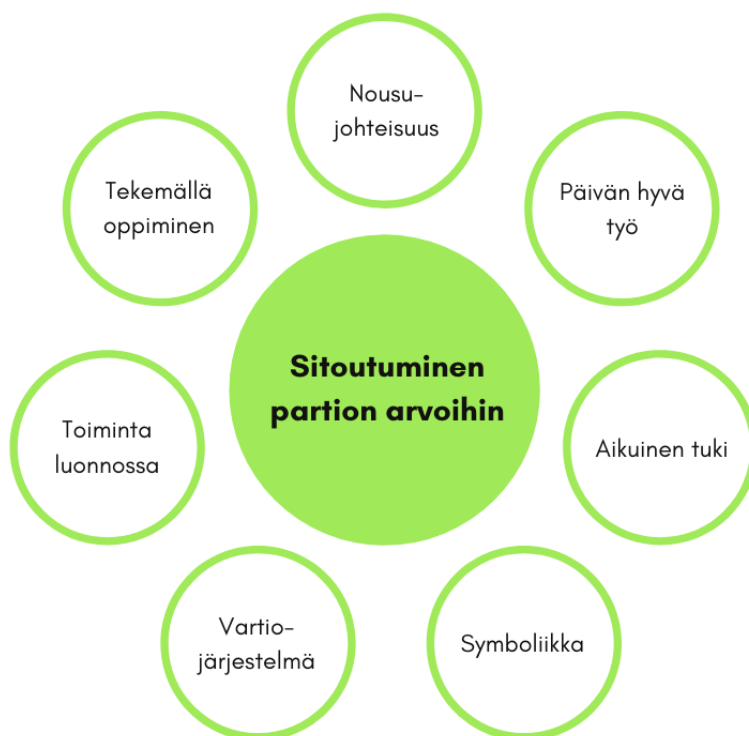
## 2.3 Päämäärä

Partion päämäärä on ympäri maailmaa samankaltainen ja lähes muuttumaton sadan vuoden takaisista partiotoiminnan tavoitteista. Peruskirjassa partion päämäärä on muotoiltu seuraavasti:



*”Partio on kasvatustoimintaa, jonka tavoitteena on tukea lasten ja nuorten kasvua heidän yksilölliset ominaispiirteensä huomioon ottaen. Päämääränä on persoonallisuudeltaan ja elämäntavoiltaan tasapainoinen, vastuuntuntoinen, aktiivinen sekä itsenäisesti ajatteleva paikallisen, kansallisen ja kansainvälisen yhteisön jäsen.”* (Suomen Partiolaiset 2020.)

Päämäärä täsmentyy partiokasvatuksessa, johon kuuluvat kasvatustavoitteet. Näihin päästään toteuttamalla partio-ohjelmaa sekä -menetelmää. Kasvatustavoitteet seuraavat pitkälti partion arvopohjaa, ja niitä ovat suhde itseen, suhde toisiin ihmisiin, suhde yhteiskuntaan sekä suhde ympäristöön. Arvoista kasvatustavoitteet poikkeava siinä, että niiden toteutuminen noudattaa aina aikaa ja kulttuuria. Partiomenetelmä (kuvio 1) ohjaa, miten partiossa päästään päämäärään. Menetelmään kuuluu kahdeksan osiota: sitoutuminen partion arvoihin, symboliikka, aikuinen tuki, päivän hyvä työ, nousujohteisuus, tekemällä oppiminen, toiminta luonnossa ja vartiojärjestelmä. Menetelmän osat konkretisoituvat partio-ohjelmassa, jota järjestetään käytännön tasolla kohderyhmälle eli lapsille ja nuorille. (Suomen Partiolaiset 2020; Eskola & Sorvari 2009, 1.) Käytännössä partiotointia tapahtuu paikkakunnilla lippukuntien viikoittaisessa toiminnassa sekä leireillä ja retkillä. Partiossa ohjelmaa suunnitellaan ja toteutetaan ikäkausissa, jotka on laadittu seuraamaan lasten ja nuorten kasvua ajankohtaiset erityispiirteet huomioiden. Suurempia tapahtumia järjestetään maakuntia mukailevissa partiopiireissä tai kansallisen keskusjärjestön tasolla. (Suomen Partiolaiset n.d.c.).



Kuvio 1 Partiomenetelmä (Partio-ohjelma n.d.a.)

Partio soveltuu matkailualan tutkimuksen kohteeksi. Yhteisiä vetovoimatekijöitä partion ja matkailun välillä ovat esimerkiksi luonnossa liikkuminen, erilaiset tapahtumat, kansainvälisyys ja uuden oppiminen (Suomen Partiolaiset n.d.d.). Tätä tukee myös B-P:n partiojohtajan ohje 1900-luvun alusta, jolloin hän määritteli partioliikkeen ulkoilmailmaharrastuksen edelläkävijäksi, ja ulkoilman salaisuudeksi menestymiselle. (Baden-Powell 2012, 58). Matkailualalla erikoistuneet käsitteet elämys- ja aktiviteettimatkailusta ovat siis myös partion toimialaa. Korkeakouluopinnoissa sekä työelämässä tehtävät hankkeet ovat arkipäivää partiotoiminnassa, sillä jokainen erikokoinen tapahtuma, leiri tai kehitysprojekti on varta vasten nimetyn projektiryhmän vastuulla ja toteuttaa projektitoiminnan perusteita. Vapaaehtoisharrastuksena toiminnassa ollaan mukana omien kykyjen ja mahdollisuuksien mukaan, ja vastalahjana vapaaehtoistyöstä ovat kokemukset ja oppiminen, jota monipuolisen toiminnan kautta pääsee tekemään. Tarkemmin partiotoiminnan yhdistämistä opintoihin tai työelämään ovat käsitelleet Otto Koistinen sekä Hanna Pikkarainen opin-  
näytetyössään *”Partio-osaamisen hyödyntäminen ammattikorkeakouluopinnoissa”*. Partiotointa on monipuolista vapaaehtoistoimintaa, jossa opitulla on vaikutusta yksilölle, työelämälle ja yhteiskunnalle. Suosituimmat partion kautta hankitut osaamiset arkielämässä ovat liittyneet muun muassa ryhmän ohjaamiseen, luonto-osaamiseen, vastuun ottamiseen omasta oppimisesta ja kehittymisestä sekä kykyyn toimia muutoksissa. Tutkimuksen perusteella tämä osaaminen on vaikuttanut esimerkiksi vastaajien työelämään, opintoihin, työnhakuun sekä muihin harrastuksiin (Koistinen & Pikkarainen, 2019, 10, 22–24).

### 3 Elämys ja seikkailu

Elämyksen käsitteeseen törmää monessa paikassa arjessa sekä vapaa-ajalla. Käsitettä kuulee käytettävän yhteydessä, jossa asia on jollakin tavalla ainutlaatuinen, opettavainen tai kokemuksenarvoinen. Elämyksen teoriassa käsitteen määrittelyyn vaikuttaa asiayhteys, kuten matkailupalvelujen tuottaminen tai elämyspedagogiikka.

Karppinen ja Latomaa kuvailevat pedagogisesta näkökulmasta elämyksen olevan vaihtelevissa olosuhteissa käytetty käsite, joka usein sekoittuu esimerkiksi kokemuksen tai seikkailun kanssa yhteen. Usein elämyksen ja seikkailun termit kulkevatkin käsi kädessä, jolloin on aiheellista käsitellä niiden vaikutuksia toisiinsa. (Karppinen & Latomaa 2007, 11–15.) Elämys on osa kokemusta, ja vaikuttaa kokemuksen voimakkuuteen yhdessä koko tilanteen merkityksen kanssa. Eli kokemus koetaan sen hetkisessä elämäntilanteessa toimintaan yhdistyvänä elämyksellisenä tilana. Koska jokaisen ihmisen elämäntilanne on henkilökohtainen, on elämyksellä jokaiselle myös erilainen merkitys. Yksilöllinen elämyksellinen maailma rakentuu omien kokemusten ja niiden tulkintojen kautta. Itse kokemus ilmenee samassa tilanteessa olleille jokaiselle omalla tavallaan. (Latomaa 2007, 27–30; Perttula 2007, 53–58.)

Beames, Mackie & Atencio keskittyvät teoksessaan *Adventure and Society* nimenomaan käsittelemään adventure -käsitettä osana yhteiskuntaa, jossa ihmiset ovat tekemisissä toistensa kanssa. Englanninkielisen termin suomennoksena lähimpänä on sana seikkailu, joka kuitenkin ei aivan vastaa teoksessa esitettyä kuvausta, jonka mukaan ”adventure” on jotain, joka haastaa ja on epävarmaa. ”Adventure” tai seikkailu on hyvin riippuvaista kokijan ympäristöstä ja taustoista. Historiassa seikkailu on käsitetty ylemmän luokan mahdollisuudeksi kokea jotain uutta ja tuntematonta, joka poikkeaa sen ajan kulttuurista. Eri puolilla maailmaa seikkailut ovat saaneet hyvinkin erilaisia tarkoituksia, jotka nykyään vaikuttavat vahvasti mielikuviin seikkailusta. Seikkailua ikään kuin romantisoidaan vapautena ja pakona arjesta, mikä nykyajan suorituskeskeisessä maailmassa näyttäytyy vapaa-ajan viettämisenä poissa teknologian ja laajojen verkostojen ääreltä. Arjesta irrallisen seikkailun näkökulman lisäksi teoksessa otetaan kantaa seikkailun mahdollistamaan luonto- ja yhteisökeskeisyyteen sekä niiden kokonaisvaltaiseen merkitykseen elämässä. Usein seikkailu sisältää ulkoilma-aktiviteetteja, joiden myötä kokijan on mahdollista etsiä yhteyttä ympäristöön sekä luontoon, ja jopa löytää henkisiä yhteyksiä niiden kautta. Ympäristön ollessa riippuvainen myös muista ihmisistä, on yhteisöillä ja niiden kautta muodostuvilla ihmissuhteilla suuri merkitys varsinkin nuorille verkostojen sekä yhteenkuuluvuuden muodostumisessa. Monipuoli-

sen ja pitkän historia takia seikkailulla on iso merkitys tasa-arvon ja moninaisuuden muodostumisessa. On sekä haastavaa että merkittävää löytää yhteisiä ja yhdessä tehtäviä aktiviteetteja, jotta kaikinpuolista ymmärrystä voidaan kasvattaa. (Beames et al. 2019, 2–10, 18–19, 33–40, 101–111, 129; Laing & Frost 2014, 38–42.)

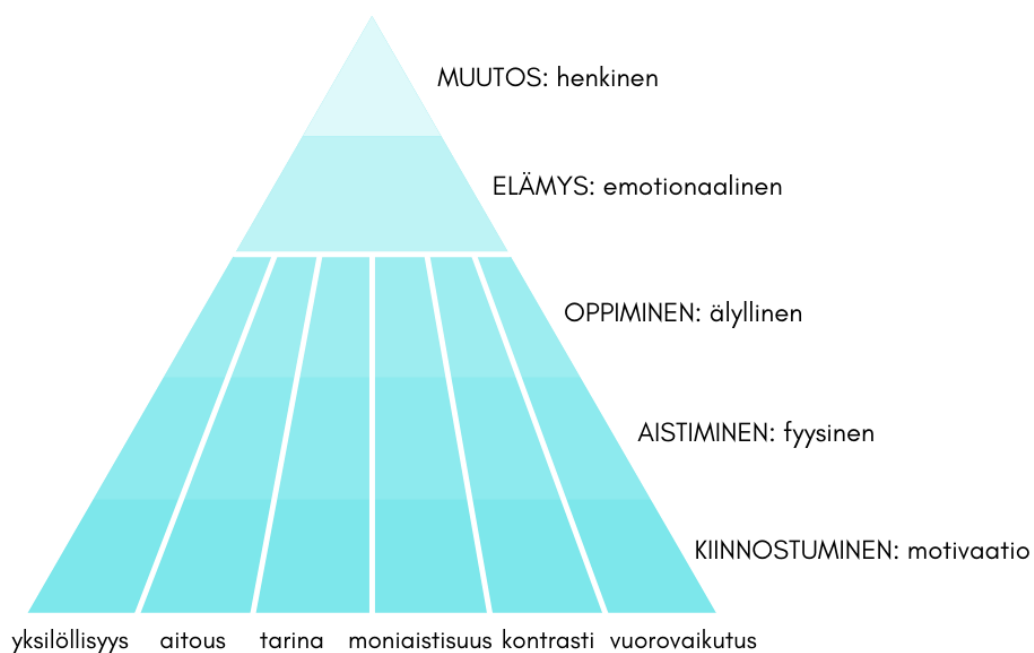
Seikkailun ja tutkimusmatkojen matkailullista taustaa voidaan yhdistää elämyksen käsittelyyn, sillä molempiin liittyy vahvasti kokemukset ja aktiviteetit. Yhteistä on halu ja tarve kehittyä, kehittää ja tutkia. Pitkän historian aikana tutkimusmatkailu on asettanut malleja seikkailuille tarinoiden ja kuuluisien tutkimusmatkailijoiden kautta. Seikkailijoiden ja tutkimusmatkailijoiden tyyppittelyssä merkittäviä piirteitä ovat uuden tutkiminen, uusien näkökulmien tuominen, henkilökohtaiset haasteet, muutos sekä itseohjautuvuus ulkopuoliset puitteet huomioiden. Jokainen tutkimusmatka tai seikkailu on projekti, jonka ajan merkityksellistä on jatkuva tekemällä kehittyminen. Projekti sisältää haasteita ja tavoitteita sekä niissä onnistumista ja epäonnistumista. (Laing & Frost 2014, 3–6, 11–15, 23–26, 30–36.)

### 3.1 Elämyskolmio

Elämyskolmion malli esitellään Sanna Tarssasen (toim.) *Elämystuottajan käsikirjan* mukaan (kuvio 2). Elämyksen käsite voidaan määritellä monella tavalla, mutta samankaltaista määritelmien välillä on subjektiivinen kokeminen ja osallistuminen. Elämyksellinen kokemus aikaansaa kokijassa monitasoisia oppimisen ja muutoksen oivalluksia, jotka toiminnan muodon ja kokijan oman aktiivisuuden mukaan vaikuttavat vielä elämyksen kokemisen jälkeen. Matkailualalla syntynyt teoria elämyksestä erottelee tarjottavan palvelun tarjottavasta elämyksestä. Näiden ero on siinä, että palvelun tarkoitus on tarjota asiakkaalle itse tuote, mutta elämys syntyy siinä, miten vieras pääsee tuotteen pariin. Elementit, jotka vaikuttavat elämyksen syntyyn asian parissa ovat kokemuksen yksilöllisyys, aitous, tarina, moniaistisuus, kontrasti sekä vuorovaikutus. Elämyskolmion malli esittää näiden elementtien ideaalista sisältöä osana elämyksen syntyä. Tuotettavan kokemuksen tulisi sisältää mahdollisimman monipuolisesti eri elementtien piirteitä, sillä jokainen kokija kokee ne hieman eri tavoilla yksilöllisten piirteidensä mukaan. Mikään ohjelma ei itsessään ole elämys, vaan elämys syntyy monien tekijöiden summasta. (Tarssanen & Kylänen 2009, 8–12.)

Kokemisen tasot voidaan elämyskolmion mallin mukaan jakaa viiteen tasoon, joilla kokemus rakentuu kokijan tietoisuuteen sekä elämyksen kautta muutokseen. Kolmion alimmalla, motivaa-

tion tasolla vaikuttavia tekijöitä kokemuksen ja elämyksen synnylle ovat tekijät, joista kokija motivoituu tekemiseen. Näitä voivat olla markkinointi tai kuullut tarinat. Seuraavalla, fyysisellä tasolla oppimiseen ja elämyksen syntyyn vaikuttavat nimensä mukaisesti fyysiset ympäröivät ja aistitut tekijät, kuten itse aktiviteetin tekeminen. Kolmannella tasolla kokija oivaltaa elämyksen kanalta älyllisesti vaikuttavia tekijöitä esimerkiksi oppimisessaan. Alempien tasojen kokonaisuus vaikuttaa emotionaalisella tunnetasolla, jolloin innostus, ympäristö sekä oppiminen kiteytyvät elämyksen kokemisessa. Kolmion huipulla elämyksen kokija kohtaa muutoksia, joita henkiset kokemukset ja oppiminen nostattavat. Nämä muutokset voivat vaikuttaa henkilön valintoihin tulevien kokemusten parissa niin elämyksissä kuin arkielämässäkin. (Tarssanen & Kylänen 2009, 15–16.)



Kuvio 2 Elämyskolmio (Tarssanen 2009, 11.)

### 3.2 Elämyspedagogiikka ja seikkailukasvatus

Johtajan tai ohjaajan näkökulmasta elämyskolmion mukaisiin tavoitteisiin kasvatuksessa ja oppimisessa voidaan pyrkiä suunnittelemalla sekä toteuttamalla ohjelmaa nämä elementit ja erilaisen kokemisen tasot mielessä. Kun järjestettävällä toiminnalla on tavoitteena saada kokijassa aikaan

oppimista ja itsensä kehittämistä, voidaan elämyksellistä kokemusta tai seikkailua hyödyntää näiden päämäärien saavuttamisessa. Elämys voi itsessään olla kasvattava tekijä, jolloin kokija varttuu jo tekemisen aikana. Kokemuksesta oppimista voidaan myös tietoisesti käsitellä vuorovaikutuksen tai teorian kautta. Molempiin keinoihin yhdistyy seikkailussa opitun hyödyntäminen arkielämässä. Ohjaajan tai johtajan rooli on olennainen osa turvallista oppimisympäristöä, sillä hän tukee ja avustaa oppijaa tämän tarpeiden mukaan. (Clarke 1998, 64–69.)

Elämyspedagogiikka on opettavaa, ohjaavaa ja johtavaa rohkaisua tutkimaan kokemista olemassa olevassa elämäntilanteessa. Käsitteenä elämyspedagogiikka on tarkoittaa myös koulutuksellista toimintaa, joka voi olla arjessa kaukana konkretiasta. Sen vuoksi erilaisissa toiminnoissa käytetään läheistä synonyymiä, seikkailukasvatusta, jossa oppiminen ja muutos nähdään tapahtuvaksi yksilön jokaisella tasolla seikkailun, ulkoilman ja kasvatuksen kautta. Seikkailukasvatus on siis kasvatustoimintaa, jossa seikkailulliset menetelmät ovat osa yksilön kasvua. (Perttula 2007, 61, 77–79, 83–86; Karppinen 2010, 118–119.) Elämyspedagoginen näkökulma tiivistyy partiokasvatuksessa ja partio-ohjelmassa, vaikka partio-organisaatiossa ei pedagogiikan käsitettä tunnetakaan. On myös hyvin yleistä, että elämyspedagogiikkaa harjoittavilla toimijoilla on muutenkin hyvin vaihteleva tietotaito ja lähtökohdat (Latomaa & Karppinen 2010, 9–10).

Elämyksiä voidaan kokea niin suunnitellussa ulkoilmaelämässä kuin muussa toiminnassa arjessa. Elämyksen kokeminen on henkilökohtaista, mikä tulee huomioida monipuolista kasvatuksellista toimintaa järjestettäessä. Pedagogiseen näkökulmaan vaikuttaa myös oppijan tai oppijoiden erilaiset psykologiset keinot kokemuksen sisäistämiseksi. Elämyksen ja siitä syntyvän soveltavan ymmärryksen myötä oppija yhdistelee kokemuksia, elämyksiä ja merkityksiä luodakseen itselleen kokonaisuutta maailmasuhteestaan. Koettavan tekemisen lisäksi tärkeää on työstää kokemusta tietoisesti reflektion avulla, joka mahdollistaa kokemuksesta uuden oppimisen erilaisista näkökulmista oman elämäntilanteen vaatimalla tavalla. Käsite elämä-elämys tarkoittaa persoonan kokemusta koko sen hetkessä elämäntilanteessaan, siten, että myös muiden ihmisten on mahdollista vaikuttaa henkilön kokemukseen. Ympäröivät ihmiset ovat luonnostaankin osana kyseisen kokemuksen muodostamaa ajatusverkostoa. Elämyspedagogin tai ohjaajan tehtävänä on tarjota yksilöille mahdollisuuksia syventyä omakohtaiseen kokemukseen silti huomioiden muut ympärillä. Tarkoituksena on etsiä uusia, olemassa olemattomia ratkaisuja tai malleja kehittyäkseen. Kaikessa oppimisessa, niin kuin kasvussakin, on olennaista, että vanhan tiedon ja taidon päälle rakentuu ja rakennetaan uutta jatkuvassa prosessissa. (Perttula 2007, 56–57; Latomaa 2007, 21, 30–32, 45; Kivelä 2010, 47; Karppinen 2010, 120–122; Erkkilä 2010, 180–181; Perttula 2010, 69–73.)

Lehtonen, Mäkelä & Pulli esittävät, että elämys- tai seikkailutoimintaa ohjaavalla on hyvä olla perusteelliset omat taidot sekä kokemusta, hyvät ohjaustaidot sekä osaaminen turvallisuusasioista. Nämä kehittyvät esimerkiksi koulutuksen tai toimintaan osallistumisen myötä. Martin, Cashel, Wagstaff & Breunig (2006) esittävät puolestaan kahdeksan ydinkompetenssia ulkoilmajohtajuudessa. Näitä ovat tieto, itsetajunta ja ammattimainen johtajuus, päätöksen teko ja ratkaisukyky, opettaminen ja auttaminen, ympäristön johtaminen, ohjelmanhallinta, turvallisuus ja riskienhallinta sekä tekniset taidot. Esimerkiksi erilaisissa tapahtumaprojekteissa nämä kompetenssit näkyvät käytännössäkin. Myös ohjaajaksi kehittyminen vaatii prosessin, jossa ohjaajan omat kokemukset muodostavat pohjan ohjaamistoiminnalle. Hyviä ohjaustaitoja rakennetaan omien sekä toisten piirteiden tunnistamisen, lajiymmärryksen sekä oppimisen kasvun kautta. (Lehtonen et al. 2007, 127–137; Daavitsainen, Kiiski & Karppinen 2007, 171–175.)

## 4 Johtaminen ja johtajuus

Johtamista on kaikkialla, joten siitä on kokemusta lähes jokaisella jostain näkökulmasta. Johtajuutta tarvitaan viemään asioita eteenpäin, muutosten tekemiseen sekä uuden oppimiseen. Johtaminen on vuorovaikutusta asioiden ja ihmisten välillä, sillä ihmiset sekä ryhmät vaikuttavat toisiinsa jatkuvasti. Jotta monipuolinen kokonaisuus toimii, johtajan lisäksi myös johdettavat ovat tärkeässä roolissa osana ryhmää. Johtaja ei ole johtaja ilman johdettaviaan, jotka yksilöinä muodostavat toimintatavat päästä yhteisiin tavoitteisiin. (Ristikangas & Ristikangas 2018, 28; Valpola 2015, 65–68.)

### 4.1 Johtamistaidot

Johtajuutta on tutkittu maailmankuulujen johtajien kautta, ja johtajuus voidaan jakaa näiden mukaan kolmeen johtajuustyyppiin. Suuria linjoja johtajuudessa määrittelee muun muassa suunta, jota johtaja seuraa ja miten johtaja esittää visionsa. Eroavaisuudet syntyvät esimerkiksi siitä, pyrkikö johtaja seuraamaan mennyttä ideologiaa, tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamista tai nykytieteen ymmärrystä toiminnassa. Kaikkeen johtajuuteen kuuluu kuitenkin olennaisesti kyky tehdä päätöksiä, ratkaista ongelmia, suunnitella toimintaa, oppia uutta ja kyky viestiä motivoivasti. (Valpola 2015, 16–20.) Vaikka johtajuus maailmalla on usein kaukana arkipäiväisestä toiminnasta, on erilaisella johtajuudella merkitystä myös tavallisessa organisaatiossa. Johtajuus on kokemusta siitä, millainen persoona johtaja on. Hän voi toimia johtajana, mutta johdettavat seuraavat häntä vain hänen asemansa tai nimikkeensä takia. Edistynyt johtajuus puolestaan näyttäytyy johdettavien kunnioituksella johtajan persoona kohtaan. Merkityksellistä eri tason johtamisessa ovat monipuoliset lähestymistavat johdettavaa asiaa sekä ihmisiä kohtaan. Mitä syvempi ymmärrys johtajalla on omista taidoistaan, sitä tehokkaammin voidaan toimintaa fokusoida kohti menestystä. (Maxwell 2008, 18–20, 83.)

Hyvän johtajuuteen kuuluu erilaiset lähestymistavat johdettaviin. Yhteistyöhaluisella ja sosiaalisella lähestymistavalla asiaa ja ihmisiä käsitellään hyvyyden ja luottamuksen kautta, jolloin avoimille vaihtoehdoille jätetään keskustelutilaa. Toinen lähestymistapa on yksityinen ja ohjaavampi, jolloin suhde johdettaviin saattaa jäädä etäiseksi, mutta asiapitoiseksi. Jokaisen johtajan on itse muodostettava oma toimintatapansa luottamuksen hankkimisessa muihin sekä muilta. Yhteisen luottamuksen saavuttamiseen vaikuttavat johtajan luonteenlujuus kehittää luottamusta tiettyyn



suuntaan sekä kyvykkyys kehittää yhteyttä osapuolien välillä. (Valpola 2015, 22–23, 90; Maxwell 2008, 58–60.) Hyvän johtajan luotsaamaa yhteyttä johdettaviin voidaan kehittää monipuolisen keskustelun sekä vuorovaikutteisten kysymysten kautta. Kysymällä saavutetaan luonnollisestikin enemmän yhteyttä kuin kysymättä jättämisellä. Kysymyksien avulla voidaan avata keskusteluyhteyksiä esimerkiksi ongelmien ratkaisun, ideoinnin sekä uusien näkökulmien ja ajattelutapojen muodostamisen suhteen. Jo keskustelu itsessään edesauttaa tilanteiden jäsentelyä. Avoimeen keskusteluun ja kuuntelemiseen valmis johtaja osoittaa toiminnallaan myös nöyryyttä ja kunnioitusta johdettaviaan kohtaan. Se puolestaan lisää johdettavien mahdollisuuksia lähentyä johtajan ajatusmaailman ja tavoitteiden kanssa. (Maxwell 2016, 13–23, 61–63.)

Johtajaksi oppiminen on monimutkainen kehittyminen- ja kehittämisprosessi. Johtamistaidot muodostuvat muun muassa kokemuksen, itsensä tuntemisen, visioinnin ja ihmissuhteiden kautta. Suuri osa johtamistaidoista on siis tavanomaisia piirteitä, jotka ovat osa jokaista ihmisistä. Näiden taitojen tietoinen tutkiminen ja kehittäminen on merkittävä osa johtajaksi kasvamista. Johtajuus muodostuu eritasoisten vaiheiden kautta. Johtajuuden alkutaipaleella merkittävää on ottaa selvää uudesta ja oppia selvittämään, mitä haluaa ja tarvitsee tietää. Johtajan tunnistessa yhä enemmän omakohtaisia piirteitään, on henkilökohtaisen kasvun keskittäminen epäkohtiin mahdollista. Tärkeänä tekijänä on myös taitojen sekä sen hetkisen kokonaistilanteen hyväksyminen ja muutosten tarpeen kartoittaminen. Hyvältä johtajalta vaaditaan nopeaa, jatkuvaa sekä omistautunutta oppimista, joka kehittyy toistuvan reflektoinnin avulla, kun asioihin ja tapahtumiin palataan tietoisesti. (Maxwell 2008, 24–28; Valpola 2015, 115–116, 192.)

Oman johtajuuden kehittämiseen liittyy vahvasti arvopohja johtajana. Aiemman kokemuksen perusteella on helppoa puuttua arvoihin, jotka ovat luonnostaan tärkeitä, ja mitkä kyseiseen tehtävään erikseen punnittavia. Johtajan on kysyttävä itseltään, mitä ja miksi haluaa tavoittaa johtajana arvopohjallaan. Kysymisen avulla johtaja ikään kuin astuu ulos itsekeskeisestä näkökulmastaan ja voi avata silmänsä tavoitteille sekä epäkohdille, sillä usein omaa itseään on vaikeampi tulkita osana kokonaisuutta. Johtamisessa ilmeneviä arvoja voivat olla rehellisyys, uuden ja vanhan tasapainon saavuttaminen sekä erilaisten ihmissuhteiden tärkeys. (Maxwell 2016, 37, 100, 110–114.)

Johtaminen on usein muutoksen johtamista suuntaan tai toiseen. Oman itsensä johtaminen elämässä alkaa nuorena, jolloin eteneminen on usein nousujohteista. Koska tietotausta ja kokemus karttuvat pitkällä ajalla, on nuorena johtajana vaikeaa ymmärtää ajallisen kehityksen kokonaisuutta. Toisaalta voi olla myös vaikeaa saavuttaa pitkän linjan johtajien luottamus tehtävässä. On

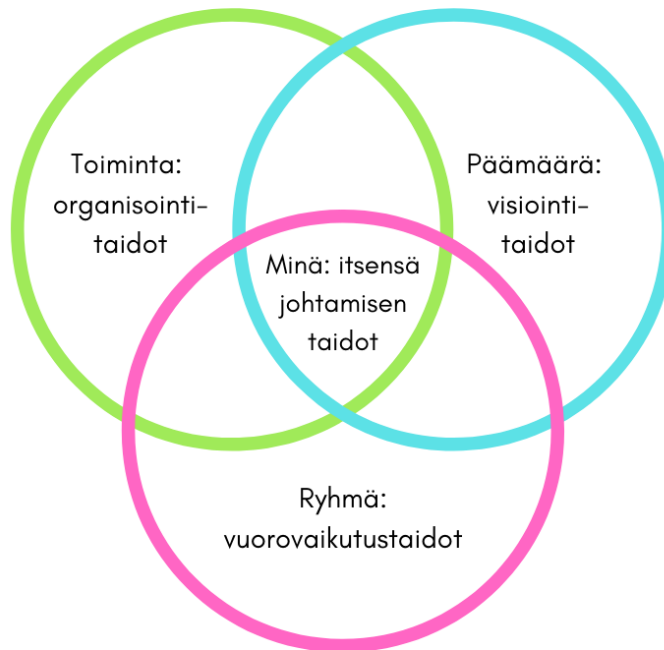
luonnollista, että muutoksen johtamisen eräänä piirteenä on huomioida tulevaisuuden asiantuntemus tärkeiden asioiden parissa. Johtajan tärkeä ominaisuus iästä ja kokemuksesta huolimatta on tunnistaa ja tutustua ympäröiviin mietityttäviin asioihin. Nykyajan tällaisia haasteita ovat esimerkiksi vastuullisuus sekä ilmastonmuutos. (Maxwell 2016, 24–25, 157–158.)

Kestävä johtajuus tarkoittaa, että toiminnassa ajatellaan uudella tavalla, ajanmukaisilla ja ennakoivilla tavoilla. Kestäviin valintoihin puututaan työn joka vaiheessa, ja jokainen osapuoli on siinä mukana. Yleisesti kestävydestä ja vastuullisuudesta puhutaan monella tasolla, kuten ympäristön ja sosiaalisen kestävyden tasolla. Kestävä kehitys määritelläänkin käsittämään kaikkia toimintatapoja, joilla voidaan vaikuttaa nykyiseen ja tulevaan ihmisten sekä luonnon hyvinvointiin. Koska kestäviä valintoja tehdään kaikkialla ja koko ajan, on jatkuva muutos olennaista myös kaikessa johtamisessa. (Bärlund & Perko 2013, 27–31, 78–79, 105.)

#### 4.2 Partiojohtaminen

Partio on nuorisojärjestönä osaltaan vastuussa seuraavan päättävän ja liiketoimintoja johtavan sukupolven kasvatuksesta. Toimintasuunnitelman laatiminen yleismaailmallisesti kestävien periaatteiden mukaisesti vaatii perehtymistä ammattimaailmassa tarvittaviin taitoihin. Partiossa johtajat ovat tärkeässä roolissa ohjaamassa toimintaa, kantamassa vastuuta sekä tukemassa lapsia ja nuoria oppimaan johtajuutta (Suomen Partiolaiset n.d.e.). Jo partion perustaja Baden-Powell toteaa, että partiojohtajalla on velvollisuus toimia esimerkin mukaan, sillä lapset ja nuoret ottavat helposti mallia läheisestä aikuisesta ja tämän toiminnasta omassa elämässään (Baden-Powell 2012, 8–9). Partiossa johtaminen ja sen harjoittelu tapahtuu nousujohteisesti, mikä tarkoittaa, että jokainen partiolainen kehittää itseään sopivan tasoisten haasteiden myötä (Suomen Partiolaiset n.d.f.). Työelämässäänkin tämä näkyy esimerkiksi erilaisiin työ- ja johtotehtäviin valikoitumisessa muun muassa luonnollisten piirteiden, vähitellen muodostuneen johtamiskokemuksen tai tekemällä opitun kautta (Ristikangas & Ristikangas 2018, 28–31). Partiossa johtaminen aloitetaan jo suhteellisen nuorena. Esimerkiksi 7–9-vuotiaat sudenpennut opettavat omalla vuorollaan jonkun leikin omalle ryhmälle. Vuonna 2020 Suomen Partiolaiset on linjannut vuoden ohjelmapäinötykseksi teeman ”Minäkin johdan”, jonka tavoitteena on herätellä jokaisen partiolaisen johtamistaitoja omaan ikäkauteen ja osaamiseen nähden, sekä oppia huomaamaan johtajuutta partioharastuksessa (Suomen Partiolaiset 2019).

Partiossa johtajuutta harjoitellaan käytännön johtamistehtävien kautta, joita voi olla niin paikkakuntatasolla lippukunnassa, alueellisella tasolla partiopiirissä tai organisaatiotasolla. Suomen Partiolaisten tehtävissä eli pesteissä. Johtamistehtävät vaihtelevat ryhmänohjaamisesta mentorointitehtäviin sekä leirien ja tapahtumien järjestämisestä kehitysprojekteihin. Partiojohtajuuden tukeksi on laadittu johtamismalli (kuvio 3), joka selventää johtajuuden eri tasoja ja antaa tavan puhua johtajuudesta. Suomen Partiolaiset esittää johtamismallit maailmanjärjestöjen, WAGGGS:n ja WOSM:n mukaan. Jälkimmäisen järjestön mallissa johtamisen osia ovat toiminta, päämäärä ja ryhmä, ja niiden keskiössä on minä itse. Tunnistamalla nämä tasot toiminnassa voidaan oppia johtamistaitoja, joita ovat organisointi, visiointi, vuorovaikutus sekä itsensä johtaminen. (Suomen Partiolaiset n.d.e.)



Kuvio 3 Johtamismalli WOSM (Suomen Partiolaiset n.d.e.)

Suomen Partiolaiset järjestää paljon eri tasoista koulutusta, joka tukee jokaisen partiolaisen omia kiinnostuksen kohteita. Myös johtajuuskoulutuksia järjestetään eri muodoissa riippuen johtamistehtävästä ja siihen tarvittavasta tuen määrästä. Koulutukset ja kurssit alkavat partioon tutustumistasolta, jonka jälkeen perustasolla keskitytään partiojohtajuuteen, ryhmänjohtajuuteen tai tietyn ikäkauden toimintaan. Jatkotasolla syvennetään ja sovelletaan partiojohtajuutta organisaatiossa toimimisessa sekä suuremmissa johtamistehtävissä. Tämän lisäksi järjestetään syventävää

koulusta johtajuuden arviointiin sekä tehtäväkohtaisesti. Johtamiskoulutukseen liittyy usein oleellisesti taitokoulutus esimerkiksi retkeily- tai kilpailutoiminnasta. Useimmat partion koulutukset ovat partiojohtamisen lisäksi hyödyllistä osaamista opiskelu- tai työelämässä, sillä johtamistaidot ovat arki päivää kaikkialla. (Suomen Partiolaiset n.d.g.)

## 5 Tutkimuksen teoria ja toteutus

Tutkimuksen menetelmäsuuntana hyödynnettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, jossa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimuksen tavoitteet asetettiin ideavaiheen aikana opinnäytetyön tekijän mielenkiinnosta aihetta kohtaan, sekä vastaamalla toimeksiantajan tarpeeseen saada lisää tutkimusmateriaalia partiotoiminnan kehittämiseksi. Opinnäytetyön tekijä koki laadullisen tutkimuksen mahdollistavan laajemman sekä helpommin lähestyttävän ymmärryksen aihetta kohtaan sellaiselle lukijalle, joka ei sitä entuudestaan tunne. Samalla pyrittiin vastaamaan tekijän omaan tavoitteeseen tuoda partiotoimintaa tunnetuksi ja ymmärretyksi työelämässä sekä matkailualalla. Opinnäytetyön taustalla tutkimusongelmana oli, kuinka partiojohtajat hyödyntävät elämystä ja elämyskäsitettä omassa partiojohtajuudessaan sekä partiossa tai sen ulkopuolella tekemissään valinnoissa. Ohjaavina kysymyksinä tai tutkimusongelmina olivat seuraavat:

1. Kuinka partiojohtaja määrittelee elämysten?
2. Millaiset kokemukset ovat vaikuttaneet partiojohtajan oppimiseen ja toimintaan johtajana?
3. Millaisia johtajatehtäviä partiojohtaja on kohdannut?
4. Mistä partiojohtaja huomaa johdettaviensa oppimisen järjestämässään elämyksellisessä toiminnassa?

### 5.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimus on usean eri vaiheen prosessi, joka elää tutkimuksen etenemisen myötä varsinkin, kun tutkimusta tehdään ihmisten parissa. Vaiheet koostuvat ideoinnista, suunnitelmasta, toteutuksesta, kirjoittamisesta ja tutkimuksen tiedottamisesta. (Vilka 2015, 56–57.)

Vilka kirjoittaa, että laadullisen tutkimuksen avulla aiheesta voidaan selvittää syvällistä materiaalia, joka kuvaa ihmisen henkilökohtaisesti kokemia merkityksiä käsiteltävästä ilmiöstä. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään aihetta eikä niinkään selittämään sitä tiettyjen mallien tai teorioiden mukaan, mikä taas on määrälliselle tutkimukselle ominaista. Vaikka määrällinen eli

kvantitatiivinen tutkimus mielletään laadullisen tutkimuksen vastakohdaksi, on tutkimuksilla paljon yhteistä muun muassa siinä, että niiden kautta tuotettu tieto täydentää toisiaan erilaisten näkökulmien vuoksi. (Vilkkä 2015, 11; Tuomi & Sarajärvi 2018, 53–56.)

Laadullinen tutkimus on empiirinen tutkimus, jonka analyysi ja argumentaatio etenee induktiivisesti yksityisestä havainnosta yleiseen pohdintaan. Sen tunnuspiirteenä toimii tulosten ennalta-arvaamattomuus ja epälineaarinen eteneminen, sillä tarkoituksena on kuvata todellista elämää, joka jo itsessään on moninaista ja muuttuvaa. Siksi myös tutkimuksen suunnitelma muotoutuu sitä mukaa kun tutkimus etenee. Jokaisen tutkimuksen näkökulma muuttuu sen perusteella, mikä tutkijan tulkinta ja osuus on tutkimuksessa. Jotta laadullisen tutkimuksen objektiivisuutta voidaan lisätä, on tutkimuksen teorialla merkitystä, kun tulkitaan havaintojen pohjalta, mikä yksilön käsitys on ilmiöstä, ja millä työkaluilla tuloksiin päästään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 20–22; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161–164.)

## 5.2 Teemahaastattelu

Aineistonkeruumenetelmänä on teemahaastattelu, joka on kuin keskustelua tutkijan ja tutkittavan välillä. Menetelmä on hyvä silloin kun tutkittavana aiheena on yksilön kokemus, tai tässä tapauksessa elämys. Haastattelulla saadaan vastauksia tietystä aihepiiristä, mutta etukäteen ei voida sanoa mitä vastaukset tulevat olemaan. Tässä tarkoituksessa puolistrukturoitu haastattelumalli on hyvä, sillä haastattelua ja sille asetettuja kysymyksiä voidaan muuttaa tilanteeseen ja keskusteluun sopivaan muotoon. Kuitenkin keskustelua ohjaavat viitekehyykseen perustuvat ennalta tiedetyt teemat ja niiden mukaan asetetut kysymykset, joita joustavasti sovelletaan keskustelun vaatimalla tavalla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88; Hirsjärvi & Hurme 2015, 102–103.)

Haastattelu soveltuu laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi, sillä se antaa vastaajalle vapauden kuvata käsiteltävää aihetta vapaasti ja omasta näkökulmastaan. Tällöin vastaajan kokemukset ovat keskiössä, ja saadaan syvällistä aineistoa tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48.) Teemahaastattelu vaatii haastattelun molemmilta osapuolilta perehtymistä aiheeseen, jotta sitä voidaan käsitellä kokonaisvaltaisesti ja syvällisesti. Jos tutkittavalla on valmiiksi kiinnostusta aiheesta, on keskustelu sekä tutkimusaineisto mitä todennäköisimmin laadukasta. Mitä paremmin haastatteli ja tuntee aiheen, käsitteet ja ilmiön, sitä paremmin tämä voi kohdistaa kysymykset tutkimuksen tulosten kannalta tarkempiin suuntiin. Haastateltavien määrä on tässä

tutkimuksessa rajattu saturaation eli vastausten toistuvuuden mukaan. Se tarkoittaa, että tutkittavia on tarpeeksi, kun uutta olennaista tietoa ei enää aiheen puitteissa synny, ja tietoa on tarpeeksi aineiston käsittelyä varten. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 58–60.) Tässä tutkimuksessa analysointi aloitettiin jo haastattelujen aikana, ja aineisto litterointiin pääasiassa sanatarkasti. Samalla voitiin poimia haastattelujen kommentteja teema-alueittain ja aloittaa yhdistävien tekijöiden kirjaaminen raporttiin.

Haastattelujen litteroinnissa eli kirjoittamisessa nauhoitetusta puheesta tekstimuotoon on toteutettava yhdenmukaisuuden periaatetta, jonka mukaan jokainen haastattelu kirjataan samalla tyylillä, esimerkiksi poimimalla ylös tutkimuksen kannalta olennainen informaatio (Hirsjärvi & Hurme 2018, 138–140).

### 5.3 Tutkimuksen eteneminen

Tutkimus suunniteltiin ja valmisteltiin alkuvuonna 2020 kirjoittamalla tutkimuksen suunnitelmaa sekä tutustumalla teoriataustaan. Tutkimuksen kysymykset muotoiltiin ensimmäisen kerran alkukesästä ja toisen kerran paranneltiin syksyllä. Sen jälkeen pidettiin yksi testihaastattelu, jossa tarkistettiin haastattelukysymysten toimivuus sekä arvio haastattelun kestosta. Varsinainen toteutus tehtiin haastatteleamalla etänä kahdeksaa (8) partiojohtajaa marraskuussa 2020. Haastateltavat kerättiin ilmoituksen avulla Facebookin HC-partiolaiset -ryhmässä, jossa on lähes 6500 partiolaista eli kymmenesosa Suomen Partiolaisten vuosittain tavoittamasta kohdemäärästä (Facebook 2021). Ilmoituksessa kerrottiin, että kyseessä on opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus, joka käsittelee elämystä partiojohtajuudessa. Haastateltavien tarpeeksi ilmoitettiin 5–10 yli 18-vuotiaasta partiojohtajaa ja haastattelun kestoksi 25–45 minuuttia. Haastateltavat saivat halutessaan kommentoida julkaisuun tai laittaa yksityisviestiä. Kaksi haastateltavista saatiin toisten partiojohtajien suosituksesta. Kaikki haastateltavat ottivat osaa tutkimukseen omasta halustaan. Heidän kaikkien kanssaan sovittiin Teams-palaverit yhdelle viikolle. Keskustelualustaksi valikoitui Teams, sillä se on yleisesti käytössä partiolaisten keskuudessa, ja siinä on toimivaksi ja turvallisiksi todettu nauhoitusominaisuus. Kaikki haastattelut nauhoitettiin sekä haastattelijan että haastateltavan suostumuksella. Haastattelut etenivät puolistrukturoidun mallin mukaan, jossa kysymykset oli jaettu kolmeen pääteemaan: partiotauastaan, partiojohtajuuteen ja elämykseen. Näiden alle asetetut tarkentavat kysymykset ohjasivat keskustelua siten, että haastatteluista olisi mahdollista saada selville kattavasti, kuinka elämys vaikuttaa partiojohtamiseen ja valintoihin johtajana partiossa ja sen ulkopuolella. Keskustelut etenivät eri järjestyksissä riippuen keskustelujen luonnollisista

suunnista ja esille tulleista aiheista. Valmiin kysymyspohjan avulla ohitettuihin tai vielä käsittelemättömiin aiheisiin oli helppo palata, ja ohjata keskustelua tarkentamaan jotakin tiettyä näkökulmaa. Noin puolessa välissä haastatteluja tulokset alkoivat saturoitua eli toistaa itseään, mutta kaikki sovitut haastattelut pidettiin. Haastateltavat olivat iältään noin 20–50-vuotiaita, ja jokaisella oli kokemusta erilaisista partiojohtajatehtävistä. Kokonaisuutena haastatteluista jäi hyvin kattava käsitys tutkimuksen aiheesta, sillä haastateltavilla oli hyvin erilaisia taustoja ja lähestymistapoja aihetta kohtaan. Tallennetut haastattelut litterointiin tekstimuotoon heti haastattelun jälkeen, jolloin keskustelun kulku oli vielä hyvin muistissa. Keskustelun aikana ilmenneiden asioiden ja litteroinnin aikana tehtyjen muistiinpanojen myötä haastatteluja voitiin lähteä analysoimaan poimimalla niistä ylös samankaltaisia aiheita, kokemuksia sekä esimerkkejä. Muistiinpanoja laadittiin sen mukaan, että haastatteluista saataisiin ylös vastauksia tutkimukselle asetettuihin ongelmiin ja tutkimuskysymyksiin. Ensimmäisen kerran tuloksiin kirjattiin ylös haastateltavien kommentteja vastaamaan suoraan tutkimuksen kysymyksiin, minkä jälkeen kommenttien väliin kirjattiin omasanaista pohdintaa. Jotta kommenttien yhtäläisyyksiä ja toistensa tukemista voitiin seurata, oli kommentit raportoinnin ajan merkattuna haastattelujen järjestyksen mukaan roomalaisella numeroinnilla, joka poistettiin tulososion valmistuttua. Tulososion perusteella kirjattiin yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja sen perusteella heränneistä jatkotutkimusehdotuksista. Tuloksia peilattiin opinnäytetyön teoriaosioon ja teoriasta etsittiin vahvistusta tutkimuksessa ilmenneisiin asioihin.

#### 5.4 Luotettavuuden tarkastelu

Jokaisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan koko prosessin ajan virheiden välttämiseksi. Usein metodikirjallisuudessa tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan termien, validiteetin ja reliabiliteetin, kautta. Näiden tekijöiden huomioiminen ja seuraaminen jokaisessa tutkimuksen vaiheessa koko tutkimusprosessin ajan mahdollistaa, että voidaan toteuttaa pätevä ja luotettava tutkimus. Reliabiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa, että tutkimuksen tulokset ovat toistettavissa. Validiteetti eli tutkimuksen pätevyys voidaan osoittaa mittaamalla tutkimuksessa sille suunnitelluja ja tarkoitettuja asioita. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 118–119.)

Laadullisen tutkimuksen ollessa erittäin monipuolinen, on tutkimuksen luotettavuuden tarkastelulla paljon erilaisia näkökulmia ja teorioita. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuustarkastelulla pyritään todistamaan, että tutkimustulokset vastaavat tutkittavaa ilmiötä todenmukaisesti.



Kriteerejä ovat kuinka uskottavia ja todellisuutta vastaavia tulokset ovat (credibility), kuinka siirrettäviä tulokset ovat toiseen konseptiin (transferability), että tutkimuksen tilanneriippuvuus ja pätevyys perustellaan (dependability), ja että tulokset voidaan vahvistaa (confirmability). (Tuomi & Sarajärvi 2018, 120–121.)

Tämän tutkimuksen kohdalla luotettavuutta lisää opinnäytetyön toimeksiannon seuraaminen yhteistyössä toimeksiantajan sekä ohjaajan kanssa. Toimeksiantaja on osoittanut vapaat kädet tutkimuksen toteuttamiseksi, mutta tarvittaessa tukenut ongelmakohtissa. Opinnäytetyön tiedonhankinta on tehty siten, että partioaiheinen teoria on avattu oppilaitokselle selkeästi ja akateeminen tai työelämän teoriatausta on valittu partioaiheeseen sovellettavaksi. Tutkimusta on siten voitu tuoda lähelle ja ymmärrettäväksi myös sellaiselle, joka ei aiheeseen ole perehtynyt. Muita luotettavuutta lisääviä tekijöitä ovat tutkimuksen seuraaminen päiväkirjan avulla, jolloin jokainen vaihe on avattu ja niihin on voitu palata myös myöhemmin uudestaan. Samoin myös haastattelujen tallenteiden ja analyysin kohdalla on ollut mahdollista perustella jokainen valinta, sillä keskustelu ja materiaalit on taltioitu ja prosessi on kirjattu auki. Luotettavuutta tutkimuksen kohdalla laskee aikataulun venyminen suunnitelmasta huolimatta ja siten nopeiden päätösten tekeminen, jolloin jotain olennaista on voinut jäädä käsittelemättä esimerkiksi teorian osalta ennen tutkimuksen toteutusta. Myös tutkijan omakohtainen kokemus tutkimusaiheen parista voi vaikuttaa tulosten käsittelyyn ja tehtyihin valintoihin, sillä opiskelijalla on tutkimusaiheesta myös omakohtaisia käsityksiä ja kokemuksia. Samaan aikaan se lisää tutkimuksen empiiristä reliabiliteettia ja validiutta. Tutkimuksen yhteydessä on kuitenkin avoimesti tuotu esille tutkijan oma osallisuus tutkitavaan asiaan ja valintoihin vaikuttava arvopohja. Jotta tulosten vastaavuutta todellisiin haastatteluihin olisi voitu lisätä entisestään, tutkimustulokset olisi voitu vahvistaa haastatelluilla tulososion valmistuttua. Laadullisen tutkimuksen ollessa aina ainutlaatuinen paikkaan, aikaan ja osapuoliin nähden, on tutkimusmenetelmän puitteissa ollut mahdollista perustella tutkimuksen luotettavuus monista näkökulmista.

## 6 Tulokset

Tutkimuksen tulokset pohjautuvat analyysiin teemahaastattelujen vastauksista. Haastatteluissa käsiteltyjä teemoja olivat partiotusta, johtaminen ja elämys, joihin liittyen haastateltavan ja haastattelijan välillä käytiin vapaamuotoista keskustelua. Tulososiossa vastaukset on esitetty alussa laadittujen tutkimusongelmien pohjalta, joiden mukaan myös tarkentavat ja keskustelua ohjaavat teemahaastattelukysymykset laadittiin. (Liite 1) Haastatteluihin osallistui kahdeksan partiojohtajaa, jotka olivat iältään noin 20–50-vuotiaita. Taustaltaan jokaisella oli useita tai jopa kymmeniä vuosia partiojohtajakokemusta erilaisten tehtävien parissa.

### 6.1 Partiojohtajien määritelmiä elämyksestä

Elämyksen käsite sai useita mainintoja haastatteluissa jo ennen kuin haastatteliija oli ehtinyt esittää teemaan johdattelevia kysymyksiä. Haastatteluilla partiojohtajilla oli paljon ajatuksia sekä mielikuvia elämyksestä ja elämyksellisestä toiminnasta. Haastateltavista muutama oli perehtynyt elämyksen käsitteeseen. Kun kysyttiin, kuinka haastateltavat määrittelisivät sen, vastaukset olivat vastaajasta riippumatta melko samanlaisia:

*”Elämys on voimakas sisäinen tunne. Vois sanoa näin, että elämys on sitä, mitä silmä ei näe, mutta sydän tuntee.”*

*”Sanoisin, että se on tavallisesta poikkeavaa toimintaa, joka jää voimakkaasti mieleen, ja joka voi kantaa vaikeina hetkinä.”*

*”Tavallisesta, normaalista vähän poikkeava, mitä ei välttämättä pääse kokemaan joka päivä. Se voi toki jollekin olla normaalia, mutta sitten taas sille elämyksen kokijalle se on erikoisempi tai mieleenpainuvampi hetki, minkä muistaa pidemmän aikaakin.”*

Vastauksista ilmeni, että merkittäviä elämyksen syntyyn vaikuttavia tekijöitä haastateltavien mukaan olivat yllätyksellisyys, mieleenpainuvuus ja uutuus. Konkreettisia esimerkkejä elämyksestä olivat muun muassa kuutamomelonta, ulkomaan projektimatka tai benjihyppy.

Elämyksestä selvisi kaksi eri näkökulmaa, joista ensimmäinen olivat suuret elämykset ja toinen arjen pienet asiat. Suurien elämysten merkitystä korostivat nuoremmat johtajat, jotka tahtoivat itsekin kokea paljon erilaisia asioita ja olivat edelleen monenlaisissa pesteissä eli partioitehtävissä

mukana. Usein pestit olivat omassa lippukunnassa hallinnollisia tehtäviä tai pestejä jonkun tapahtuman parissa. Nuorille johtajille merkittäviä elämykseen vaikuttavia tekijöitä olivat sosiaaliset tekijät, kuten oman ryhmän kanssa tekeminen. Myös jokin sellainen, jota ei osaa odottaa, ja jota ei ole aiemmin kokenut oli merkittävä tekijä. Isoja elämyksiä, tai mieleen painuneita kokemuksia olivat suurleirit, matkat sekä tapahtumat.

*”Vaellukset on ollut kyllä semmosia tosi elämyksellisiä. Mä oon paljon vaeltanut kotimaassa, mutta vaellusreissuja on tullut ihan ulkomaita myöten tehtyä tässä partiouralla.”*

*”Mä olin Tanskassa Speidernes-leirillä, ja siellä me ei ainakaan osattu yhtään puhua englantia. Se oli tosi hauska leiri, ja meidät kutsuttiin taiwanilaisten päivällisseurueeseen, kun alkoi kaatosade ja me syötiin sitä niiden tekemää ruokaa pöydän alla.”*

Toinen keskustelua herättävä näkökulma olivat arjen pienet elämykselliset tekijät, niin partiossa kuin partion ulkopuolellakin. Nämä tekijät nähtiin sellaisina, jotka ovat itsessään elämyksellisiä, mutta ovat suurten elämysten välillä arjessa. Näiden nähtiin olevan suurten elämysten mahdollistajia. Arjen pienistä merkityksellisistä asioista mainittiin muun muassa pienet oppimisen oivallukset, hetket sekä kaverista huolen pitäminen.

*”Se on niinkun taloa rakennetaan, pitäis tehdä hyvä pohja, että se talo kestää. Niin kyllä se sille arvopohjalle rakennetaan. Kun sanotaan, että jätetään tää maailma parempana kuin sen itse saimme, niin se on sitä arkipäivän työtä. Se ei ole sitä juhlaa, mutta arjesta muodostuu ne pienet kultahiput, mitkä on sitä juhlaa.”*

Sekä pienet että suuret elämykset ja niihin vaikuttavat tekijät tukevat hyvin toisiaan, sillä suuriin leireihin ja retkiin valmistautuminen riippuu ajasta, joka niiden ulkopuolelle jää. Nämä arjeksi luokiteltavat usein toistuvat tapaamiset tai suunnittelu rakentavat osaamisen, lähtökohdat ja odotukset suurille elämyksille. Kun taas suuret kertaluontoiset tapahtumat tuovat motivaatiota ja odotuksia arjessa tehtäville tavanomaisille asioille.

*”Ajattelen niin, että jos elää vahvasti isoista asioista, niin aika paljon jää väliin semmoista tyhjää ja merkityksetöntä aikaa. Mutta jos joka päivästä löytää semmoisen ”wow-hetken”, niin onhan siinä paljon enemmän semmoista glamouria ihan tavallisessa elämässä.”*

## 6.2 Kokemusten vaikutus partiojohtajan oppimiseen ja toimintaan johtajana

Partiotaustasta kysyttäessä kertomukset olivat pitkiä. Haastateltavien iät vaihtelivat 22 vuodesta yli 50 vuoteen. Partioharrastuksen aloittaminen vaihteli 7-vuotiaasta sudenpennusta 35 vuoden aikuisikään. Haastateltavien partiouraahan vaikuttavia tekijöitä olivat oma lapsuuden harrastustoiminta, erilaiset partiopestit ja muut partiolaiset ympärillä.

*”Aloitin ekan kerran 7-vuotiaana, lopetin puolen vuoden jälkeen. Vitosluokalla, kun edellisenä kesänä oli ollut Kilke ja kaikki sen aikaiset kaverit oli ollut partiossa, ja ne puhui taukoomatta kaks kuukautta Kilkkeestä. Totesin vaan, että ei tästä tuu yhtään mitään, että mun täytyy aloittaa uudestaan partio.”*

Lapsuudessa tai nuoruudessa partion aloittaneilla partio on ollut vahva kasvattava tekijä elämässä. Silloin toiminta on ollut nimenomaan itselle järjestettyä, ja on saanut huoletta kerätä kokemuksia ja sen myötä kasvaa ja oppia. Usein haastateltujen kohdalla lapsuuden partiokokemukset ovat ohjanneet myös aikuisiän partioharrastusta, esimerkiksi viikkotoiminnan merkityksellisuuden muodostumisessa ja ymmärryksessä siitä, miten merkittävää vapaaehtoistyötä partiojohtajat tekevät.

*”Ainakin mitä johdettavat on puhunut, niille tulee aika isona yllätyksenä, kuinka paljon johtajat on kokouksiin panostanut ja ettei saa palkkaa siitä. Yllättyy yleensä silloin, kun siirtyvät johtajavaiheeseen, että miten paljon heille on haluttu luoda semmoista, että ne on päässyt tekemään ohjattua toimintaa.”*

Aikuisiällä aloittaneilla partioharrastuksen merkityksellisyys on muodostunut joko omien lasten harrastuksen myötä tai siitä, että aikuisiällä oma arki on usein muodostunut tiettyyn suuntaan tai painottuen tietynlaiseen elämäntapaan. Partiossa puhutaan jopa partioperheistä, jolloin luonnollisestikin koko perheen arki saattaa pyöriä partion tai ulkoilun merkeissä.

*”...meilläkin lapset on vetänyt mukana, niin kaikki lähetään aina. -- Että yhdessä mennään haluatte tai ette. Kyllä se on koko perheen juttu. Vaatii myös jossain määrin joustavuutta koko perheeltä.”*

*”...kun toiset lapset saa valita harrastukset ja sitten on lapsia, jotka ei voi valita. Niin meidän lapset on jo äidinvalsassa harrastaneet...”*

Yhteistä partiojohtajan oppimisessa ja toiminnassa taustasta huolimatta olivat partion arvopohjaan vaikuttavat tekijät sekä oman oppimisen kehittäminen. Vaikka partion vapaaehtoistyötä tehdään vapaaehtoisen omilla ehdoilla, on iällä selkeää merkitystä näihin omiin ehtoihin. Nuorempana omat ehdot koostuvat paljon siitä, että partiota tehdään itselle, omalle oppimiselle ja kokemuksille. Aikuisemmalla iällä partiota tehdään omilla ehdoilla samalla usein huomioiden oman perheen ja läheisten ehdot. Aikuisena elämän oppeja on tullut jo sen verran suurempi kasa, joten on selkeämpää perustella omia valintoja ja toiveita harrastustoiminnalle.

Partiojohtajan oppimiseen, kokemuksien syntyyn ja toimintaan on vahvasti kytköksissä partion arvopohja sekä partiomenetelmä. Nämä tekijät vahvistivat partiojohtajina toimivien haastateltavien ajatuksia siitä, miksi he tahtovat toimia partiojohtajina. Haastattelun lopuksi haastateltavan oli myös luonnollista miettiä erilaisia kehitettäviä piirteitä omassa johtamisessaan, sekä partiojohtajatehtäviä, joissa tahtoisivat toimia tulevaisuudessa.

*”...partiolaisten tapa tehdä vapaaehtoistyötä ja olla vapaaehtoisena on hyvin erilainen kuin useassa muussa järjestössä. Että semmoinen hyvällä tavalla uhrautuminen ja yhteisen eteen tekeminen ja toimeen tarttuminen, niin ei sitä ole tajunnutkaan kuinka totta se on, ennen kuin on katsonut meininkiä työntekijänä toisessa järjestössä.”*

*”Kaks semmoista asiaa sanoin haastattelussa, että jos minä kahessa asiassa onnistun, niin silloin minä olen onnistunut tässä partiotoinnassa. Jos minä pystyn opettamaan niille nuorille, lapsille itsestään huolenpitämistä. Ja kohta kaksi, toisista huolen pitämistä ja toisesta välittämistä. Niinkun B-P sanoi, että me ei olla täällä itseämme varten, vaan toisiamme varten.”*

### 6.3 Merkityksellisiä johtamistehtäviä

Haastatteluissa kysyttiin aiempia johtajatehtäviä, jotka ovat vaikuttaneet vahvasti haastateltavan kokemuksiin partiosta ja johtamisesta. Jokainen haastateltu oli jossain vaiheessa toiminut ryhmänohjaajana jollekin ikäkaudelle. Ryhmänohjaajatehtävät ovat tyypillinen kevyt johtamistehtävä, jolle on aina tarvetta, ja jota voi tehdä helposti toisen johtajan kanssa. Ensimmäiset johtamiskokemukset nuorille ovat olleet sidonnaisia partion koulutusjärjestelmän ensimmäiseen koulutukseen, ryhmänohjaaja- eli ROK-kurssiin. Koulutuksen olennainen osa on ryhmänohjaamisharjoittelu lippukunnassa. Täysi-ikäiseksi tulemisen jälkeen seuraavaksi tärkein johtamisharjoituksen sisältävä, jokaisen partiojohtajan jossain vaiheessa käymä partiojohtajan peruskurssi nousi haastatteluissa tärkeäksi tekijäksi johtamistehtäviin ryhtymiselle.

*”...2012 aloittanut partion -- 15-vuotiaana. Aika lailla suoraan ryhmän apujohtajaksi. 2013 oon käynyt ROK-kurssin ja sen ohella vetänyt ryhmää. 2014 ryhtynyt kaksoislippukuntalaiseksi, kun pyydettiin -- vetämään sudenpentulaumaa, välillä ollut yksi ja välillä kaksi ryhmää.”*

Lippukunnan tasolla johtamistehtävät painottuivat viikkotoiminnan lisäksi luotsaamiseen, hallinnolliseen puoleen sekä omien tapahtumien, kuten leirien, retkien ja kilpailujen järjestelyihin. Lippukunnan hallinnossa haastateltavilla oli paljon kokemusta lippukunnan johtamisesta ja hallitustyöskentelystä. Sen lisäksi paikallistasolla oltiin mukana aluetoiminnassa tapahtumien ja markkinointiyhteistyön muodoissa. Paikallisen tason toiminnalla on suurin vaikutus suoraan kohderyhmälle.

*”Aivan ihanaa, kun lapsilla tulee luottamus johtajaan, ja ne uskaltaa kertoa asioita, mitä on tapahtunut, tai jos joku on huonosti. Kun ne ei pelkää tulla sanomaan jotain tietyn vaiheen jälkeen. Ja tietysti noi onnistumisen elämykset, mitä ne itse kokee.”*

Partiopiireissä ja keskusjärjestössä tehtiin töitä muun muassa aluevalmennuksessa, piirin hallituksessa sekä partion neuvostossa. Hallinnollisella tasolla merkittävää on seurata muun muassa yhdistystoiminnan lakisääteisyttä sekä kartoittaa erilaisia mahdollisuuksia toisten alueiden sekä yhteistyökumppaneiden kanssa. Suomen mittakaavalla jako pienempiin alueisiin mahdollistaa alueiden erityispiirteiden huomioimisen toiminnassa, jolloin oman alueen muut partiotoimijat ovat myös merkittävässä vertaistukijan roolissa toisilleen.

*”Mutta sitten kun johdat lippukuntaa, tai oli se vaikka piiritasolla, niin se vie, se vähemmän antaa. -- Se hallinnollinen puoli tämmöiselle aikuiselle on aika helppoa tai itselläni taustasta johtuen helppoa, mutta ihmisten, aikuisten motivointi ja saada ymmärtämään, että hei tää ei oo mikään tyttö- ja poikakerho, että tää on partio.”*

Tapahtumat ovat partiossa suuressa osassa toiminnansuunnittelua. Ne ovat ikään kuin tilanteita, joissa opittuja asioita päästään kokeilemaan ja tekemään yhdessä muiden partiolaisten kanssa. Tapahtumien koot vaihtelevat muutamien kymmenien henkilöiden paikallisista tapahtumista kymmenien tuhansien henkilöiden kansainvälisiin suurtapahtumiin.

*”Varmaan ainakin tuo Ilves oli kokoluokaltaan, meitä oli vajaa 5000 henkeä leirillä, niin siinä oli tarpeeksi haastetta. Ja näin siitä hyötyä ammatillisestakin näkökulmasta ja työelämään hyötyä, jos pääsisi sinne päällikköpestiin. Pystyisi tuomaan sitä työelämän osaamista ja saisi vastaavasti sieltä työelämään.”*

Partiossa johtaminen erilaisissa tehtävissä mahdollistaa myös siviilielämän kehittämisen tai vaikkapa työelämätaitojen täydentämisen. Johtamisessa on paljon puhuttu nousujohteisuudesta, joka tarkoittaa, että omaa partio-osaamista tulisi rakentaa omien erityispiirteiden mukaan, esimerkiksi valitsemalla uudenlaisia johtamistehtäviä tai syventämällä osaamista vaativammassa pestissä.

#### 6.4 Johdettavan oppiminen elämyksellisessä toiminnassa

Kun kysyttiin, mitä johdettavat ovat toiminnasta oppineet ja mikä on ollut mieleenpainuvaa, tyyppillinen vastaus oli, ettei aiheesta olla juurikaan keskusteltu johdettavien kanssa. Tarkemmin vastausta mietittyään mieleen tuli asioita, joita johdettavat ovat joko maininneet myöhemmin palautekeskusteluissa tai heidän reaktiostaan on voinut huomata. Vastauksissa ilmenneitä asioita olivat muun muassa konkreettiset taidot, kuten kynttilän sytyttäminen, pärjääminen vesisateessa retkellä sekä pienimuotoiset projektit.

*”...kun joku sudenpentu uskaltaa sytyttää kynttilän, että hän uskaltaa raapaista tulitikun ekaa kertaa yksin, kun sitä on ensin tehty yhdessä siten, että on pidetty käsiä päällekkäin.”*

Johtamistyyleistä partiossa on mahdollista toteuttaa monenlaisia tyylejä, riippuen ikäsuhteista, toiminnasta ja toimintapaikasta. Johtajan ollessa nuori ja johdettavien lähellä omaa ikäryhmää, johtamistyyliissä palataan partion alkuajoille, jolloin merkityksellistä oli niin sanottu vertaisjohtaminen. Saman ikäiset toimivat keskenään tai toimintaa johtaa ja ohjaa hieman johdettavia vanhempi, usein vartionjohtaja.

Usein aivan nuorille partiolaisille tärkeää on aikuinen johtaja tai vähintään aikuinen tuki. Tällöin johtaminen on usein ohjaavaa. Konkreettisia esimerkkejä olivat esimerkiksi tiskaamisen ajokortin suorittaminen tai kirveen käytön opettelu. Erilaisella johtamisella nuorille luodaan turvallinen ympäristö opetella myös omaa johtajuutta.

*”...vältän semmoista sotilasmaista johtamista. -- ehkä semmoinen vertaisjohtaja, niin kuin partiossa pitäis olla. Semmoinen johtaja, joka myös kasvaa siinä. -- Miten toimin, niin pyrin, vaistomaisesti... siitä tulee isähahmo, mutta niin että ne joutuisivat myös toisistaan pitämään.”*

Moni haastateltava kertoi toimineensa erilaisissa tapahtumissa pesteissä, joissa on toiminut osallaan mahdollistamassa tapahtumaa osallistujille. Vaikka itse pesti ei olisikaan ollut tapahtumassa,

myös esimerkiksi varainkeruu oman ryhmän kesken nähtiin merkitykselliseksi, sillä sen avulla omat johdettavat ovat voineet kokea ainutlaatuisen ulkomaan leirimatkan.

*”...ja me onnistuttiin varainkeruussa silleen, että... että koko kuuden tytön porukka oli maailmanjamboreella puolitoista vuotta sitten.”*

Kun kysyttiin, minkälaisia elämyksellisiä kokemuksia seuraavaksi tahdottaisiin järjestää, vastaukset kohtasivat usein haastateltavien määritelmät elämyksestä ja ennen kokeilemattomista aktiviteeteista. Usein ihailtiin, että olisi hienoa saada jotain suurta järjestettyä, mutta oma osallistuminen voisi olla myös mahdollistajan roolissa.

*”Mäkin kun olin leiritoimistopäällikkönä, niin koitin saada Postilta kumppanuutta, että olisi ollut vähän isompaa kumppanuutta, pakettiautomaattia tyyliin sinne metsään.”*

## 6.5 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksen myötä selvisi, että elämyksen käsite jakaantuu haastateltavien keskuudessa selkeästi kahteen näkökulmaan. Ensimmäisen näkökulman mukaan elämys syntyy partiossa suurista ja ainutkertaisista kokemuksista, kuten retkistä ja tapahtumista. Tämä näkökulma vastasi hyvin tutkimuksen viitekehyksen mukaisiin odotuksiin. Tulosten toinen näkökulma esittää elämyksen koostuvan pienistä arjen palasista, kuten oppimisen oivalluksista ja kaverista huolenpitämisestä. Näkökulmia yhdistää haastateltavien mielestä kuitenkin se, että pienet elämykset ovat mahdollistamassa suuria elämyksiä niitä ennen ja niiden välillä. Partiossa johtajan rooli koettiin merkitykselliseksi mahdollistajaksi, joka luotsaa johdettaviaan, mutta antaa näiden itse tehdä ratkaisuja. Partion nuorena aloittaneet olivat kasvaneet muottiin, joka ohjasi heitä tekemään valintoja noudusjohteinen kehitys mielessään, kun taas aikuisena aloittaneilla oman johtamisen kehitystä tukivat vahvasti myös perhe- tai työelämän tilanteet. Erilaisten johtamistehtävien suorittaminen koettiin merkitykselliseksi omalle oppimiselle ja kokemiselle. Tutkimuksessa selvisi, että partioharrastuksessa suurempi merkitys on arvomaailmalla ja tekemisen tarkoituksella kuin itse elämyksellisellä kokemuksella. Tuloksen mukaan partioharrastuksessa koetut elämykset täydentävät hyvin keinoja päästä partioideologian ytimeen, joka on myös partiota käsittelevässä teoriaosiossa selitetty partion päämäärä: *”Partio on kasvatustoimintaa, jonka tavoitteena on tukea lasten ja nuorten kasvua heidän yksilölliset ominaispiirteensä huomioon ottaen. Päämääränä on persoonallisuudeltaan ja elämäntavoiltaan tasapainoinen, vastuuntuntoinen, aktiivinen sekä itsenäisesti ajatteleva paikallisen, kansallisen ja kansainvälisen yhteisön jäsen.”* (Suomen Partiolaiset 2020).



## 7 Pohdinta

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, kuinka partiotoiminnassa koetut elämykset vaikuttavat partiojohtamiseen sekä valintoihin johtajana. Työn toimeksiantajana toimi Suomen Partiolaiset ry. Tutkimus toteutettiin laadullisella menetelmällä ja aineistonkeruu teemahaastatteluina. Opinnäytetyön tekijänä tavoitteenani oli tuoda yhteen matkailualan teoriaa partiotoiminnan kanssa, ja samalla tutkimuksen tavoitteena tuottaa toimeksiantajalle materiaalia toiminnan kehittämiseksi sekä jatkotutkimusten taustalle. Opinnäytetyöprosessin tavoitteena oli syventää ja konkretisoida matkailualan kompetensseja osana ammattitaidon kehittymistä. Opinnäytetyötyön myötä prosessityöskentely, tutkimuksen suunnittelu ja toteutus olivat keskiössä. Työn ja aihevalinnan soveltuvuuden perusteluiksi sekä kehittämistyön lähtökohdiksi perehdyin opinnäytetyön aikana monipuolisesti teoriataustaan. Tarkemmin työn viitekehykseksi valitsin elämyksen ja seikkailun, elämyskolmion ja -pedagogiikan, seikkailukasvatuksen, johtamisen, johtajuuden sekä partiotoiminnan taustatekijät. Sen lisäksi tutustuin kvalitatiivisen tutkimuksen sekä teemahaastattelun teoriaan, jotta itse tutkimustyön eteneminen tapahtuisi kuten kehittämistyölle on kaikkien tutkimusten kohdalla määritelty. Viitekehyksen puitteissa valitsin tutkittavaksi aiheeksi elämyksen partiojohtamisessa ja -toiminnassa, ja asetin tutkimukselle ongelmat. Tutkimusmateriaali kerättiin teemahaastatteluilla. Haastattelujen vastauksien pohjalta laadittiin tulososio vastaamaan tutkimukselle asetettuihin kysymyksiin teemakohtaisesti.

Työn eteneminen oli pitkän tutkimusprosessin aikana vaihtelevaa. Aivan opinnäytetyön alkuvaiheessa, aihevalinnan muuttaminen ja sen rajaaminen pitkitti itse työn pariin pääsemistä, joten myös suunnitelmat muuttuivat alussa paljon. Muutosten tekeminen oli kuitenkin alusta asti joustavaa, ja aiheen vaihtaminen hyvä valinta työnteon motivaation kannalta. Opinnäytetyön aikana tehdyt nopeat valinnat tuntuivat paikoin jopa hätiköidyiltä, vaikka lopulta työstä tulikin selkeä kokonaisuus. Tutkimuksen aikataulun venymiseen vaikutti kuitenkin usea tekijä, joista ensimmäinen oli COVID-19-pandemian aiheuttamat muutokset monissa suunnitelmissa sekä opinnoissa. Sen seurauksena myös partioharrastus siirtyi kokonaan etätoimintaan vuoden 2020 aikana. Tutkimuksen kannalta keväällä 2020 vastauksiin olisi voinut heijastua muun muassa epävarmuutta harrastustoiminnan mahdollisuuksista poikkeusaikana, joten haastattelujen siirtäminen syksyille vastasi paremmin niin sanottua aiempaa normaalitilannetta. Toisena aikataulullisena tekijänä alun yhteistyö tutkimuksen toimeksiantajan kanssa jäi vain muutamiin sähköposti- ja puhelinkeskusteluihin, sillä poikkeuksellisena keväänä organisaation prioriteetit järjestyivät uudelleen. Myös

vastauksia odotellessa opinnäytetyön tekeminen jäi usein tauolle. Toisaalta yhteistyö toimeksiantajan kanssa antoi paljon vapauksia toteuttaa tutkimusta suuren organisaation nimen alla, mikä vaikutti positiivisesti tutkimuksen mielekkyyden säilymisessä. Kolmantena vaikuttavana tekijänä olivat suuret muutokset omassa elämässäni haastattelujen aikaan syksyllä 2020, minkä takia jouduin tekemään osan opinnäytetyöstä uudelleen ja aikataulu pitkittyi entisestään.

Aiheen valitseminen tärkeän mielenkiinnonkohteen mukaan mahdollisti sen, että opinnäytetyön aikana hankittu teoria- ja tutkimustieto kasvattivat ymmärrystäni laajasti omaa harrastustani kohtaan. Varsinkin haastatteluissa käydyt keskustelut herättivät myös omakohtaisia kokemuksia ja muistoja pintaan partion parista. Haastattelujen toteuttaminen oli jopa tutkimuksen nopein ja helpoin vaihe, vaikka teoriataustan mukaan siihen kannattaisi varata eniten voimia. Aloitin tulosten työstämisen saman tien haastattelujen jälkeen, mikä mahdollisti aineiston käsittelyn tuoreessa muistissa, jolloin tietojen yhdistäminen toisiinsa teemoittain oli helppoa. Tulosten pohdinta syntyi pitkälti haastattelujen sekä kokonaisvaltaisen ilmiön ymmärtämisen pohjalta. Tutkimuksen toteutus oli siten erittäin onnistunut. Tulosten kirjoittamisessa vastasin myös tavoitteeseeni tuoda partiota tunnetuksi sitä entuudestaan tietämättömälle, sillä pystyin avaamaan haastatteluissa ilmenneitä asioita ja käsitteitä laajemmin ymmärrettäviksi.

Tutkimustuloksissa saatiin vastauksia tutkimukselle asetettuihin ongelmiin. Tulosten perusteella voitiin todeta partiotoiminnalla ja elämyksellisellä kasvatuksella olevan yhteyttä. Tutkimusongelmien osalta merkittävin tulos oli todeta, että partiojohtajien käsitys elämyksestä jakaantuu kahdella tavalla. Ensimmäisen näkökulman mukaan elämyksellistä toimintaa ovat suuret ja ainutlaatuiset kokemukset, kuten leirit ja muut tapahtumat. Tämä näkökulma oli myös huomioitu tutkimuksen viitekehyksen valinnassa, jossa käsiteltiin seikkailullista toimintaa ja elämyksen taustaa. Toisen näkökulman mukaan partiossa koettavia elämyksiä ovat myös arjen pienet asiat, kuten viikoittaiset kokoukset, joissa opetellaan uusia taitoja, kuten tulitikkujen sytyttämistä. Näillä arjen pienillä kultahipuilla nähtiin olevan suuri merkitys elämässä oppimisen kannalta, jolloin tulos vastaa hyvin elämyksen määritelmää muutoksen tapahtumisesta kokemuksen kautta. Tuloksissa esiintyneet monet esimerkit toiminnan muodoista avasivat hyvin sitä, millaista partio harrastuksena on.

Partion elämyksellisyydestä esille nousseet esimerkit ovat hyvin rinnastettavissa elämyskolmion mallin mukaiseen elämyksen syntyymiseen. Alimmalla kolmion tasolla on motivaation syntyminen, joka esimerkiksi partiosta kuultujen tarinoiden ja markkinoinnin myötä on vaikuttanut harrastuksen aloittamiseen tai partion tapahtumaan osallistumiseen. Fyysisellä tekemisen tasolla voidaan nähdä olevan partion arkiasioita, kuten viikkokokouksia sekä ainutkertaisia kokemuksia kuten

suurleireillä pestin tekemistä. Älyllisen tason esimerkkejä saattoivat olla opitut tavanomaiset taidot, jotka kehittävät kokijaa harrastuksen sekä muun elämän parissa. Kun partiossa on päässyt kokemaan yksilöllisiä haasteita osana vuorovaikutuksellista, perusteltua ja moniaistista tekemistä esimerkiksi suurtaapahtumaprojektin suunnittelussa, on elämyksen elementeistä suuri osa saavutettu ja kokemus on jättänyt yksilöön emotionaalisen jäljen. Kokonaisvaltaisen tunteen jälkeen omaa tekemistä ja oppimista refleктоimalla esimerkiksi partiokoulutusten opein, on mahdollista, että partiossa koettu asia vaikuttaa kokijan henkiseen tasoon vaikuttaen muutoksen syntyyn kokosen hetkisen ja tulevan elämän suhteen. Vaikka yksittäiset esimerkit eivät riitä kuvaamaan teorian täyttää sovellettavuutta aiheeseen, on kuitenkin osoitettavissa, että aihe on ollut tutkimuksen luonteen kannalta hyvä valinta osaksi viitekehystä.

Tutkimuksessa selvitettiin myös partiojohtamisen merkitystä osana partiojohtajan elämää. Partiojohtajat olivat usein olleet pitkään mukana toiminnassa, joko aivan lapsena tai vasta aikuisiällä aloittaneena. Yhteistä johtajilla oli se, että partiossa toiminnan kannalta merkittäväksi koettiin omien kokemusten lisäksi myös toisille mahdollistamisen ilo. Partiossa tehtävän työn ollessa pääasiassa vapaaehtoistyötä, on tehtävien parissa hankittavien asioiden oltava tekijälleen merkityksellisiä. Johtajien toiminnan taustalla olivat vahvasti mukana partion arvot, jotka jo partion teoriakuvauksessa esitettiin erääksi partion tärkeimmistä taustatekijöistä. Tutkimuksen tuloksissa oli odotettavissa johtajien pohdintaa partion arvomaailmasta, mutta tulososiossa arvomaailman merkityksellisyys yllätti positiivisesti. Kun tähän otetaan vielä huomioon, että partio on maailman suurin nuorisjärjestö, voidaan arvojen ja taustatekijöiden todeta olevan laajassa mittakaavassa merkittäviä maailman yhteisen kehittämisen suhteen. Verratessa tuloksia tutkimuksen teoriassa käsiteltyyn johtamiseen, voidaan todeta, että partiossa on hyvät lähtökohdat oppia ja kokeilla erilaista johtamista. Vastaajista kaikki olivat osallistuneet johonkin johtamiskoulutukseen partiossa, ja osa myös partion ulkopuolella. Johtamistaitojen kartuttaminen partiossa on suoraan yhteydessä työelämän johtamiskokemuksen kehittämiseen. Partiossa on paljon tutkittu ja kehitetty erilaista johtajuutta. Teoriaosuuden kuvaus hyvästä johtamisesta muun muassa monipuolisen ymmärtämisen sekä kehitymis- ja kehittämissuhteen suhteen osoittaa, että työelämässä arvostetaan paljon samoja johtamistaitoja kuin mitä partiossa on mahdollista hankkia.

Täydensin tutkimusteoriaa paljon vielä tutkimuksen aikana sekä sen jälkeen. Oli selvää, että teorian hankinta olisi voitu jo alussa aloittaa entistä laajemmalla katsauksella erilaisiin aiheita käsitteleviin materiaaleihin. Työn edetessä uusia viitteitä erilaisiin lähteisiin löytyi kuitenkin monipuolisesti, ja tietoa lisäämällä pystyin liittämään tutkimuksen yhä paremmin jo olemassa olevaan tie-

toon. Siten tutkimuksella oli selkeä tausta, mutta myös tuloksissa ilmenevät asiat saivat vahvistusta uudesta lisätystä teoriasta. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa perehdyttiin aiempiin aihetta käsitteleviin opinnäytetöihin, jotka käsittelivät esimerkiksi partion vetovoimaisuutta, partiossa hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä harrastukseen sitoutumista. Näiden pohjalta voitiin laatia tälle tutkimukselle aiempaa tutkimustietoa täydentävä aihe. Tämän tutkimuksen pohjalta puolestaan heräsi kaksi uutta tutkimukselle mahdollista näkökulmaa. Ensimmäisen idean taustalla on tuloksissa ilmenevä elämyksen jakaantuminen sekä arkeen että huippuhetkiin. Partioharrastuksessa ollessa näitä molempia, on todennäköistä, että elämäntyyli voi jopa koostua pitkälti harrastuksen mukaan elämisestä. Muun muassa haastattelujen esimerkki partioperheistä tukee elämäntapa-ajatusta. Samalla vastattaisiin siihen, mitkä ovat partion vetovoimatekijöitä pidemmällä ajanjaksolla. Miksi partiossa jatketaan? Mitä partiosta saa? Mikä vapaaehtoisena tehtävästä työstä tekee merkityksellistä kerta toisensa jälkeen? Partion motivaatiotekijöitä on tutkittu aiemminkin, mutta eteen on aina tullut niiden selittäminen. Vetovoimatekijöiden perinpohjainen sanoittaminen toisi työkaluja partioaatteen selittämiseksi, sillä usein partioharrastusta on vaikea ymmärtää ja toisaalta kuvailla, jos sitä ei ole itse kokenut. Tutkimusaihe täydentäisi myös tässä opinnäytetyössä tavoitteeksi asetettua partioharrastuksen näkyvämmäksi tuomista.

Toisen jatkotutkimusidean taustalla vaikuttaa vuoden 2020 aikana kaikkialla maailmassa tutuksi tullut COVID-19-pandemia. Tutkimuksen aikataulun haasteiden taustalla mainitut muutokset harrastustoiminnassa ovat edellisen ja kuluneen toimintakauden aikana tulleet tutuksi monille harrasteyhdistyksille ja organisaatioille. Suomen Partiolaiset ry:n toiminnassa merkityksellinen käännekohta oli etäpartiotoinnin aloittaminen. Käytännössä tämä tarkoitti aiemmasta poikkeavan toiminta- ja ohjelmasuunnitelman laatimista ja käyttöönottoa. Partioharrastus sai kansallistakin näkyvyyttä etäharrastustoiminnassa. Etätyöskentelyn ja kotoilun vastapainoksi retkeily- ja ulkoilmatrendit nostivat päätään koronavuoden aikana. Siten myös partioharrastuksen suosio kasvoi, sillä partio on perinteisesti mielletty ulkoilmaharrastukseksi. Sekä mielikuvat partiosta että onnistunut ja motivoiva toiminta poikkeusolosuhteista huolimatta viestivät, että partion arvomaailma ja toiminnan kokemusrikkaus ovat merkittäviä myös laajemmassa mittakaavassa. Tutkimustiedon kannalta olisi aiheellista saada dataa koronaviruksen vaikutuksista partiotointaan sekä ihmisten mielikuviin harrastuksesta. Molemmat näkökulmat ovat partion lisäksi sovellettavissa hyvin myös muunlaiseen harrastustoimintaan.

Yhteenvedona voin todeta tutkimuksen onnistuneen hyvin, sillä tutkimuksen tuloksia pystyttiin vertaamaan yleismaailmalliseen käsiteltävään teoriaan ja siten saatiin vahvistusta haastatteluissa

ilmenneille vastauksille. Jotta tutkimuksen tuloksia olisi yhä helpompi hyödyntää, olisin voinut laatia niistä erillisen esityksen tai julkaisun. Tutkimuksen käsiteltävistä aiheista jäi jälkeenpäin jokin suppea tunne, sillä erilaisella toteutuksella ja alkuvaiheen kiireettömällä ideoinnilla tutkimusta olisi voitu laajentaa hyödynnettäväksi suoraan kohderyhmälle. Opinnäytetyön kannalta onnistunutta oli koko toteutetun työn yhtenäinen lopputulos, joka aikataulullisista haasteista huolimatta valmistui kiitettävästi. Työn tekijänä olen hyvin tyytyväinen aiheen valintaan, joka on ollut itseään eteenpäin vievä motivaattori. Työn aikana opin paljon tutkimuksen tekemisestä, tiedonhankinnasta ja -käsittelystä, partiosta elämyksellisenä kasvatusjärjestönä ja harrastuksena sekä prosessityöstä suunnitelmamuutoksineen. Opin paljon teoriaosuuden johtamista käsittelevän osion työstämisessä, sillä selaisin ja luin läpi paljon materiaalia, jota voin hyödyntää myös oman johtajuuteni kehittämisessä. Omassa työnteossani pystyin vastaamaan haasteisiin kärsivällisyyden sekä joustavuuden suhteen, mutta myös huomaamaan kehittyväni kirjoittamisessa sekä asiantuntijälähtöisessä asioiden käsittelytavassa. Työ on kokonaisuutena ollut itsensä johtamista parhaimmillaan, ja kirjoittamani johtopäätökset ovat hyvin suhteutettavissa matkailualalle asetettuihin kompetensseihin opinnäytetyöprosessia koskien.

## Lähteet

Aulio, O. (1987). *Partiolaisen kirja*. Jyväskylä: Gummerus.

Baden-Powell, R. (2012). *Ohjeita Partiojohtajille*. (5th ed.). Jyväskylä: Oy Partio Scout Ab.

Beames, S., Mackie, C. & Atencio, M. (2019). *Adventure and society*. Palgrave Macmillan.

Bärlund, A. & Perko, S. (2013). *Kestävä johtajuus*. Helsinki: Talentum Media Oy.

Clarke, H. (1998). Keinot ja päämäärät seikkailukasvatuksessa. Teoksessa Lehtonen, T. (toim.) *Elämän seikkailu: Näkökulmia elämyksellisen ja kokemuksellisen oppimisen kysymyksiin Suomessa*. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Daavitsainen, R., Kiiski, E. & Karppinen, J. (2007). Elämyspedagogiikka ammatillisena lisäkoulutuksena. Teoksessa Karppinen, S. & Latomaa, T. (toim.) *Seikkaillen elämyksiä: Seikkailukasvatuksen teoriaa ja sovelluksia*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Erkkilä, R. (2010). Seikkailupedagogiikkaa opettajankoulutuksessa – Ammatillisiksi opettajiksi opiskelevien kokemuksia seikkailukasvatuksen opintojaksolta. Teoksessa Karppinen, S. & Latomaa, T. (toim.) *Seikkaillen elämyksiä II: Elämyksen käsitehistoriaa ja käytäntöä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Eskola, E. & Sorvari, S. (toim.). (2009). *Johtajankansio*. Keuruu & Helsinki: Oy Partio Scout Ab.

Facebook. (2021). HC-partiolaiset. Saatavilla 30.1.2021. <https://www.facebook.com/groups/153129528178548>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2015). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. (2nd ed.). Saatavilla <http://kamk.fi>, kirjasto, Ellibs.

Kamppari, E. (14.11.2020). Uusi peruskirja ja partiolupaus hyväksyttiin jäsenkokouksessa. Saatavilla 10.1.2021. <https://www.partio.fi/ajankohtaista/uusi-peruskirja-ja-partiolupaus-hyvakysyt-tiin-jasenkouksessa/>

Karppinen, S. & Latomaa, T. (2007). Elämäksestä ja kokemuksesta teoriaa ja käytäntöä. Teoksessa Karppinen, S. & Latomaa, T. (toim.) *Seikkaillen elämyksiä: Seikkailukasvatuksen teoriaa ja sovelluksia*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

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

Kivelä, A. (2010). Toiminta – elämys – sivistys. Teoksessa Karppinen, S. & Latomaa, T. (toim.) *Seikkaillen elämyksiä II: Elämyksen käsitehistoriaa ja käytäntöä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Koistinen, O. & Pikkarainen, H. (2019). *Partio-osaamisen hyödyntäminen ammattikorkeakouluopinnoissa*. AMK-opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201904255967>

Laing, J. & Frost, W. (2013). *Explorer travellers and adventure tourism*. Channel View Publications.

Latomaa, T. (2007). Mieli elämys-, merkitys- ja kokemusmaailmana. Teoksessa Karppinen, S. & Latomaa, T. (toim.) *Seikkaillen elämyksiä: Seikkailukasvatuksen teoriaa ja sovelluksia*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Latomaa, T. & Karppinen, S. (2010). Elämys, kokemus – teoriaa ja käytäntöä. Teoksessa Karppinen, S. & Latomaa, T. (toim.) *Seikkaillen elämyksiä II: Elämyksen käsitehistoriaa ja käytäntöä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Lehtonen, K., Mäkelä, E. & Pulli, K. (2007). Ohjaus seikkailutoiminnassa. Teoksessa Karppinen, S. & Latomaa, T. (toim.) *Seikkaillen elämyksiä: Seikkailukasvatuksen teoriaa ja sovelluksia*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Martin, B., Cashel, C., Wagstaff, M. & Breunig, M. (2006). *Outdoor Leadership: theory and practice*. Human Kinetics.

Maxwell, J. C. (2008). *Johtajuus: Mitä jokaisen johtajan tulee tietää*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Maxwell, J. C. (2016). *Hyvä johtaja ja oikeat kysymykset*. Hämeenlinna: Päivä Osakeyhtiö.

Partio-ohjelma. (N.d.a.) Partiomenetelmä. Saatavilla 27.1.2021. <https://partio-ohjelma.fi/partiokasvatus/partiomenetelma/>

Perttula, J. (2007). Elämysten merkitys ihmiselämässä. Teoksessa Karppinen, S. & Latomaa, T. (toim.) *Seikkaillen elämyksiä: Seikkailukasvatuksen teoriaa ja sovelluksia*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Perttula, J. (2010). Eksistentiaalisen elämyspedagogiikan luonto ja teot. Teoksessa Karppinen, S. & Latomaa, T. (toim.) *Seikkaillen elämyksiä II: Elämyksen käsitehistoriaa ja käytäntöä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Ristikangas, M. & Ristikangas, V. (2018). *Valmentava johtajuus*. Helsinki: Alma Talent.

Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry. (21.12.2019). Ajankohtaista partiossa 2020. Saatavilla 10.1.2021. <https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2020/01/Ajankohtaista-partiossa-2020.pdf>

Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry. (2020). Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry:n peruskirja. Saatavilla 10.1.2021. [https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2020/11/peruskirja2020\\_A5\\_FI.pdf](https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2020/11/peruskirja2020_A5_FI.pdf)

Suomen Partiolaiset ry. (N.d.a). Mitä Partio on? Saatavilla 10.1.2021. <https://www.partio.fi/tule-mukaan/mita-partio-on/>

Suomen Partiolaiset ry. (N.d.b). Historia. Saatavilla 30.1.2021. <https://www.partio.fi/suomen-partiolaiset/partiofaktat/historia/>

Suomen Partiolaiset. (N.d.c). Mitä partiossa tehdään? Saatavilla 10.1.2021. <https://www.partio.fi/tule-mukaan/mita-partio-on/mita-partiossa-tehdään/>

Suomen Partiolaiset ry. (N.d.d). 10 syytä liittyä partioon. Saatavilla 10.1.2021. <https://www.partio.fi/tule-mukaan/10-syyta-liittya-partioon/>

Suomen Partiolaiset ry. (N.d.e). Johtaminen. Saatavilla 10.1.2021. <https://www.partio.fi/lippukunnille/pestien-tuki/johtaminen-partiossa/>

Suomen Partiolaiset ry. (N.d.f). Arvot ja ihanteet. Saatavilla 10.1.2021. <https://www.partio.fi/suomen-partiolaiset/partiofaktat/partion-arvot/>

Suomen Partiolaiset ry. (N.d.g). Koulutus. Saatavilla 10.1.2021. <https://www.partio.fi/lippukunnille/pestien-tuki/koulutus/>



Tarssanen, S. & Kylänen, M. (2009). Elämys – mikä se on? Teoksessa Tarssanen, S. (toim.) *Elämys-tuottajan käsikirja* (6th ed.). (8–23). Rovaniemi: Sevenprint. Saatavilla 10.1.2021. <http://www.kulmat.fi/images/tiedostot/Artikkelit/elmystuottaja%20ksikirja.pdf>

Tolin, V. (1987). *80 vuotta partiointia 1907–1987*. Partiokirja Oy.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Valpola, A. (2015). *Johtajuuden salat*. Helsingin Kamari Oy.

Vilkka, H. (2015). *Tutki ja kehitä* (4th ed.). Jyväskylä: PS-kustannus.

## Liitteet

## Liite 1. Teemahaastattelukysymykset

## Taustaan liittyvät kysymykset:

1. Millainen partiotauka sinulla on?
  - a. Kuinka kauan olet ollut partiossa?
  - b. Minkälaisia asioita olet tehnyt partiossa?
2. Miten partioharrastus on vaikuttanut elämääsi?
  - a. Mitä olet oppinut partiossa?
  - b. Mieleen painuneimmat partiokokemuksesi?

## Partiojohtajuuteen liittyvät kysymykset:

3. Miten kauan olet toiminut johtajatehtävissä partiossa?
4. Minkälaisiin partiojohtajatehtäviin olet osallistunut?
  - a. Mitä olet oppinut näissä tehtävissä?
  - b. Minkälaisia johtajatehtäviä haluaisit tehdä?
5. Mitä partiojohtajuus sinulle tarkoittaa?
  - a. Miksi haluat olla partiojohtaja?
  - b. Miten partiojohtajuus on vaikuttanut muuhun elämääsi?
6. Mitä asioita, aiheita ja tekemistä olet johtanut johdettavillesi?
  - a. Minkälainen johtaja olet ollut johdettaviesi mielestä?
  - b. Millä tavalla olet johtanut?
  - c. Miten olet vaikuttanut johdettaviisi?
  - d. Mitä johdettavasi ovat oppineet?

## Elämykseen liittyvät kysymykset:

7. Mitä sinulle tulee mieleen sanasta elämys?
  - a. Miten määrittelisit elämyksen?
8. Millaisia elämyksellisiä kokemuksia sinulla on?
  - a. Millaisia elämyksiä olet kokenut partiossa ja missä yhteydessä?
  - b. Entä partion ulkopuolella?
  - c. Mitä olet niistä oppinut?
  - d. Millaisia elämyksiä tahtoisit kokea partiossa tai sen ulkopuolella?
9. Minkälaisia elämyksiä olet ollut suunnittelemassa, järjestämässä tai johtamassa?
  - a. Miten tehtäväsi on näkynyt kohderyhmälle (esim. Johdettaville tai tapahtuman osallistujille)?
  - b. Minkälaiset johtamasi asiat ovat olleet elämyksiä johdettaville?

Mitä muuta sinulle tulee mieleen käsiteltyihin aiheisiin liittyen?