

OPINNÄYTETYÖ

Isoranta - tulevaisuuden mahdollisuus Yhteistyöllä rakentuva leirikeskus

Mika Ahokas ja Toni Hynninen

Yhteisöpedagogi AMK
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(5/2021)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen nimi: Yhteisöpedagogi (AMK)

Tekijät: Mika Ahokas ja Toni Hynninen
Opinnäytetyön nimi: Isoranta - tulevaisuuden mahdollisuus, Yhteistyöllä rakentuva leirikeskus.
Sivumäärä: 79 ja 11 liitesivua
Työn ohjaaja: Juha Nikkilä
Työn tilaaja: Lahden kaupungin nuorisopalvelut

Lahden kaupungin nuorisopalveluille valmistui ympärivuotiseen käyttöön soveltuva leiritupa Sysmän Isorannan leirikeskukseen vuonna 2019. Opinnäytetyön aiheena on Isorannan leirikeskuksen tämän hetkinen tilanne ja miten tulevaisuudessa voidaan kehittää yhteistyötä, ohjattua toimintaa ja palveluiden saatavuutta. Opinnäytetyön tilaajana toimi Lahden kaupungin nuorisopalvelut.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käydään läpi leirityötä, seikkailukasvatusta ja elämyspedagogiikkaa sekä työryhmän muodostumista ja sen johtamista. Avaamme myös hieman yhteisöpedagogin koulutusta minkälaisia valmiuksia koulutus antaa toimia vaikkapa leiritoiminnassa.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten Isorannan leirikeskuksen toimintaa voidaan edelleen kehittää, ja mitä toimintoja tällä hetkellä on saatavilla. Samoin minkälaisia toimintoja Lahden nuorisopalveluiden henkilökunta, yhteistyökumppanit ja muut järjestöt toivoisivat järjestettäväksi. Kyselyistä saatujen tulosten perusteella selvitimme myös mitä osaamista henkilökunnalla tulee olla, jotta tiettyjä toimintoja voidaan järjestää ja ohjata.

Opinnäytetyön tutkimusote on puoliksi määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Puolet tutkimuksesta toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimusmateriaalia kerättiin Webropol kyselytutkimuksella nuorisopalveluiden henkilökunnalta ja leirikeskuksen käyttäjäryhmien edustajilta. Leirityöryhmän haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna. Haastattelijalla ei ohjannut vastauksia jatkokysymyksillä. Kysymykset olivat valmiiksi mietittyjä, ja kaikille haastateltaville samoja. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Haastattelut tallennettiin ja analysoitiin myöhemmin. Henkilöt jotka osallistuivat kyselyihin ja haastatteluihin olivat vapaaehtoisesti mukana. Kaikki haastateltavat ovat anonymisti mukana, eikä heidän henkilötietojaan jää minnekään näkyville.

Tutkimusten tuloksena saimme informaatiota siitä, mitä toimintoja toivotaan järjestettävän Isorannan leirikeskuksessa. Haastattelujen ja selvitystyön ansiosta, pystyimme tekemään näkyväksi, että tällä hetkellä ryhmätoimintoja Isorannan leirikeskuksessa tuottavan henkilökunnan osaaminen ei vastaa tiettyjen toimintojen ohjaamisen vaatimustasoa. Tulevaisuudessa toimintojen järjestäjän pitää ottaa tämä huomioon toimintoja suunnitellessa tai mahdollistaa työntekijöiden kouluttautumisen.

Opinnäytetyön aihe ei kosketa ainoastaan opinnäytetyön tekijöitä tai tilaajaa. Toivomme että opinnäytetyöstä olisi myös apua valtakunnallisesti eri organisaatioille, jotka järjestävät leiritoimintaa ja erilaisia toimintoja nuorisoryhmille.

Asiasanat: leirityö, seikkailukasvatus, elämyspedagogiikka, tiimityö

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences

Name of the Degree programme: Community Educator (Bachelor of Humanities)

Author: Mika Ahokas and Toni Hynninen

Title: Isoranta - future opportunity, Camp center built through cooperation.

Number of Pages: 79 and 11 attachment pages

Supervisor: Juha Nikkilä

Commissioned by: Lahti City Youth Services

A Camp house suitable for year-round use for the youth services of the city of Lahti was completed at the Sysmä Isoranta camp center in 2019. The topic of the thesis is the current situation of the Isoranta camp center and how cooperation, guided activities and the availability of services can be developed in the future. The thesis was commissioned by the youth services of the city of Lahti.

The theoretical part of the thesis examines camp activities, adventure education and experimental pedagogy, as well as the formation and management of the working group. We are also discussing community educator training, what kind of skills the training gives to operate in camp activities.

The aim of the thesis is to find out how the operations of Isoranta camp center can be further developed, what functions are currently available as well as what kind of activities the city of Lahti youth services staff, partners and other organisations would like to have.

The research approach of the thesis is semi-quantitative research and half of the research was carried out as qualitative research. Research material was collected through a Webropol survey of youth services staff and representatives of the camp centre's user groups. The camp working group interview was conducted as a semi-structured interview. Persons who participated in the surveys and interviews were voluntarily involved. All interviewees were anonymously involved and their personal information is nowhere to be displayed.

As a result of the research, we received information about what activities are expected to be organised at the Isoranta camp center. Thanks to the interviews and the investigation, we were able to make it visible that the professional skills of certain activities does not correspond to the skills of the staff who currently lead groups activities. In the future, organiser of the activities must take this into account when planning the activities or enable the training of employees.

The topic of the thesis does not only concern the authors or the client of the thesis. We hope that the thesis will also help different organisations nationwide who organise camp activities and different activities for youth groups.

Keywords: camp activities, adventure education, experimental pedagogy, teamwork

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	7
2	TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ	9
	2.1 Lahden kaupunki ja historia.....	9
	2.2 Lahden kaupungin organisaatio ja nuorisopalvelut	10
	2.3 Naumi – Isorannan leirikeskus	12
	2.4 Leiritoiminnan historia Naumi – Isoranta alueella	14
	2.5 Lahden kaupungin ja tilakeskuksen kehittämissuunnitelma Isorannan alueella.....	15
	2.6 Henkilöstöressurit Naumi – Isorannassa	15
	2.7 Leiritoimintatyöryhmä	16
3	TIETOPOHJA	17
	3.1 Leirityön ja elämyspedagogiikan historia Suomessa.....	17
	3.2 Elämyspedagogiikka	18
	3.3 Seikkailukasvatus.....	19
	3.4 Leiritoiminta	21
	3.5 Työryhmän osaaminen ja muodostuminen	23
	3.5.1 Työryhmän johtaminen	25
4	LEIRITYÖN TOIMINNAT ISORANNAN LEIRIKESKUKSESSA	27
	4.1 Ohjatut toiminnot	27
	4.1.1 Paintball ja Airsoft.....	27
	4.1.2 Melonta.....	30
	4.1.3 SUP-lautailu	33

4.1.4	Veneily ja kalastus.....	34
4.1.5	Kirkkovenesoutelu.....	36
4.1.6	Kiipeily.....	36
4.1.7	Voimauttava valokuvaus.....	38
4.1.8	Metsähomma ja salaisia tutkimuksia -pakohuonepeli.....	38
4.1.9	Jousiammunta.....	39
4.2	Turvallisuus toiminnoissa.....	39
5	KUMPPANUUS JA TULEVAISUUS.....	45
5.1	Koulutuskeskus Salpaus.....	45
5.1.1	Työpaikalla oppiminen.....	45
5.1.2	Työpaikkaohjaajan rooli.....	46
5.2	Tulevaisuus.....	47
6	MENETELMÄT.....	49
6.1	Kyselytutkimus.....	49
6.2	Leiritoimintatyöryhmälle kysymyksen esittäminen sähköpostilla.....	50
6.3	Leiritoimintatyöryhmän haastattelun menetelmä.....	51
6.4	Asiantuntijoiden tiedon käyttäminen ohjattuihin toimintoihin.....	51
6.5	Yhteistyön käynnistäminen Koulutuskeskus Salpauksen kanssa.....	54
7	TIEDONKERUU.....	55
7.1	Webropol kyselytyökalu.....	55
7.2	Leirityöryhmän haastattelu Microsoft Teams välityksellä.....	56
7.3	Yhteistyöpalaveri Lahden nuorisopalvelut ja Koulutuskeskus Salpaus.....	57
7.3.1	Toinen yhteistyöpalaveri.....	58
8	ANALYYSI.....	60
8.1	Webropol kyselytutkimus Lahden nuorisopalvelut.....	60
8.2	Webropol kyselytutkimus yhdistykset, järjestöt ja perusopetuksen henkilöstö.....	62

8.3	Leiritoimintatyöryhmä	63
8.3.1	Haastattelun analyysi	63
8.4	Yhteistyö Lahden nuorisopalvelut ja Koulutuskeskus Salpaus	67
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMINEN	69
9.1	Kyselytutkimukset	69
9.2	Leiripassi.....	70
9.3	Leiritoimintatyöryhmän kehittäminen	71
9.4	Yhteistyön tulevaisuus	73
9.5	Työntekijöiden tulevaisuus	74
10	ARVIOINTI JA POHDINTA.....	76
	LÄHTEET	80
11	HAASTATTELUT	86
	LIITTEET	87

1 JOHDANTO

Lahden kaupungin leirityön historia Sysmässä alkaa jo 1970-luvun alkupuolelta. Silloin valmistuivat ensimmäiset rakennukset Sysmän Naumiin. Vuosien saatossa leiritoiminnan kehittämisen keskeisimpänä haasteena on ollut ympärivuotisen leiripaikan puute. (Lahden kaupunki 2013.)

Lahden kaupungin nuorisopalvelut sai uuden ympärivuotiseen käyttöön soveltuvan leirituvan Sysmän Isorantaan heinäkuussa 2019. Kuntien taloustilanteen huomioon ottaen voisi puhua pienestä ihmeestä ja periksiantamattomuudesta, jotta uusi leirikeskus saatiin alueelle. Lahden nuorisopalvelut oli pitkään odottanut uutta leirikeskusta, joka soveltuisi ympärivuotiseen leirikeskustoimintaan. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esiin mahdollisuudet Isorannan leirikeskuksessa, yhteistyön merkitys sekä toimintojen ja toiminnan kehittäminen Lahden kaupungin nuorisopalveluille ja käyttäjryhmille. Aihetta on lähestytty tekemällä kyselyjä käyttäjryhmille sekä Lahden nuorisopalveluiden henkilökunnalle. Alueella työskentelevälle leiritointityöryhmälle tehdyn haastattelun avulla haluttiin saada vastauksia työryhmän toimintaan, vallitsevaan tilanteeseen ja leirityön menetelmiin Isorannan alueella.

Haluamme tehdä näkyväksi tässä opinnäytetyössä, kuinka organisaation sisäisellä yhteistyöllä ja yhteistyökumppaneita hyödyntämällä valmiina olevan rakennuksen ympärille rakentuu eri tavalla toteutetut toiminnot ja toimintaympäristö. Lisäksi haluamme tuoda esiin, mitä toimintoja leirikeskuksessa tällä hetkellä on, ja mitä sieltä mahdollisesti käyttäjien näkökulmasta puuttuu. Turvallisuusnäkökulmasta katsottuna haluamme saada näkyväksi mitä osaamista henkilökunnalla tulee olla, jotta leirikeskuksessa voidaan turvallisesti järjestää sinne suunniteltuja ohjattuja toimintoja.

Opinnäytetyön tekijät työskentelevät molemmat Lahden nuorisopalveluilla. Toinen työskentelee etsivässä nuorisotyössä palveluohjaajana ja toinen nuorten työllisyyspalveluiden toimialoilla yksilövalmentajana. Molemmat työntekijät ovat hyödyntäneet Lahden nuorisopalveluiden leirikeskuksia omissa toiminnoissaan useiden vuosien ajan ja työskennelleet kyseisessä organisaatiossa 13–15 vuotta. Omalta osaltaan he ovat kehittäneet myös alueelle toimintoja, joita pystytään leiritoiminnassa hyödyntämään. Molemmat tekijät kuuluvat leiritointityöryhmään, jonka vastuulla on oman työn ohella erilaisten toimintojen suunnitteleminen ja ohjaaminen Isorannan leirikeskuksessa.

Lahden nuorisopalveluiden leiritoiminnasta on aiemmin tehty muutamia opinnäytetöitä. Ohjaaja koulutusta leirityön kehittämisvälineenä (Pusa 2012), Nuorten osallisuuden lisääminen leiritoiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa Lahdessa (Lampinen 2012), Lahden nuorisopalveluiden ja paikallisten yhdistysten yhteistyön kehittäminen leirityössä (Lappalainen 2013) ja Leiritoiminnan merkitys etsivässä nuorisotyössä (Mäki 2020). Kyseiset opinnäytetyöt eivät liity suoranaisesti vain Isorannan leirikeskukseen.

Aiheena Isorannan leirikeskus on ajankohtainen, jotta leirikeskuksesta saataisiin kaikki mahdollinen hyöty irti omalle organisaatiolle, kuin myös sidosryhmille ja muille käyttäjäryhmille, jotka palveluita tilaavat ja käyttävät. Unohtamatta sitä tärkeintä asiaa miksi tätä toimintaa tehdään, jotta saataisiin nuorille mielekästä ja erilaista tekemistä sekä suuria elämyksiä modernissa ja hyvin organisoidussa leirikeskuksessa. Ne muistetaan vielä vuosienkin kuluttua.

2 TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

2.1 Lahden kaupunki ja historia

Lahti on Suomen kahdeksanneksi suurin kaupunki ja kuudenneksi suurin kaupunkialue Suomessa. Lahdessa on 120 039 asukasta (31.12.2020), työttömyysaste 18,3 % (31.12.2020) ja Lahden pinta-ala on 517,64 km². Pinta-alasta 459,50 km² on maata ja loput 58,14 km² on sisävesiä. Lahti sijaitsee Kymijoen vesistöön kuuluvan Vesijärven etelärannalla. Kaupungille on tunnusomaista mäkyisyys sekä lukuisat järvet. Vesijärvi muodostaa Päijänteen kautta portin keskiseen Suomeen. Lahti on nuorin Suomen niin sanotuista vanhoista kaupungeista. (Wikipedia 2021.)

1900-luvun alkupuoliskolla Lahti tuli tunnetuksi puuseppien ja huonekalutehtaiden kaupunkina. Huonekalutehtaista mainittakoon Asko, Isku ja osuustoiminnallinen Sotka. Metalliteollisuutta Lahdessa on edustanut Upo ja mekaanisen puunjalostuksen koneita valmistava Raute. Lahti kuuluu käytännössä Helsingin metropolialueeseen, koska pääkaupunkiseudun kasvu säteilee Lahteen saakka. Lahti ja Lahden seutu tarjoaa yrittäjille valmistukseen ja logistiikkaan todella keskeisen sijaintipaikan Etelä-Suomessa. Lahti on maanteiden ja rautateiden risteämis-kohta, josta liikenneyhteydet ovat hyvät ja nopeat joka suuntaan. (mt., 2021.)

Lahti sai kaupunkioikeudet vuonna 1905. Vuoden 2016 alusta Lahti ja Nastola yhdistyivät uudeksi Lahden kaupungiksi. Lahden kaupunginjohtajana toimii Pekka Timonen, joka aloitti tehtävässään elokuussa 2018. (Lahden kaupunki 2021.)

Lahti on urheilukaupunkina arvostettu ja Lahti tunnetaan kansainvälisesti myös ympäristö- ja muotoiluosaamisesta sekä korkeatasoisista kulttuuripalveluista. Lahdessa kaupunkielämä on aktiivista, arki sujuvaa ja monipuolinen asuinympäristö on viihtyisä. Asukkaat arvostavat kaupungin kotoisuutta, liikkumisen helppoutta ja matkailijat ihastuvat luonnonläheiseen kaupunkikuvaan ja tapahtumatarjontaan. (mt., 2021.)

Lahden kaupunki on Euroopan ympäristöpääkaupunki 2021. Euroopan komissio on nimittänyt Lahden 2021 Euroopan ympäristöpääkaupungiksi (European Green Capital Award, EGCA) ensimmäisenä kaupunkina Suomessa. Tunnustus on osoitus Lahden pitkäjänteisestä ympäristötyöstä, Suomen johtavana ympäristökaupunkina. VISIO 2030, Lahti rohkea ympäristökaupunki. ”Kansainvälinen yliopistokaupunki ratkaisee tulevaisuuden haasteita. Lahdessa teemme

rohkeita valintoja sujuvan arjen, hyvinvoinnin ja yrittämisen edistämiseksi.” (Toropainen 2021.)

2.2 Lahden kaupungin organisaatio ja nuorisopalvelut

Lahden kaupungilla työskentelee noin 3400 työntekijää kolmella eri palvelualueella. Sivistyksen palvelualue vastaa opetus-, kasvatusta-, ja kulttuuripalvelujen järjestämisestä sekä sivistyspalveluiden seudullisesta kehittämisestä. Palvelualueella johtaa sivistysjohtaja. Kaupunkiympäristön palvelualueen vastuulla on maankäyttö ja aluehankkeet, kunnallistekniikka sekä rakennus- ja ympäristönvalvonta. Palvelualue tukee kaupungin kasvua ja alueiden kehitystä, ja tavoitteena on houkutteleva ja elinvoimainen ympäristökaupunki. Kaupunkiympäristön palvelualue tekee myös maakunnallista yhteistyötä. Se huolehtii Päijät-Hämeen kuntien joukkoliikenteen järjestämisestä ja jätehuollon viranomaistehtävistä. Palvelualueella johtaa kaupunkikehitysjohtaja. Konsernihallintoon kuuluvat konsernipalvelut, elinvoima- ja työllisyyspalvelut vastuualue, osallisuuden ja hyvinvoinnin vastuualue, ulkoinen tarkastus, sisäinen tarkastus ja Tilakeskus-taseyksikkö, konsernihallintoa johtaa konsernipalvelujohtaja. (Lahden kaupunki 2021.)

Lisäksi on vielä Lahti- kaupunkikonserni, johon kuuluu n.60 yritystä, yhteisöä, kuntayhtymää ja säätiötä. Kaupunkikonsernissa työskentelee yli 10 000 ihmistä. (mt., 2021.)

Lahden nuorisopalvelut sijoittuvat Sivistyksen palvelualueeseen, jota johtaa sivistysjohtaja Tiina Granqvist. Sivistyksen palvelualue jakaantuu vielä Osaamisen ja tiedon vastuualueeseen, Liikunnan ja kulttuurin vastuualueeseen ja Lasten ja nuorten kasvun vastuualueeseen. Lahden nuorisopalvelut sijoittuvat lasten ja nuorten vastuualueeseen, jota johtaa Lassi Kilponen ja nuorisopalveluja johtaa nuorisotoimenjohtaja Jouni Kivilahti. (mt., 2021.)

Lahden nuorisopalveluilla on 118 työntekijää (Markkola 2021). Lahden nuorisopalveluiden osallistujia ja asiakasmäärä oli vuonna 2020, 212 443 käyntiä eri palveluissa. Asiakaspalautteiden keskiarvo oli 4,7 / 5. (Lahden nuorisopalvelut 2021.)

Lahden nuorisopalveluiden organisaatio on jaettu seuraavasti:

Pohjoinen palvelualue, johon kuuluvat alueellinen nuorisotyö ja alueyhteistyö, nuorisotalot, koulunuorisotyö ja Naumi-Isorannan leirikeskukset (Markkola 2021).

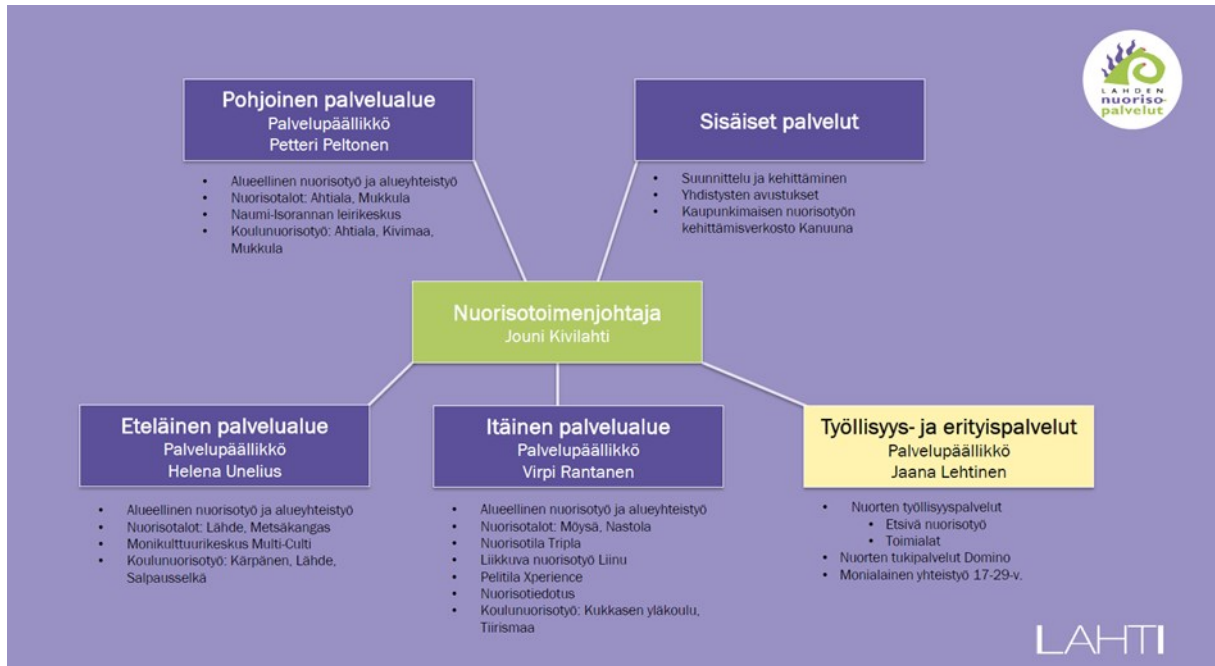
Eteläinen palvelualue, johon kuuluvat alueellinen nuorisotyö ja alueyhteistyö, nuorisotalot, koulunuorisotyö ja Monikulttuuriskeskus Multi-Culti (mt., 2021).

Itäinen palvelualue, johon kuuluvat alueellinen nuoristyö ja alueyhteistyö, nuorisotilat, kaupapakeskusnuorisotyö, koulunuorisotyö, liikkuva nuorisotyö, pelitila ja nuorisotiedotus (mt., 2021).

Työllisyys- ja erityispalvelut, johon kuuluvat nuorten työllisyyspalvelut, nuorten tukipalvelut Domino ja etsivä nuorisotyö. Nuorten työllisyyspalveluiden toimialoihin kuuluvat starttivalmennus, auto, DraamaLab, media, puu- ja pintakäsittely, remontointi- ja kunnossapito ja sisustus- ja verhoilu. Toimialat ovat lahtelaisille 17–29-vuotiaille nuorille suunnattuja nuorten työllisyyspalveluita. (mt., 2021.)

Lahden nuorisopalveluiden organisaatioon kuuluvat vielä Sisäiset palvelut, jotka ovat suunnittelu ja kehittäminen, yhdistysten avustukset ja Kaupunkimaisen nuoristyön osaamiskeskus Kannuuna. Lisäksi on vielä osallisuus- ja vaikuttamistoimintaa ja kansainvälistätoimintaa (EVS, nuorisovaihdot, työntekijöiden koulutukset ja Pohjoismainen yhteistyö NOVU). (mt., 2021.)

Ohjaamo Lahti ja työhönvalmennus siirtyivät Lahden nuorisopalveluiden organisaatiosta työllisyyden kuntakokeiluun. Kuntakokeilu käynnistyy 1.3.2021 ja Lahden Ohjaamo siirtyy tällöin osaksi kokeilua. (Toropainen 2021.)



Kuva 1. Lahden nuorisopalveluiden organisaatiokaavio. Keskellä on Lahden nuorisopalveluiden johtaja, jota ympäröi kolme eri palvelualueita sekä sisäiset palvelut ja työllisyys- ja erityispalvelut.

2.3 Naumi – Isorannan leirikeskus

Lahden nuorisopalveluiden Naumi - Isorannan leirikeskus sijaitsee Sysmän Karilanmaalla, Päijänteen rannalla. Alueet rakennuksineen on tarkoitettu ensisijaisesti lahtelaisten nuorisoyhdistysten leiri-, retki-, ja kurssikäyttöön. Leirikeskuksissa on noudatettava sinne laadittuja ohjeita ja järjestyssääntöjä. Naumin ja Isorannan leirikeskuksen käyttöajatuksena on ollut, että jokainen käyttäjä huolehtii lähtiessään, että alue ja rakennukset ovat paremmassa kunnossa kuin sinne tullessa. (Naumi-Isoranta infokansio 2019.)

Naumin leirialue sisältää ruokalan, leirituvan, rantasaunan ja kodan 50 hengelle. Matalaa rantaviivaa on 50–60 metriä. Ruokalaan mahtuu noin 40 henkilöä. Leirituvassa on sisämajoitus noin 20–30 hengelle tuvan lattialla. Saunan yhteydessä on takkatupa ja huone majoittumiseen 6–8 hengelle. Naumin leirialueella leirit sijoittuvat pääsääntöisesti toukokuun alusta, lokakuun loppuun. (mt., 2019.)

Vähäniemen retkeilyalue sijaitsee Naumin ja Isorannan alueiden välissä. Aluetta huoltaa Päijänteen virkistysalueyhdistys. Vähäniemen aluetta voi käyttää kuka tahansa päiväretkikohtena.

Alueella on noin 200 metriä leveä luonnonhiekkaranta. (mt., 2019.) Alueelta löytyy lisäksi grillikatos, puuvaja, kaksi kompostikäymälää sekä nuotiopaikka. Grillikatos ja toinen kompostikäymälä soveltuu myös liikuntarajoitteisille. (Päijänteen virkistysalueyhdistys 2021.)

Iäs on perinteinen telttaleirialue Naumin leirialueen lähellä. Sen varustukseen kuuluu keittokatos, kaivo, ulkovessat, nuotiopaikka ja laivalaituri. Iäs sopii perinteisille pienille telttaleireille. (Lahden kaupunki 2020.)

Isorannan leirialueen leiritupa valmistui vuonna 2019. Päijänteen rannalla oleva ympärivuotiseen käyttöön tarkoitettu leirikeskuskokonaisuus tarjoaa käyttäjilleen monipuoliset ja vuoden aikojen mukaan vaihtuvat toimintamahdollisuudet leiritoiminnan, leirikoulujen ja retkien järjestämiseen. Leirituvassa on 9 neljän hengen huonetta ja kaksi henkilökunnan huonetta. Lisäksi tuvassa on keittiö, ruokailutila (n. 40 henk.), oleskeluauula, vessat ja saunatilat. Rakennus on myös esteetön. Leirituvan käyttäjäryhmiin kuuluvat Lahden nuorisopalveluiden omat leirit, lahelaisten nuorisoyhdistysten nuorisotoiminta, lasten ja nuorten kasvunalueen toimijat sekä varhaiskasvatus ja perusopetus. (mt., 2020.)

Isorannan leirialueelta löytyvät vielä Mäntylänniemi, joka on telttaleirikäyttöön soveltuva alue. Mäntylänniemessä on ruokailukatos, joka soveltuu leirikeittiöksi. Lähistöllä on saunamökki, jossa on majoitustilaa 3–4 hengelle. Rantalan toiminta-alue on puistomainen, joka soveltuu myös telttaleirien pitämiseen. Rantalan saunamökki on ympärivuotiseen käyttöön soveltuva, ja majoitustilaa on parvella 4–6 hengelle. Rantalan pihapiirissä on nuotiopaikka, ranta ja laituri. Alueen lähistöltä löytyvät leireillä käytettävät aktiviteettimahdollisuudet, kuten frisbeegolf, jousiammunta, paintball- ja airsoft-rata sekä vesitoimintoihin kanootteja, soutuveneitä ja Sup-lautoja. Alueella on myös saunatupa ja huoltorakennus. Mäntylänniemi ja Rantalan leirialueet ovat käytössä toukokuun alusta syyskuun loppuun. (Naumi-Isoranta infokansio 2019.)

Isorannan leirikeskus valmistui vuonna 2019. Vuonna 2020 oli todella haastavaa järjestää leirejä ja toimintaa nuorille. Tähän vaikutti COVID-19 pandemia. Rajoitteet ovat vaikuttaneet paikallisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti. Monet kevään, kesän ja syksyn suunnitellut leirit ovat peruuntuneet vallitsevan tilanteen takia. Uusi leirikeskus ei saavuttanut vuonna 2020 odotettua käyttöä, mutta toivotaan, että tulevaisuudessa tilanne rauhoittuu ja voidaan toteuttaa merkityksellistä leiritoimintaa lapsille ja nuorille.

2.4 Leiritoiminnan historia Naumi – Isoranta alueella

Naumin alueelle kesäisiä telttaleirejä varten valmistui 1972 ruokala- ja saunarakennukset. Hirsinen leiritupa valmistui 1990. Myöhemmin on rakennettu kevyitä varastorakennuksia ja käymälät on uusittu. Kesäisin alue on koko ajan käytössä, ja keväisin ja syksyisin leirikeskusta käytetään lähinnä viikonloppuisin leiritoimintaan. (Lahden kaupunki 2013.)

Isorannan alue siirtyi Lahden nuorisopalveluiden hallintaan vuonna 2007, ja leiritoiminta saatiin käynnistettyä alueella vuonna 2008. Toimintaa on järjestetty nuorisopalveluiden omille leireille, sekä nuorisosyhdistykset ovat järjestäneet omia leirejään Isorannan alueella. Alueella ei aiemmin ollut ruokailu- ja kokoontumistiloja, joten käyttö oli mahdollista vain kevästä alkusyksyyn. (mt., 2013.)

Lahden kaupunki luopui huonokuntoisista leiripaikoistaan ja samalla päätti panostaa yhteen kunnolliseen Naumin- Isorannan leirikeskukseen Sysmässä. Aikaisemmin Lahden kaupunki oli luopunut jo Majavaniemen kesäsiirtolasta Padasjoella, Ylöstalon kesäsiirtolasta Hollolassa, Tanhuan kesäsiirtolasta Kuhmoisissa ja Kukkasjärven kesäsiirtolasta Nastolassa. Myös Inarin Mallaskämpän vuokrasopimuksesta luovuttiin. (mt., 2013.)

Lahden nuorisopalveluiden leiritoiminnan kehittämisen keskeisin este oli ympärivuotisen leiripaikan puute. Kaavoituksen puutteiden takia vain Isorantaan oli mahdollista rakentaa uudistiloja ympärivuotista toimintaa varten. Hankkeen toiminnallisina perusteluina olivat seuraavat painopistealueet: leiri- ja retkitoiminnan ruuhkahuiput kesäkuukausina, lasten ja nuorten ennalta ehkäisevä toiminta, sekä erityistuen tarpeen jatkuva kasvu Lahdessa ja yhteisöllisyyden kehittämisen tarve eri toimijoiden kesken. Myös useammalta lapselta ja nuorelta on puuttunut mahdollisuus luontokokemuksiin, elämyksiin ja leirikoulutoimintaan Lahden kaupungin omissa tiloissa. (mt., 2013.)

Lahden kaupunki omistaa Sysmän kunnan Karilanmaan kylästä Päijänteen rannalta erilaisiin vapaa-ajan toimintoihin käytettyjä maa-alueita seuraavasti; Naumi - Iäs 56 ha, Naumin ulkoilu- ja retkeilyalue Vähäniemessä 111 ha ja Isorannan alue 135 ha. Pohjoisimmalla Naumin alueella sijaitsee Naumin kesäkäyttöinen leirikeskus, johon kuuluu ruokala, tupa, käymälä ja erilaisia varastorakennuksia. Alue on ollut Lahden nuorisopalveluiden hallinnassa vuodesta 1969 asti. Aiemmin Isorannan rakennuskanta on koostunut maatilan päärakennuksesta, vajaasta kymmenestä erityyppisestä talusrakennuksesta sekä läheisen Kivelän torpan rakennuksista. Aiempaa matkailua varten alueelle oli rakennettu ranta-alueille erikokoisia mökkejä, rantasauna sekä

keittokatos- ja käymäarakennuksia. Ennen uutta leirikeskusta uusin rakennus on vuodelta 1996, joka on toiminut koko aluetta palvelevana huoltorakennuksena. (mt., 2013.)

2.5 Lahden kaupungin ja tilakeskuksen kehittämissuunnitelma Isorannan alueella

Lahden kaupungin Isorannan-Naumin leirikeskukseen tehtiin perusselvitys ja kehittämissuunnitelma vuonna 2008. Tällöin Lahden Nuorisopalvelut ja Lahden tilakeskus suoritti alueiden rakennuskannan inventoinnin, sekä Lahden nuorisopalveluiden toiminta- ja käyttösuunnitelma päivitettiin. Vuonna 2013 päivitettiin aiemmat tiedot uudessa hankesuunnitelmassa. (Lahden kaupunki 2013.)

Lahden nuorisopalveluiden leiritoiminnan kehittämisen keskeisin haaste oli ympärivuotisen leiripaikan puute. Hankesuunnitelmassa leirituvan rakentamisen myötä Sysmän Isorannan leirikeskus saatiin ympärivuotiseen käyttöön. Vuonna 2013 tehdyssä hankesuunnitelmassa käytiin lävitse Naumin ja Isorannan alueen koko rakennuskanta ja esitettiin kunnossapidon aikataulutetut jatkotoimenpiteet kustannusarvioineen vuosien 2014–2020 ajaksi. Hankesuunnitelman pääpaino oli Isorannan alueen kehittäminen Lahden nuorisopalveluiden ympärivuotiseksi leirikeskukseksi. (mt., 2013.)

2.6 Henkilöstöresurssit Naumi – Isorannassa

Alueella työskentelee kaksi päätoimista henkilöä. Toinen heistä vastaa alueen toiminnallisista osioista ja toinen kiinteistönhoidosta, sekä keittiöstä ja ruokailuista Lahden nuorisopalveluiden omilla leireillä. Yhdessä he huolehtivat myös alueen kunnossapidosta aikataulujen niin salissa. (Pusa 2020.)

Nuorten työllisyyspalveluiden remontoinnin ja kunnossapidon toimiala tekee alueella uuden rakentamista, sekä ympäristön huolehtimista. Näitä voivat olla esimerkiksi seikkailu- ja paintballratojen rakentaminen, sekä erilaiset viheraluetyöt kuten vesakon raivaus. Remontoinnin ja kunnossapidon toimialalla työskentelee kaksi työvalmentajaa, sekä kymmenen alle 29-vuotiaasta valmentautujaa. Valmentautajat ovat joko työkokeilussa, tai palkkatuetussa työsuhteessa Lahden kaupungilla. Heidän jaksonsa kestävät rakennuksen ja remontoinnin toimialalla 2–6 kuukautta henkilön tarpeen mukaan.

Yksi asia, joka auttoi uuden leirituvan saamisessa, ettei heti alkuvaiheessa lähdetty lisäämään henkilöstöresursseja, vaan toimintaa lähdettiin pyörittämään olemassa olevalla henkilöstöllä (Kivilahti 2021).

2.7 Leiritoimintatyöryhmä

Leiritoimintatyöryhmän jäsenistä jokainen on vapaaehtoisesti liittynyt ryhmään ja ovat henkilökohtaisesti suunnitelleet oman osaamisensa perusteella ohjatut toiminnat. Leiritoimintatyöryhmä on täysin uusi työmuoto, jonka tarkoituksena on tuottaa leireille erilaisia ohjattuja toimintoja. Ryhmän jäsenet osallistuvat toimintaan oman päätyönsä ohella. Jäsenille on myönnetty kaksi työpäivää kuukaudessa käytettäväksi kyseessä olevaan toimintaan. Kaikki jäsenet työskentelevät Lahden nuorisopalveluilla, mutta eri tehtävissä ja eri ikäisten kohderyhmien kanssa. Ryhmän jäsenet koostuvat eri-ikäisistä ja eri sukupuolta olevista henkilöistä. Heidän osaamisensa ja kokemuksensa on erilaista.

3 TIETOPOHJA

3.1 Leirityön ja elämyspedagogiikan historia Suomessa

Retkeily- ja leiritoiminta on tullut Suomeen 1900-luvun alkupuolella partiotoiminnan mukana. Partioliikkeen ajatus perustui pedagogiseen ohjelmaan, joka pohjautui nuorten vertaisryhmätoiminnalle ja luonnossa liikkumiselle. Vuosien 1919–1944 välillä koettiin leiri- ja retkitoiminnassa läpimurto suomalaisen nuorisotyön menetelmäksi. Leiri- ja retkitoiminta nähtiin tehokkaaksi kasvatustieteelliseksi, ja tällä pystyttiin vastaamaan lasten ja nuorten luontaisen toiminnan tarpeeseen. (Nieminen 1999, 74–80.)

Kunnat alkoivat perustamaan 1940-luvulla nuorisotyönlautakuntia, jolloin myös kunnat omaksuivat leiri- ja retkitoiminnan menetelmäksi. Ennen tätä leirityötä järjestivät nuorisosäätiöt ja seurakunnat. Kunnat eivät vielä tällöin järjestäneet leirejä vaan loivat edellytyksiä järjestöjen leirityölle. Kuntien järjestämä leirityö lisääntyi 1950–1960-lukujen taitteessa. Järjestöjen leirityö ei tavoittanut suurta osaa nuorista, joten kunnat pyrkivät kehittämään omaa nuorisotyötään, johon tuli mukaan leiri- ja retkitoiminta. (mt., 1999, 84–85.)

Leiri- ja retkitoiminta jäi taka-alalle 1960–1970-luvulla Suomen kunnissa. Yksi poikkeus oli Lahden kaupunki, joka rakennutti oman pienimuotoisen leirikeskuksen Sysmän Naumiin vuonna 1972. (Pusa 2012.) Tuohon aikaan leiritoiminta ei ollut kovin suosittua, mutta järjestöt kuitenkin pystyivät saamaan omaan leiritoimintaansa valtionavustuksia. (Nieminen 1999, 84–85.) Juuri ennen 1990-luvun lamaa Lahden kaupunki rakennutti vielä Naumin leirikeskukseen uuden leirituvan vuonna 1990. (Pusa 2012.)

Suomalaisesta elämys- ja seikkailupedagogiikasta löytyvät yhteydet saksalaiseen elämyspedagogiikkaan, angloamerikkalaiseen seikkailukasvatukseen sekä suomalaiseen eräperinteeseen. Elämys- ja seikkailupedagogiikallamme on vahva kansainvälinen yhteys. Oma suomalainen eräperinne ja tapa liikkua ja olla luonnossa tuovat siihen vielä meille ainutkertaisen ja käytännönläheisen painotuksen. (Karppinen, Marttila & Saaranen-Kauppinen 2020, 162.)

Elämyspedagogiikan yksi merkittävimmistä kehittäjistä oli saksalainen opettaja Kurt Hahn (1886–1974). Myöhemmin hän perusti myös Outward Bound liikkeensä. Hänen ajattelussaan oli paljon vaikutteita Platonilta, joka oli antiikin kreikan filosofi, Hermann Lietzilta, saksalainen teologi ja Johann Goethelta, joka oli saksalainen runoilija, filosofi ja kirjailija. Esimerkiksi Platonin tunnetuin teos Tasavalta teki häneen suuren vaikutuksen. (Telemäki 1995, 48–49.)

Suomessa merkittävä elämyspedagogiikan vaikuttaja on ollut Matti Telemäki (1935–2001). Telemäki tutki paljon nuorisokasvatusta ja innostui seikkailupedagogiikasta. Telemäki on kertonut elämyspedagogiikasta seuraavasti: Elämyspedagogiikan voisi määritellä samaan tapaan kuin Hemingway määrittelee rakkauden ”*Siitä ei pidä puhua, sillä samalla lumous katoaa*”. Toisin sanoen tiedämme sen olevan hyvä, koska siltä tuntuu, ja siinä kaikki. (Elämyspedagogi-
nen yhdistys Eräkaiku ry 2021.)

3.2 Elämyspedagogiikka

Elämyspedagogiikka, seikkailupedagogiikka ja seikkailukasvatus termeihin on vaikea tehdä kunnollista käytännön eroa, ja pedagogisesti se ei ole aina edes välttämätöntä (Karppinen 2015, 47).

Tässä opinnäytetyössä kuitenkin elämyspedagogiikka ja seikkailukasvatus käydään erikseen läpi. Lahden nuorisopalveluiden leirikeskuksissa hyödynnetään elämyspedagogiikkaa ja seikkailukasvatusta. Ne tarjoavat mukana oleville nuorille monipuolisia kokemuksia, elämyksiä sekä näkökulmia, jotta nuoret tunnistaisivat myös omat vahvuutensa ja antavat näin pohjaa nuorten kasvuprosessien tukemiseen.

Elämyspedagogiassa ja seikkailukasvatuksessa ei ole kyse vain yksittäisistä seikkailullisista harjoitteista vaan vahvasti nähtävissä olevasta tavasta lähestyä ja tehdä asioita nuorten kanssa, jotka osallistuvat vaikkapa leiritoimintaan. Myönteinen kokemus ryhmässä toimimisesta, kuuluksi ja nähdyksi tuleminen sekä sosiaaliset suhteet ja niiden vahvistuminen vaikuttavat positiivisesti, miten nuoret näkevät itsensä. Ryhmässä koetut asiat vaikuttavat positiivisesti yhteishengen ja luottamuksen rakentumiseen. (Karppinen 2020, 275–277.)

Kurt Hahnin näkemyksen mukaan itseään kasvattavassa yhteisössä oppilaat ja opettajat eivät olleet toisiinsa nähden enempää subjekteja tai objektejakaan. Hän näki jo silloin modernin tekniikan tuottavan kasvavassa määrin keinotekoisia aistiärsyksiä ja tunnetiloja, nämä johtivat ihmisten välisten kontaktien pinnallisuuteen ja myös ihmisten mielikuvitus heikkeni. (Telemäki 1995, 48–49.)

Hahnin mukaan kasvatuksen avulla voitiin vastustaa sivilisaation aikaansaamia ongelmia; ihmillisen osallistumisen ja osanoton heikentymistä, fyysisen kunnan rappeutumista ja aloitteellisuuden ja spontaanisuuden puuttumista (mt., 1995, 49).

Kasvatuksen johtoajatus oli, että ihminen on valmis auttamaan kanssaihmissiään ja yhteisöään. Nuorten tuli kokea miten jokin vaikea ja ikävältä tuntuvan asian suorittaminen tuottaa mielihyvää. (mt., 1995, 50.)

Hahnin elämyspedagogiikka perustuu neljään osioon. Niihin kuuluvat fyysiset harjoitteet, projektit, retket ja pelastuskoulutus. (Kansainvälinen nuorten harrastusohjelma 2021.)

Elämyspedagogiikka tarkoittaa ihmisen kasvun ja oppimisen mahdollistamista sellaisten elämysten kautta, jotka koskettavat ihmistä kokonaisvaltaisesti. Elämyspedagogiikassa yksilöille pyritään tarjoamaan haasteita, joiden kohtaamisen ja voittamisen avulla ihmisillä on mahdollisuus oppia ja kehittyä. (Outward Bound Finland ry 2021.)

Luonto toimii usein oppimisympäristönä elämyspedagogiikassa. Siihen voi sisältyä erilaisia aktiviteetteja esimerkiksi kiipeilyä, melontaa, patikointia tai vaikkapa värikuulasotaa. Erilaisia oppimisen välineitä ovat seikkailu, ryhmätehtävät tai vaikkapa erätaitojen opettelu. Draamaan tai taiteeseen liittyvät elementit voivat myös tarjota elämyksiä. (mt., 2021.)

3.3 Seikkailukasvatus

Suomessa seikkailun juuret ovat tuhansia vuosia vanhoja. Suomessa on paljon kalliomaalauksia ja uhripaikkoja. Muinaiset esineet ja nimistöt todistavat erityistä tarinaa meidän esi-isistämme. Heidän elämänsä perustui erätaitoihin ja elannon hankkimiseen. Seikkailua hyväksi käyttäen tapahtuvaa pedagogista kasvatusta Suomessa on toteutettu vasta muutamia kymmeniä vuosia. Suomessa ajatellaankin, että kyseinen seikkailukasvatus olisi jokin uusi menetelmä. Vaikkakin todellisuudessa meillä on vuosisataisia taustoja kyseiseen menetelmään, josta on pikkuhiljaa kehittynyt tavoitteellinen kasvatusto nuoriso- ja sosiaalityöhön sekä koulumaailmaan. (Karpinen 2020, 27.)

1990-luvun alkupuolella lama asetti nuorisotyön uuteen tilanteeseen, jouduttiin etsimään uusia ja toimivia työmuotoja, syrjäytymisen ja nuorisotyöttömyyden ehkäisemiseen. Seikkailukasvatus oli osaltaan vastaus tähän tarpeeseen. (Nieminen 1999, 92–94.)

Seikkailukasvatus on menetelmä, jossa pyritään tuottamaan ihmisen kasvua tukevia kokemuksia seikkailun avulla, ja siihen sisältyy itse toiminnan lisäksi selkeä pedagoginen tavoite. Menetelmä on aina turvallista toteuttaa, ammattimaisesti ohjattua ja tavoitteellista. Kasvatuksessa korostuu prosessimaisuus, dialogisuus, reflektiivisyys ja osallistujan voimavaroihin keskitty-

minen. Lapset, nuoret ja aikuisetkin voivat hyötyä seikkailukasvatuksesta, ja sitä voidaan toteuttaa aidossa luontoympäristössä. Varhaiskasvatuksessa, nuorisotyössä ja esimerkiksi lastensuojelutyössä seikkailukasvatus on todettu hyväksi menetelmäksi. (Suomen nuorisokeskukset 2021.)

Seikkailukasvatuksen avulla voidaan kehittää itsetuntemusta, yhteistyötaitoja, kykyä hallita omia tunteita ja parantaa luottoa siihen, että selviää haastavista tilanteista. Ihmisen kasvu ja kehitys yhdistyy luontokokemuksiin usein seikkailukasvatuksessa. Lasten ja nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä ja ilmastomuutoksen hidastamisessa menetelmä on koettu toimivaksi. Tavoite asetetaan aina kasvatuksellisesta näkökulmasta, mitä kokemuksia syntyy, ja miten niitä voidaan käyttää voimavaroina myöhemmissä elämän haasteissa. (mt., 2021.)

Kasvatuksellisessa tarkoituksessa tehdystä seikkailusta voidaan puhua seikkailukasvatuksena. Silloin on kyse kasvattavasta vaikuttamisesta kasvatettavaan seikkailullisten toimintojen avulla, johon kuuluvat suunnittelu, opetus- oppimistapahtuma ja sen arviointi. (Karppinen 2015, 95.)

Seikkailukasvatuksen avulla saadaan ryhmälle hetkiä, joissa osallistujat näkevät toistensa vahvuudet, jolloin myös ryhmäytyminen on luontevaa. Automaattisesti ajatellaan, että seikkailu tarkoittaa vaativia eräretkiä, melontaa tai kiipeilyä, mutta seikkailukasvatusta voidaan myös tehdä vaikkapa sisätiloissa tai sosiaalisissa tilanteissa. (Suomen nuorisokeskukset 2021.)

Luontoyhteyden ylläpitämisessä ja palauttamisessa voidaan hyödyntää seikkailukasvatuksellista toimintaa. Ammatillisesti ohjattujen turvallisten luontokokemusten avulla pyritään lisäämään itsetuntemusta ja positiivisen minäpystyvyyden tunnetta. Seikkailukasvatuksen menetelmiä voidaan käyttää ryhmäytymisen välineenä sekä työkaluna kehittää yksilön itsetuntemusta ja kykyä tunnistaa omat voimavaransa. Kasvatuksellisen tuloksen aikaansaamiseksi luontokokemusten ja fyysisen toiminnan lisäksi ohjauksessa on otettava psyykkiset- ja sosiaaliset tarpeet huomioon. (Puhakka & Heinonen 2021, B10.)

Seikkailukasvatuksella on paljon samankaltaisuutta leiri – ja retkitoiminnan kanssa. Seikkailutoiminnan kasvaessa Suomessa myös leiritoiminnan arvostus on kasvanut nuorisotyön muotona. (Nieminen 1999, 94–95.)

3.4 Leiritoiminta

Leiritoiminta tarjoaa nuorelle elämän perusasioita, kuten tutustumista uusiin ihmisiin ja kokemuksia erilaisista toiminnoista, ohjelmaan kuuluu myös ruokailua ja lepoa. Leireily on elämää ryhmässä: majoitushuoneessa, pienryhmässä tai vaikkapa telttakunnassa. Siellä on järjestettyä ja ohjattua toimintaa, sekä ennen kaikkea aikaa omatoimisuudelle. Leirielämä voi tarjota nuorille voimakkaita elämyksiä, joita he eivät voi kokea kaupunkiympäristössä. Näitä ovat luontokokemukset, uudet sosiaaliset suhteet, leiriohjelman virikkeet ja jopa koti-ikävä. Siellä on oltava myös mahdollisuus yksityisyyteen ja hiljaisuuteen. Leireillä tehtävät asiat, kuten yöpyminen teltassa tai itse tehty ruoka nuotiolla voivat olla suuria kokemuksia nuorille, jotka viettävät erilaista elämää kaupungeissa. Nuoret ja vanhemmatkin ihmiset saavat uudenlaisia ärsykeitä omaan elämäänsä, joka mahdollistaa tutustumista paremmin itseensä ja toisiin ihmisiin erilaisessa toimintaympäristössä. (Ketola 2002, 48.)

Käsitteenä leiri-sana on antanut negatiivisen tai positiivisen kuvan, riippuen missä tilanteessa sanaa on käytetty. Leiri on voinut merkitä pakkoa, sortoa, kurjuutta: pakolais-, keskitys-, vankileiri, jolloin leiri-sanan käyttäminen on kuulostanut negatiiviselta. Toisaalta myös leirisanan käyttäminen antaa positiivisen kuvan; koulutus-, urheilu-, rippi-, harjoitus tai partioleiri. Vielä tänä päivänäkin Suomessa paimentolaiskulttuurin edustajat elävät leirimäisissä olosuhteissa suuren osan vuotta tai pysyvästi, näin elävät esimerkiksi saamelaiset poropaimenet. (mt., 2002, 49.)

Leirit tarjoavat nuorille kasvatusta ja yhdessä oloa, jossa eletään leiriläisten kanssa vuorokauden ympäri. Erityisesti syrjäytymisvaarassa oleville, tai jo syrjäytyneille on tärkeää tarjota kokemuksia luonnossa. Omin keinoin selviytyminen on aina tervehdyttävä elämys. Leirien monipuolisessa toiminnassa on hyvä, että ohjaajilla on erilaisia kykyjä ja erityisosaamista, joista kaikki leiriläiset voivat hyötyä. Leirien huolellinen suunnittelu ja ennakkoon valmisteltu työ maksaa vaivan takaisin. Leirityössä sattuvien onnettomuuksien taustalta löytyy yleensä hetkelisessä innostuksessa toteutettu leiritoiminta tai ohjelmanumero. Ohjaajilla on myös mahdollisuus päästä nauttimaan ja innostumaan leirielämästä. Leirin suunnittelu kuitenkin vaatii pitkän valmistelun ja työ voi olla leireillä todella raskastakin työntekijöille. (mt., 2002, 50–59.)

Leirityö Lahden nuorisopalveluiden leirikeskuksissa myötäilee Tapani Ketolan näkemystä leirityöstä. Nuoret saavat uusia sosiaalisia kontakteja leireillä ja voi syntyä myös uusia ystävyys-suhteita. Levon merkitys ja oikean päivärytmin löytyminen voi olla nuorille positiivinen haaste,

koska leireille on yleensä määritelty tietty leirirytmiksi minkä kanssa eletään leiriaika. Monelle nuorelle järjestettävä leiri voi olla se vuoden kohokohta, jolloin hän pääsee matkalle pois kotoa ja lähialueelta, sekä tekemään asioita, joita normaalisti ei ole mahdollista toteuttaa. Olemmekin pyrkineet järjestämään aina erilaisia aktiviteetteja, joita nuoret haluavat leireillä tehdä ja asioita, joita he eivät pääse normaalissa arkielämässä toteuttamaan.

Lahden nuorisopalveluiden Isorannan leirikeskuksen leirityöhön liittyvät oleellisesti seikkailukasvatus, elämyspedagogiikka ja ryhmien ohjaaminen eri toiminnoissa.

Yhteisöpedagogin tutkinto antaa hyvät valmiudet leirityöhön, leiritoimintaan ja seikkailukasvatukseen. Yhteisöpedagogin tutkinnon osa-alueista saa teoriatietoa siitä, miten toteutetaan esimerkiksi leiritoimintaa erilaisille ja ikäisille kohderyhmille. Vapaasti valittavilla opinnoilla voi vielä laajentaa omaa osaamistaan. Tietenkään kaikkia valmiuksia, osaamista ja tarvittavia lupia ei tutkinto oikeuta. Yhteisöpedagogit voivat kouluttautua itsenäisesti tai työnantaja voi kouluttaa omia työntekijöitä, jotta heillä on tarvittava osaaminen, joita seikkailukasvatus ja leiritoiminta vaativat heidän toimintaympäristöissään.

Elämys- ja seikkailukasvattajalle on asetettu tietyntylaiset vaatimukset. Kasvattajalla tulee olla hyvät persoonallisuuden piirteet, pedagoginen ja psykologinen pätevyys ja luontoa koskeva / liikunnallinen pätevyys. Seikkailuohjaajan tärkeimpiä ominaisuuksia on tehdä itsestään tarpeeton, ryhmän jäsenet oppivat enemmän mitä vähemmän ohjaaja puuttuu tekemiseen. On tärkeää, että ohjaaja on valmis vuorovaikutukseen opettavien kanssa, eikä vain ohjaa ja opeta. (Telemäki 1998a, 57–58.)

Yhteisöpedagogit ovat järjestö- ja nuorisotyön ammattilaisia ja asiantuntijoita, jotka työskentelevät kunnissa, järjestöissä, laitoksissa ja yrityksissä ohjaajina, kouluttajina, suunnittelijoina ja koordinaattoreina (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021).

Yhteisöpedagogitutkinnosta valmistuu arvostavan kohtaamisen ammattilaisia nuoriso- ja järjestötyöhön sekä yhä moninaisempiin ammatillisiin toimintaympäristöihin yhteiskunnan eri sektoreilla. Yhteisöpedagogit ovat aktiivisia, vastuullisia ja yhteisöllisiä toimijoita, jotka kehittävät toimintaympäristöissään myös erilaisia verkostoitumisen muotoja ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen kanavia. Yhteisöpedagogit tietävät yksilön kasvuun, kehitykseen ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021.)

Elämys- ja seikkailupedagogiikkaa opetetaan esimerkiksi monissa korkeakouluissa Euroopassa, Yhdysvalloissa ja Kanadassa. (Telemäki 1998b, 24.)

Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) on ollut pitkään seikkailukasvatuksen edelläkävijä Suomessa ja se on tarjonnut seikkailukasvatuksen opintojaksoja sekä laajempia opintokokonaisuuksia. Humanistinen ammattikorkeakoulu aloitti 2018 kansainvälisen yhteisöpedagogitutkinnon (AMK), joka painottuu seikkailukasvatukseen. Tutkinnon englanninkielinen nimi on Adventure and Outdoor Education. Kyseinen tutkinto on ensimmäinen ja tällä hetkellä ainoa korkeakoulutasoinen seikkailukasvatuksen koulutus Suomessa. (Karppinen 2020, 59.)

3.5 Työryhmän osaaminen ja muodostuminen

Leirityöryhmään on valikoitunut työntekijöitä, joilla on ollut kiinnostusta toiminnallisiin menetelmiin, seikkailukasvatukseen ja monipuolistaa omaa työnkuvaa sekä kehittää osaamistaan. Leirityöryhmään liittyminen on perustunut vapaaehtoisuuteen, joten näin on saatu motivoituneita työntekijöitä kehittämisprosessiin mukaan.

Uuden toiminnan luominen vaatii ryhmän jäseniltä monipuolista osaamista. Organisaatiossa kun muodostetaan uutta tiimiä, tulisi jokaisella ryhmän jäsenellä olla tieto siitä, kuinka he voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa tiimin tehokkuuteen. Toimiva tiimi tarvitsee osaavia, motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä. Onnistuneen ryhmän vuorovaikutus on toimivaa ja he saavat luotua uuden toimintamallin yhdistämällä heidän osaamisensa. (Vehkaperä 2013, 64.)

Vaikka ryhmäläiset ovat samaa ammattikuntaa ja tavoittelevat samaa päämäärää, voi suhtautuminen uusiin asioihin, haasteisiin ja muutoksiin olla erilaista (mt., 2013, 70). Innovatiivinen tiimi tarvitsee jäsenekseen henkilöitä, jotka ovat eri ikäisiä ja eri sukupuolta. Heiltä pitää löytyä taitoa ongelman ratkaisuun, luovuuteen ja ideointiin. Kokeneet työntekijät tarvitsevat rinnalleen uusia työntekijöitä, sekä teknisiä osaajia ja ihmistuntijoita. (mt., 2013, 71.)

Jäävuorimetamorassa vuorenhuippuna toimii tavoitteen saavuttaminen. Vuorenhuipun saavuttamiseen vaaditaan toimiva vuorovaikutus, sekä motivoitunut ja ryhmän toiminnasta kiinnostunut työntekijä. (mt., 2013, 66.) Ongelmien ratkaisussa tarvitaan monipuolisia näkökulmia, eikä oma näkemys asiaan ole aina oikea ratkaisu.

Bruce Tuckerman on kuvannut vuonna 1965 mallin, joka tarkastelee ryhmän kehitystä ihmissuhteiden ja ryhmän toiminnan näkökulmasta. Ryhmän kehitys alkaa muodostumisvaiheesta, jota seuraa kuohuntavaihe. Kolmantena kohtana on sopimusvaihe, jota seuraa hyvin toimivan

ryhmän vaihe ja lopettamisvaihe. Näitä vaiheita on helppo tunnistaa pidempään jatkuneen ryhmän osalta, toisin kuin lyhyissä projekteissa. (Vehkaperä 2013, 78–79.)

Muodostusvaiheessa ryhmä saattaa odottaa johtajaltaan tukea ja apua tilanteen ratkaisuun. Tämä vaihe on ryhmän muodostumiselle tärkeä, koska se määrittää paljon millä tavalla ryhmä tulee toimimaan tulevaisuudessa. Jos ryhmä sallii alusta alkaen tietynlaisen toiminnan tiimin sisällä ja sen johtamisessa, tulee se jatkumaan koko ryhmäprosessin ajan. Ensimmäisestä tapaamisesta lähtien tulee sopia yhteisistä säännöistä. Jokaisen tulee tietää mitä häneltä odotetaan, kuka toimii tiimin kokoonkutsujana ja kuka kirjoittaa tapaamisista muistion. Tiimi ei aina tarvitse johtajaa, jolloin jokaisen ryhmäläisen on sitouduttava ja otettava vastuu toiminnasta. Useimmin kuitenkin valitaan henkilö, joka toimii koordinaattorina tiimille. Uuden toimintatavan käynnistämisen vaiheessa esimiehen rooli on tärkeä ja hänen tulisikin auttaa tiimiä sopimaan toimintatavoista ja rooleista, sekä ottamaan vastuuta tavoitteen saavuttamisesta sekä sen johtamisesta. (mt., 79.)

Kuohuntavaiheessa ryhmän sisäiset konfliktit syntyvät ja tyypillistä on esimiehen haastaminen ja tehtävien vastustaminen. Tässä vaiheessa ei päästä vielä tarttumaan tehtävään työhön. Tiimin jäsenistä saattaa syntyä kuppikuntia ja pahimmassa tapauksessa kuppikunnat toimivat muiden tietämättä asiasta. Kuohuntavaihe on pakollinen osa tiimin muodostumista, koska silloin ryhmän jäsenet hakevat paikkaansa tiimissä. Henkilön kokiessa, ettei häntä kuulla tai ymmärretä, tulee hän jatkossa suorittamaan vain pakollisiksi annetut tehtävät. Koordinoijan, esimiehen tai jonkun muun ulkopuolisen henkilön tulisi toimia tässä vaiheessa apuna, jolloin ryhmä pääsee kuohuntavaiheen ylitse. Esimerkiksi joku tiimin ulkopuolinen henkilö voisi haastaa ryhmää miettimään asiaa jostain toisesta näkökulmasta. (mt., 79–80.)

Sopimusvaiheessa tiimiläiset hyväksyvät toistensa erilaisuuden ja konfliktitilanteet pystytään käsittelemään loukkaantumatta. Tiimi ei enää tarvitse esimiestä vuorovaikutuksen sanoittamiseen ja ilmapiirin luomiseen. Silti esimiestä tarvitaan siinä vaiheessa, jos yksittäiset henkilöt esittävät tyytymättömyyttään tiimin toimintaan. Tällöin esimiehen tulee kannustaa henkilöitä esittämään tyytymättömyytensä tiimin jäsenille. Tiimin huonosta ilmapiiristä myös esimies tulee saamaan osansa. Tällöin tiimi saa yhden yhteisen vihollisen ja epämiellyttävät tunteet saatetaan purkaa esimieheen. (mt., 80.)

Hyvin toimivassa ryhmässä on vaihe, jolloin tiimi on tuottava ja tehokas. Aika pystytään käyttämään tavoitteen saavuttamiseen, eikä energiaa tarvitse kuluttaa epäselvään työnjakoon ja henkilöiden välisiin ongelmiin. On saavutettu vaihe, jossa jokainen puhaltaa yhteen hiileen. Esimiehen rooli on olla kannustava ja ohjata tiimiä esimerkiksi vertaisoppimaan asioita muilta asiantuntijoilta. Tiimi kykenee ottamaan vastaan palautetta ja muuttamaan toimintatapojaan. Tiimi nauttii tekemästään työstä, jota esimiehenkin on mukava seurata. (mt., 80–81.)

Lopettamisvaiheessa ryhmäprosessin eri vaiheet eivät välttämättä ole toteutuneet ja tiimi on saattanut jäädä kuohuntavaiheeseen. Silti on onnistuttu ja saatettu tehtävä loppuun asti. Lopettamisvaiheessa olisi hyvä pohtia, missä on onnistuttu ja mitä olisi pitänyt tehdä toisella tavalla. (mt., 81.)

3.5.1 Työryhmän johtaminen

Johtajan tulee nähdä alaisensa yksilönä, sekä pitkäaikaisena rinnalla kulkijana ja arvokkaana henkilönä, jota ei saa menettää. Jos esimiehen energiat ja tekeminen on jossain muualla, kuin ajatuksessa, että henkilöstö on organisaation tärkein voimavara jää henkilöstön osaaminen hyödyntämättä. Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle tulee tilanne, että osaavista tekijöistä on huutava pula. Parhaiten tulevat menestymään ne toimijat, jotka saavat sitoutettua työntekijänsä ja onnistuvat houkuttelemaan uusia työntekijöitä. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 9–13.) Hyvällä johtajalla on vaikutus siihen valitsevatko työntekijät tehtävän tai työpaikan (Turtio 2017, 39).

Y-sukupolvi tai nettisukupolveksi kutsutut työntekijät koostuvat vuosien 1980–2000 aikana syntyneistä henkilöistä. He eivät elä työtä varten, vaan tekevät työtä elämää varten. Nykypäivänä odotetaan, että työ on innostavaa, johtaminen oikeudenmukaista ja yhteistyö mukavaa. Jotta motivoituneet ja osaavat henkilöt saadaan pysymään työntekijöinä, on johtamiseen kiinnitettävä huomiota. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 19.) Tavoitteiden saavuttaminen vaatii esimiehen ja alaisen välillä jatkuvaa vuorovaikutusta ja esimiehen tehtävä on tavoitteiden määrittäminen (mt., 23).

Johtaja ei vastaa kaikesta yksin, mutta hänen vastuullansa on se millä tulos tehdään. Työn tekeminen yhteisvastuullisesti ja avoimella keskustelulla parantaa työympäristöä ja hyvinvointia. (Turtio 2017, 13–14.) Perinteisessä ja ehkä jo vanhanaikaisessa johtamismallissa oletetaan, että esimiehellä on valta, viisaus ja oikeat vastaukset. Yrityksissä ja organisaatioissa, joissa tämä ajattelutapa on vielä käytössä, menetetään työntekijöiden potentiaali ja työntekijät odottavat

johtamispalvelua. Johtaja ja johdettava ajatusmallissa ajaututaan helposti arvostelevaan puheeseen, joka heikentää hyvän vuorovaikutuksen ja yhteyden syntymistä. (mt., 30.) Kun johtaminen johtajien ja johdettavien kesken on tehty, on mahdollisena lopputuloksena hyvin toimiva organisaatio (mt., 25).

Johtaminen ei ole helppo tehtävä. Johtajaa tarkkaillaan jatkuvasti, miten hän toimii, tai mitä hän tekee. Odotukset johtajasta saattavat olla suuret ja tästä syntyneet ongelmat saattavat kaatua hänen niskaansa. Mitä paremmin johtaja tuntee omat vahvuutensa, sitä paremmin hän osaa rakentaa johtamisen perustan. Heikkouksiensa tiedostaminen parantaa taas oppimista erilaisten ihmisten johtajaksi. Henkilöiden kokiessa johtajan läsnäolon vilpittömänä, parantaa se työn suoritusta, joka vaikuttaa aina asiakkaiden tyytyväisyyteen asti. (mt., 26–27.) Auttamisen ja tukemisen tahtotilan puuttuessa, johtaa se puhumattomuuteen ja työntekijöiden etäännyttämiseen. Huono johtaminen tekee yksittäisestä työntekijästä tehottoman, joka johtaa seuraavaksi koko tiimin tehottomuuteen ja lopulta vaikuttaa koko organisaation tasolla. Esihenkilön huono esimerkki vähättelevinä sanoina ja tekoina voi olla laukaiseva tekijä kyseiselle toiminnalle. (mt., 30–32.)

Reilu keskustelu tyytymättömyyteen johtamisesta, on ainoa vaihtoehto, jolloin päästään parempaan vuorovaikutukseen. Johtajan ja johdettavien on yhteisesti sovittava, ettei rimanalituksia ja huonoja toimintatapoja hyväksytä. Näin toimimalla pystytään rakentamaan parempi polku tulevaisuuteen. (mt., 40.) Johtajuutta tarvitaan, jotta tiimi saadaan kulkemaan samaan suuntaan ja rakentamaan yhteistyötä. Se että henkilö kantaa esihenkilön titteliä, ei tarkoita, että hänen työtehtäväänsä kuuluu johtajuus. Johtajuus saattaa tällöin olla jollain muulla henkilöllä tiimin tai ryhmän sisällä. (mt., 28.)

Johtajuus ja johtaminen on hyvä erottaa toisistaan. Johtaminen tarkoittaa niitä tapoja, joilla johtajuus tulee esille. Johtaminen on asennetta ja konkreettisia tekoja, joilla vaikutetaan toisiin ja ohjataan heitä. (mt., 28.)

4 LEIRITYÖN TOIMINNAT ISORANNAN LEIRIKESKUKSESSA

4.1 Ohjatut toiminnot

Seuraavassa käymme läpi toimintoja, joita Isorannan leirikeskuksessa on tarjolla. Avaamme millaisia osaamisvaatimuksia ja ammattitaitoa henkilökunnalta odotetaan toimintojen suorittamiseen. Onko tämän hetken henkilökunnan osaamisessa ja ammattitaidossa puutteita ja miten näihin puutteisiin olisi hyvä reagoida. Käymme myös läpi toimintojen turvallisuusnäkökulmaa ja leirikeskuksen toimintaan vaikuttavia lakeja, säädöksiä, määräyksiä ja viranomaisohjeita.

Isorannan leirikeskuksessa on tarjolla kolmenlaisia ohjelmapaketteja, omatoimisia, opastettuja ja ohjattuja ohjelmapaketteja.

Omatoimiset ohjelmat ovat sellaisia, joita ryhmät voivat suorittaa itsenäisesti, ilman henkilökunnan ohjausta, mutta tarvittaessa leirikeskuksen välineitä hyödyntäen. Näitä voivat olla jalkapallo, rantalentopallo, polkupyöräretki, hiihtoretki, patikkavaellus, pulkkamäki, pihapelit ja ongelmanratkaisupelit. Ryhmät voivat käyttää vapaasti leirikeskuksen aluetta ja välineitä. Käytettävissä ovat esimerkiksi kartat, polkupyörät ja kypärät, pallot, ja kompassit. (Pusa 2020.)

Opastetut ohjelmat ovat toimintoja, joita ryhmät voivat toteuttaa henkilökunnan antaman opastuksen ja turvallisuusohjeiden jälkeen itsenäisesti leirikeskuksen välineitä hyödyntäen. Henkilökunta opastaa ryhmiä tarvittaessa sääntöihin, käyttövälineisiin ja turvallisuusohjeisiin. Näihin kuuluvat esimerkiksi suunnistus, frisbeegolf tai lumikenkien käyttö. (mt., 2020.)

Ohjatut ohjelmapaketit vaativat ohjaajan läsnäoloa ja ohjausta koko ajan. Näitä voi suorittaa itsenäisesti vain, jos omalla ohjaajalla on siihen vaadittavat tiedot ja taidot. (mt., 2020.)

Seuraavassa avataan näitä ohjattuja ohjelmapaketteja, mitä Isorannan leirikeskuksessa tällä hetkellä on tarjolla.

4.1.1 Paintball ja Airsoft

Paintballissa ammutaan värikuula-aseella eli merkkaimella värikuulia. Lahden nuorisopalveluilla on Naumin alueella yksi metsärata ja toinen Paintball-areena on valmistumassa Isorannan alueelle vuonna 2021. Rata toimii pienen kävelymatkan päässä Isorannan leirituvasta. Rata tu-

lee täyttämään kaikki turvallisuusnäkökulmat ja se rakennetaan huolellisesti, jolloin sille saadaan pitkä käyttöikä. Nuorten työllisyyspalveluiden remontointi ja kunnossapidon toimiala on tehnyt jo pelialueelle alustavia töitä. Areenalle rakennutetaan kiinteät este-elementit. Pelialuetta ympäröi turvaverkko, jolloin aluetta voidaan käyttää paintballissa tai airsoftissa. Turvaverkko mahdollistaa esimerkiksi alueen vieressä toimivan jousiammuntapaikan käytön. Lahden nuorisopalvelut on hankkinut omat pelivälineet ja suojarusteet, jotta kyseistä “liikuntamuotoa” voidaan nuorille järjestää. Pelimuotoina voi olla perinteinen joukkuepeli 5 vs. 5, tai vaihtoehtoisesti pelaaminen onnistuu vaikkapa lipunryöstönä. Toimintaan perehtyneiden ohjaajien tulee olla aina paikalla, kun pelit ovat käynnissä.

Alusta asti opinnäytetyön kirjoittajat ovat miettineet uusien toimintojen tuomista leirikeskusten ympäristöön. Kirjoittajat toimivat myös itse kyseisten toimintojen ohjaajina Naumin ja Isorannan leirikeskusten alueella. Suunnitteluprosessissa on hyödynnetty nuorten tuoreita näkemyksiä esimerkiksi alueen suunnittelussa.

Remontoinnin ja kunnossapidon toimiala on raivannut Naumin pelialueen, sekä rakentanut esteet metsäareenalle. Tammikuussa 2021 pidetyssä palaverissa sovittiin, että puu- ja pintakäsittelyn toimiala rakentaa Lahdessa Veivikadun toimipisteessä valmiit este-elementit, jotka remontoinnin ja kunnossapidon työntekijät asentavat Isorannan pelialueelle. Tähän palaveriin osallistui myös toinen opinnäytetyön tekijöistä. Pelialueen esteiden suunnittelun teki medialle palkattu nuori. Remontointi- ja kunnossapitotoimiala yhdessä Isorannan päätoimisten työntekijöiden kanssa ovat tehneet pohjatöitä ja turvaverkkojen tolppien pystyttämistä. Turvaverkot tullaan pystyttämään tolppiin, jotta lähialueen toimintoja voidaan käyttää samaan aikaan paintball- ja airsoftpelien kanssa.

Paintball pelialueen on täytettävä pelaamiseen vaadittavat turvallisuuskriteerit. Pelialue pitää olla pelaamiseen soveltuva, eikä sivulliselle, eläimille tai omaisuudelle saa aiheutua vahinkoa. Pelialue on eristettävä lippusiimoin tai turvaverkoin, eikä pelaaminen saa häiritä ulkopuolisia ihmisiä. Alueella on oltava riittävä valvonta pelin aikana, jottei sivullisia pääse vahingossa pelialueelle. Pelialueen tulee olla turvallinen pelaamiseen. Alueella ei saa olla mahdollisia vaaranpaikkoja kuten jyrkänteitä, rotkoja luhistuvia rakenteita, liukkaita pintoja, jne. (Suomen Paintball liitto –SPBL turvallisuusohje 2021.)

Pelialueella on oltava turva-alue, joka on pelialueesta rajattu alue, jossa jokaisen pelaajan tai sivullisen on turvallista oleskella. Turva-alueella tai sen läheisyydessä merkkaimet on pidettävä

varmistettuna ja piipussa on oltava piippusukka. Turva-alueella voidaan liikkua ilman maskia, mutta tällöin ase on varmistettu, piipussa piippusukka ja merkkain laitettu telineeseen. (mt., 2021.)

Paintball varusteiden pitää olla asianmukaiset. Kaikilla osallistujilla ja tuomarilla on oltava maskit päässä. Maskin tulee täyttää standardin ASTM F-1776 mukaiset vaatimukset. Maskin tulee suojata silmät, korvat, nenä ja suu. Maskin pitää pysyä päässä kovassakin liikkeessä. Maskista tulee löytyä leukaremmi ja niskaan tuleva kiristyshihna. Linssin pitää olla ehjä, läpinäkyvä ja puhdas. Pelialueella ei saa missään tilanteessa riisua maskia päästä. Kukaan pelialueella liikkuva ei ole poikkeus, ei edes pelin vetäjä, kuvaaja tai tuomari. (mt., 2021.)

Merkkaimien tulee olla huollettu ja toimintakunnossa. Peleissä saa ainoastaan käyttää paintballissa hyväksyttävä merkkaimia ja sen tulee täyttää ASTM F2273-03 mukaiset vaatimukset. Sitä tulee aina käsitellä kuin se olisi ladattu ja sitä ei koskaan laukaista paikassa, jossa on ihmisiä ilman maskia. (mt., 2021.)

Kun merkkainta ei käytetä, piipussa on pidettävä piippusukkaa. Piippusukka on maskin jälkeen tärkein käytössä oleva suojaruste. Piippusukka kiinnitetään kuminauhalla piipun päähän, piippusukka varmistaa, ettei vahingonlaukauksissa tapahdu vaarantavia tilanteita itselle eikä kanssa pelaajille. (Paintball yrittäjät 2021.)

Vahingonlaukauksia ei pitäisi muutenkaan tapahtua, mutta jollei ohjeita ole kuunneltu ja ollaan innoissaan kentällä, turvallisuusohjeet ovat voineet jäädä huomioimatta. Tällöin kyseinen piippusukka on loistava turvallisuusvaruste. Ohjaajien tehtävä on varmistaa, että osallistujille tulee piippusukan käyttäminen tutuksi.

Muita suojaia voivat olla hanskat, päähineet, tukevat kengät. Näiden käytöllä voidaan estää loukkaantumisia ja kivuliaita osumia. (Suomen Paintball – SPBL turvallisuusohje 2021.)

Jos alueella on tulipalovaara, tulee paikalla olla alkusammutusvälineistö. Lisäksi on huolehdittava pelaajien riittävästä nesteytyksestä nestehukan / lämpöhalvauksen välttämiseksi erityisesti kesäaikaan pelattaessa ja riittävästä pukeutumisesta talvisaikaan pelatessa. Talvella on myös huolehdittava, etteivät värikuulat pääse jäätymään. (mt., 2021.)

Pelin vetäjällä tulee olla vähintään SPR:n EA I oleva ensiapukoulutus voimassa, sekä pelialueella on oltava tarvittava ensiapuvälineistö. Pelin järjestäjän on huolehdittava etukäteen mahdollisen loukkaantuneen henkilön evakuointiin riittävä välineistö pelipaikalle ja suunniteltava etukäteen evakuointireitti. (mt., 2021.)

Isorannan leirikeskuksessa airsoftia voidaan pelata samalla kentällä, kun paintballia. Kenttä on rakennettu niin, että molempia lajeja voi turvallisesti pelata, vaikka jossain lähistöllä olisi muita toimintoja menossa. Tässä on huomioitu myös turvaetäisyydet. Pelimuotoina 5 vs. 5 ja lipunryöstö sopivat järjestettäväksi Isorannan areenalla.

Paintball suojarusteet soveltuvat myös airsoftiin. Airsoft kuulat ovat myös biohajoavia, kuten paintballissa käytettävät värikuulatkin. Näin vältetään ympäristöhaitoilta.

Airsoftissa käydään samalla tavalla kuin paintballissa turvallisuusohjeet läpi. Tutustutaan käytävissä oleviin pelivälineisiin ja niiden toimintaan. Käydään kaikki oleelliset asiat läpi turvallisesta pelaamisesta ja pelialueella toimimisesta. Isorannassa kaikilla on käytössä suljetut suojalasit, koska käytämme samoja varusteita kuin värikuula-peleissäkin.

Myös ennen toimintojen aloittamista opetetaan kaikille henkilökohtaisesti pelivälineen turvallinen käsittely. Taukoalueella peliväline pidetään telineessä lippaat irrotettuina ja suojasukka piipun päässä.

Toiminnan vetäjät ohjaavat peliä samalla tavalla kuin paintballissa: Peli käy, peli seis, peli jatkuu, peli ohi, varmistakaa peliväline, lipas irti, suojasukka piipun päälle ja piippu osoittaa kohti maata. Tarkalla ohjeistuksella vältetään mahdolliset vaaratilanteet.

4.1.2 Melonta

Melonta on vesillä liikkumisen muoto, jossa liikutaan melan avulla kanootilla tai kajakilla. Avokanoottia melotaan tyypillisesti yksilapaisella ”inkkarimelalla”, kajakkia kaksilapaisella. Melontaa harrastetaan vapaa-ajan liikuntamuotona, retkeilynä ja kilpaurheiluna. (Wikipedia 2020.)

Isorannan leirikeskuksessa ohjatussa toiminnassa Melonta 1:ssä opetellaan melonnan alkeet ja turvallisuusohjeet, sekä harjoitellaan tyynessä vedessä kanooteilla. Melonta 2 on melonnan jatkoarjoittelua, sekä pieni retki kanooteilla. Melonta 3 sisältää melonnan perusteet ja turvalli-

suusohjeet sekä melonnan harjoittelua kajakeilla. Harjoittelu pitää sisällään mm. kaatumisharjoittelun, sekä muita turvallisuuden liittyviä harjoituksia. Melonta 4 sisältää melonnan harjoittelua kajakeilla sekä pienen melontaretken. Myös nuorten kanssa voidaan toteuttaa kanoottipurjehdusta, jossa rakennetaan kanooteista purjealus ja purjehditaan sillä lähivesillä. Lahden nuorisopalveluilla on Isorannassa käytössä kahdeksan intiaanikanoottia ja neljä kajakkia. (Sulonen 2019.)

Melonta- ja soutuliitto suosittelee seuraavissa kappaleissa esitettäviä koulutuksia käytäväksi henkilökunnalle, jotta voidaan turvallisesti järjestää melontatilaisuuksia. Lajiliitot eivät kuitenkaan voi määrätä pakolliseksi heidän koulutuksiaan, vaan palvelutarjoajan on huolehdittava, että henkilökunnalla on riittävä koulutus ja ammattitaito toimia vaikkapa melonnan ohjaajana.

Myös Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes määrittää, että toiminnanharjoittajan on tunnettava oma palvelunsa ja hänellä on oltava riittävä koulutus, kokemus ja osaaminen palvelun turvalliseen järjestämiseen. (Turvallisuus- ja Kemikaalivirasto Tukes 2021.)

Melonnan ohjaajia tarvitaan silloin, kun melonta lähtee pois tarkasti määrytyltä alueelta, esimerkiksi poijutettu alue. Melonnan ohjaajan koulutusta järjestää Suomen kanoottiliiton paikallistason melontaseurat sekä oppilaitokset ja yritykset. Ohjaajalla on oltava myös pintapelastusvalmius. (Vihersalo & Pusa 2010.)

Melonta- ja soutuliiton melonnan koulutusjärjestelmä on kehitelty vastaamaan tyypillisiä seurojen ohjaus- ja koulutustilanteita. Koulutusjärjestelmä sekä Euro Paddle Pass (EPP) -pohjaiset taitokokeet soveltuvat kuitenkin hyvin myös yritystoimintaan sekä oppilaitoksiin. Melontataitotestit 1 ja 2 on korvattu EPP (Euro Paddle Pass) -perusteisilla melontataitotesteillä. (mt., 2021.)

Koulutusjärjestelmässä on kaksi polkua. Henkilökohtaisten melontataitojen kehittämiseen tähtäävä ”Melojan polku” sekä seurojen ohjaus- ja koulutustehtäviin tähtäävä ”Kouluttajan polku”. (mt., 2021.)

Meloja 1 -peruskurssi kestää 10 tuntia, jossa käydään läpi perustekniikat. Kurssin jälkeen uusi harrastaja pystyy melomaan helpoissa olosuhteissa ja osallistumaan ohjattuihin melontaretkiin ja harjoituksiin. (mt., 2021.)

Melontaohjaajaksi voi pätevoityä ohjaajakurssilla. Ohjaaja voi ohjata iltalenkkejä, vetää retkiä ja avustaa koulutuksissa. Ohjaaja toimii helpoissa olosuhteissa, tyypillisesti lähivesillä ja rannantuntumassa. Pääpaino ohjaajakoulutuksessa on käytännön taidoissa, joihin kuuluu mm. melonta lähivesillä ja helpoilla retkillä. Ohjaajakurssin ennakkovaatimuksena on melonnan mahdollistava terveydentila sekä fyysinen kunto. Vaatimuksena on 200 metrin uimataito sekä 50 metrin hinaus melontavarusteissa. Lisäksi vaaditaan vähintään yhden vuoden melontakokemus, sekä kokemusta melonnan ohjaamisesta tai opettamisesta. Tähän kuuluu sujuva kajakin / kanootin käsittelytaito, joka osoitetaan toisen tason taitokokeella. (mt., 2021.)

Ohjaajakurssin kesto on kahdeksan tuntia teoriaopetusta, ja kaksitoista tuntia käytännön harjoittelua. Tähän kuuluu opetus- ja ryhmän ohjaamisen näytöt, sekä taitokoe ja mahdollinen teoriakoe. Ohjaajakurssin sisältöön kuuluu turvallisuus, opetustaidot, melonnan yleistietous ja ryhmien ohjaaminen. (mt., 2021.)

Ohjaajakurssin sisältöön kuuluvat turvallisuusosio, opetustaidot, melonnan yleistietous ja ohjaaminen. Turvallisuusosiossa ohjaaja osaa melonnan turvallisuusohjeen, ymmärtää olosuhdetietoutta, kanootin ja melojan turvatarkastuksen, turvasuunnitelman, riskianalyysin, lainsäädännön ja vastuukysymykset ja navigoimisen. Opetustaidoissa käydään läpi opettamisen perusteet, melonnan peruskurssin taitojen opettaminen, melonnan peruskurssin tietojen opettaminen. Melonnan yleistiedossa opetellaan kalusto ja varustus, melonnan lajit, seuratoiminta, melonnan taustaorganisaatiot, ympäristötietous ja jokamiehen oikeudet- ja velvollisuudet. Ohjaamisessa käydään läpi ryhmän ohjaamisen perusteet, ryhmän ohjaaminen peruskurssilla ja ryhmän ohjaaminen päiväretkellä. (mt., 2021.)

Kurssin ohjaajalla saa olla suoraan vastuullaan korkeintaan 18 hengen ryhmä. Ohjaajalla on oltava nimettynä riittävän päteviä avustajia kyseisiin melontatilanteisiin. Toiminnan järjestäjän vastuuhenkilöllä on oltava riittävä taito, kokemus ja tieto toiminnan järjestämiseen. Suositeltavaa on, että toiminnan toteutuksesta vastaavalla on melonnanohjaajan, valmentajan, melontopajaan tai kouluttajan pätevyys. Vastuuohjaajalla on oltava voimassa oleva SPR:n EA I koulutus tai vastaavat taidot. Melojan EA-kurssin käyminen olisi suositeltavaa. Kaikkien vesillä toimivien ohjaajien on kyettävä hallitsemaan oma kanoottinsa siten, että hän pystyy auttamaan, ohjaamaan ja opastamaan ryhmää. (mt., 2021.)

Melojilla on oltava tarkoituksenmukaiset pelastusliivit ja ne pitää olla myös oikean kokoiset, sekä olosuhteisiin sopiva melonta-asu. Ohjaajalla tai turvaveneessä tulee olla mukana lämpöpeitto, ensiapupakkaus, matkapuhelin, vesipullo ja energiapitoista syötävää. Vastuuohjaajan on huolehdittava, että tapahtumassa on mukana riittävä määrä varusteita, joita voidaan tarvita eri tilanteissa. Välineistä on vastuussa järjestävä organisaatio, että kanootit, kajakit ja varusteet ovat melontakelpoisia ja hyvässä kunnossa (mt., 2021.)

Isorannan leirikeskuksessa järjestettävissä melomiseen tutustumisissa kyse ei ole vaativista ja pitkäkestoisista melontaretkistä. Tämä tarkoittaa alkeiden opettelua ja pieniä melontaretkiä. Isorannan leirikeskuksessa on kuitenkin moottorivene käytettävissä, vaikka melottaisiin vaan lähialueella. Moottorivenettä käyttävät ohjaajat, jotka ovat osallistuneet veneilynperusteet kursseille, sekä saaneet veneeseen käyttökoulutukseen.

4.1.3 SUP-lautailu

SUP-lautailu (SUP= Stand Up Paddling) on alun perin Havaijilla alkunsa saanut hauska ja helposti omaksuttava surffauksen kantamuoto. SUP-laudalla melotaan seisaaltaan suurella surffilaudalla ja nähdään vesistö aivan uudeltaisesta näkökulmasta. "Suppailu" on oivallista kokovartalon liikuntaa, joka kehittää aerobista kuntoa, lihaskestävyyttä sekä tasapainoa. SUP-lautailu sopii kaikille, jotka ovat kiinnostuneita vesillä liikkumisesta, ikään ja kuntoon katsomatta. (Arctic Trainers 2020.)

SUP-lautailun turvallisuusohjeistus sisältää seuraavat asiat. Reitti tulee suunnitella aina sään, olosuhteiden ja taitojen mukaan. Aloittelijan tulee harjoitella alkuun melomista vain rannan tuntumassa. Laudassa oleva karkuremmi toimii lautailijan turvavyönä. Toiminta vaatii myös aina kelluntaliivien käyttöä. Puhelimen voi ottaa mukaan vedenpitävään pussiin, ja varmista, jotta 112 Suomi sovellus on ladattu siihen. Yleismallinen lauta sopii kaikille. Seisomalla keskellä lauttaa, ja opettelemalla oikeanlainen melontatekniikka edesauttaa rasituksen kohdistumista koko keholle. Näin toimimalla liikkuminen on nautinnollista. Matalassa vedessä meloessa tulee melomisen tapahtua polviltaan. Osallistumalla SUP-melonnan alkeiskurssille opitaan oikea tekniikka. Kaatumistilanteissa päästä mela, nouse laudalle ja melo käsin melan luo. Hätämerkki on käsien heiluttaminen yhtäaikaaisesti pään yläpuolella. (Suomen melonta- ja soutuliitto ry 2021.)

4.1.4 Veneily ja kalastus

Veneily on loistava harrastus, jossa yhdistyy liikunta, virkistäytyminen, oppiminen yhdessäolo ja luonnosta nauttiminen. Veneilijöiden tulee aina kunnioittaa hyviä merimiestapoja, sekä myös herkkää luontoa. Veneily vaatii paitsi oikeat välineet, myös osaamista, ymmärrystä ja tervettä asennetta. Turvallisuutta voi parantaa kouluttautumalla ja pitämällä vene hyvässä kunnossa. (Kaikki veneilystä 2021.)

Veneily tarjoaa kolmena vuodenaikana mahtavia luontokokemuksia, reilusti raitista ilmaa ja liikuntaa keskellä Suomen kauneinta ja muuttuvaa luontoa. Veneilyssä tärkeimmät turvallisuusvarusteet ovat veneilijän terve järki ja harkintakyky, sillä usein veneillessä liikutaan melko kaukana sivistyksestä. (Metsähallituksen luontopalvelut 2021.)

Lahden nuorisopalveluilla veneily pääsääntöisesti toteutetaan leirikeskusten lähialueilla, mutta veneily-ympäristö on kuitenkin yhdessä Suomen suurimmista järvistä Päijänteellä.

Vastuu veneestä ja siinä olevien henkilöiden turvallisuudesta kuuluu veneen päällikkönä toimivalle ohjaajalle ja sen omistajalle. Veneen on oltava turvallinen ja siinä pitää olla pakolliset turvallisuusvarusteet, kuten pelastusliivit, aivot tai mela, ankkuri köysineen, tyhjennysväline, hätäkatkaisin, hätämerkinantovälineet ja veneen moottorin koon mukaan sammutin sekä riittävästi polttoainetta. Veneen säännöllinen katsastus auttaa edistämään sen turvallisuutta. (Metsähallituksen luontopalvelut 2021.)

Leirikeskusten ohjaajilla pitää olla matkapuhelimeen ladattu 112 sovellus ja puhelimen muistissa on hyvä olla valtakunnallisen meripelastuksen puhelinnumero 0294 1000.

Vesialueilla voi retkeillä jokamiehenoikeudella. Isorannan lähellä sijaitsee Päijänteen kansallispuiston Kelventeen alue. Alueella tulee ottaa huomioon sen järjestyssäännöt. Kansallispuistoissa saattaa olla vesialueita tai luontoa, joilla liikkumista on rajoitettu.

Vesillä sään vaihtelut koetaan huomattavasti arkielämää voimakkaammin. Tuulinen ja sateinen iltapäivä voi hetkessä muuttua huikaisevan kauniiksi ja tyyneksi auringonlaskuksi. Vesillä liikkuminen edellyttääkin liikkujalta aktiivista säätilan ja ennusteiden seuraamista. (Metsähallituksen luontopalvelut 2021.)

Leirityönohjaajien kannattaa aina ennakoida ja olla ajan hermoilla muuttuvista sääolosuhteista. Aina voidaan leiriohjelmaa muokata ja siirtää, jotta saadaan varmasti turvalliset sääolosuhteet

vesillä liikkumiseen. Tämä vaatii ohjaajilta ymmärrystä ja tilannetietoutta alueella, jossa toimintaa järjestetään. Yön yli kestäviä retkiä tehdessä, varsinkin vieraisissa rantautumispaikoissa, ohjaajien on tiedettävä metsähallituksen sekä kuntien ja virkistysalue yhdistysten rantautumispaikat. Lisäksi tulee tietää veneilijöille osoitetut retki- ja luonnonsatamat sekä telta- ja tulentelepaikat.

Kalastuksen yksi vanhimmista muodoista on vetouistelu. Vetouistelua voidaan harrastaa perinteisellä soutuveneellä tai uisteluun soveltuvalla veneellä. Isorannan leirikeskuksesta on monikäyttöinen moottorivene, joka soveltuu pelastuskäyttöön, veneretkille sekä vetouisteluun. Leirikeskukseen on hankittu keväällä 2020 neljä kappaletta vetouisteluun soveltuvia vapoja, keloja ja vieheitä. Lisäksi veneeseen on asennettu rosteriset vapatelineet sekä hankittu siimanlevittimet ”plaanarit”, jotka mahdollistavat useamman henkilön kalastamisen samanaikaisesti.

Onginta on usein ensimmäinen askel kalastukseen ja yleensä melko saalisvarma kalastustapa, joten siitä on mukava aloittaa. (Suomen Vapaa-ajankalastajien Keskusjärjestö ry 2020.)

Turvallisuusohjeet ja turvallisen kalastamisen alkeet käydään nuorten kanssa läpi ennen kuin lähdetään veneilemään ja kalastamaan. Vetouistelua voidaan järjestää omalla veneellä Päijänteellä ja opetella käyttämään vetouisteluvälineitä. Ongintaa voidaan harrastaa omasta rannasta tai sitten etsiä parempia kalastuspaikkoja pitkin Päijännettä.

Kalastuksessa pätevät samat turvallisuusohjeet, kuten yleisesti veneilyssäkin. Lisäksi kalastusreissulle osallistuvien kesken käydään läpi kalastusmateriaali, mitä otetaan veneeseen ja annetaan nuorille tarvittava käyttökoulutus kyseisiin välineisiin. Isorannan leirikeskuksesta on mahdollisuus onkimiseen, pilkkimiseen, heittokalastukseen ja vetouisteluun.

Onkiminen ja pilkkiminen kuuluu jokamiehenoikeuksiin, ja on täysin ilmaista harrastaa. Jotain poikkeuksia voi olla, esimerkiksi kalastuskieltoalueita, joissa ei saa onkia tai pilkkiä. Ohjaajan tulee tietää toimintaa järjestäessä, että kalastaminen tapahtuu oikealla alueella.

Vuodesta 2016 on tullut käyttöön kalastonhoitomaksu, joka koskettaa 18–64-vuotiaita. Uusi kalastonhoitomaksu yhdistää vanhan kalastuksenhoitomaksun ja läänikohtaiset viehekalastusmaksut. Vapakalastajat voivat kalastonhoitomaksun maksettuaan kalastaa yhdellä vavalla koko maassa kaikilla alueilla, joilla ennen on saanut kalastaa läänikohtaisilla maksuilla. Usealla vavalla kalastaessa tulee hankkia kalastonhoitomaksun lisäksi vesialueen omistajan lupa. (Metsähallituksen luontopalvelut 2021.)

Leireillä olevien nuorten ei tarvitse huolehtia kalastusluvista, vaan leirikeskukseen päätoiminen työntekijä hankkii luvat ennen kevään leirien alkua. Luvat ovat voimassa koko toimintakauden ajan.

4.1.5 Kirkkovenesoutelu

Kirkkovene on pitkä puinen soutuvene, jota käytettiin ennen vanhaan erityisesti Suomen järvi-seuduilla kirkkomatkojen tekemiseen. Kirkkoveneiden esikuvana voidaan pitää viikinkien käyttämiä veneitä, minkä vuoksi ulkomailla veneistä käytetään nimitystä ”Viking Boat”. Nykyisin kirkkoveneet ovat suosittuja kilpasoudussa, jolla on myös perinteet entisajan kirkkomatkoissa. Kilpailukäyttöön tarkoitettussa kirkkoveneessä on 14 soutajaa ja perämies. Perämies toimii veneen ohjaajana ja soutajien kirittäjänä. (Wikipedia 2021.)

Suomen suosituimpaan kilpasoututapahtumaan Sulkavan suursoutuihin osallistuu vuosittain n.100 joukkuetta. Joukkueet palaavat vuosi toisensa perään kisailemaan, vaikka kisamatka Saimaan suurimman saaren ympäri on pitkä ja raskas. (Thomsson 2019.)

Sulkavan souduissa on myös oma sarjansa kirkkoveneille. Seuraava Sulkavan Suursoudut järjestetään 8-11.7.2021. (Sulkavan suursoudut 2021.)

Lahden nuorisopalveluille on hankittu yksi kirkkovene, joka odottaa kunnostusta. Tulevaisuudessa kirkkoveneellä voi tehdä retkiä lähialueille ja Päijänteen kansallispuistoon Kelventeen alueelle.

4.1.6 Kiipeily

Isonrannan leirikeskukseen lähellä on kallioseinä, jota voidaan käyttää laskeutumisharjoituksissa ja toiminnoissa. Köysilaskeutuminen on loistava ryhmäytymisen muoto, ja hyvä tapa ylittää itsensä, sekä saada samalla intensiivistä liikuntaa.

Suomen kiipeilyliitto ry suosittelee seuraavissa kappaleissa esitettäviä koulutuksia käytäväksi henkilökunnalle, jotta voidaan turvallisesti järjestää kiipeilyharjoitteita. Lajiliitot eivät kuitenkaan voi määrätä pakolliseksi heidän koulutuksiaan, vaan palvelutarjoajan on huolehdittava, että henkilökunnalla on riittävä koulutus ja ammattitaito toimia vaikkapa kiipeilyn ohjaajana.

Myös Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes määrittää toiminnanharjoittajan on tunnettava oma palvelunsa ja hänellä on oltava riittävä koulutus, kokemus ja osaaminen palvelun turvalliseen järjestämiseen. (Turvallisuus- ja Kemikaalivirasto Tukes 2021.)

Leirikeskukseen on tulossa korikiipeilypaikka, ja suunnitelmissa on boulderointi / kiipeilyseinä, joka tulisi jousiammuntapaikan viereen. Köysitoiminnan ohjaajakoulutukset KTO 1 ja KTO 2 oikeuttaa ohjaajaa toimimaan Isorannan leirikeskuksen alueella kiipeily- ja köysitoiminnassa. Köysitoimintaa on mahdollista tehdä ympäri vuoden, se kuitenkin vaatii osaamista, kokemusta sekä reipasta urheilumieltä myös osallistujilta. (Pusa 2021.)

KTO 1 kurssilla käydään sisäseinä- ja kalliokiipeilyn perusteet läpi. Läpikäytävät asiat, varusteet, solmut, varmistaminen, laskeutuminen ja yläköysipaikan rakentaminen sekä turvallisuusajattelu. Tavoitteena antaa kurssilaisille turvalliset toimintatavat ja riittävä ymmärrys kiipeilyyn liittyvissä asioissa. Kurssin kesto n. 16 h. (Suomen Kiipeilyliitto ry - SKIL 2021.)

KTO 2 kurssilla käydään läpi sisäseinä- ja kalliokiipeilyssä esiintyvät vaaratilanteet ja niihin toimivat ratkaisut. Kurssilla keskitytään ryhmän ohjaamiseen ja mahdollisten vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn sekä niiden ratkaisemiseen. Kurssilla tutustutaan myös tärkeisiin välineisiin ja niiden huoltoon, kiipeilyn etiikkaan ja erilaisten ryhmien ohjaamiseen sekä turvallisuusasioiden läpi käyntiin ryhmätoiminnassa. Kurssin kesto n. 16 h. (Suomen Kiipeilyliitto ry – SKIL 2021.)

Korkeaharjoiterata ohjaajien koulutus KTO 3, on Suomen kiipeilyliiton ohjaajakoulutuksen ensimmäisen tason syventävä jatkomoduuli, ja tämän kesto on myös 16 tuntia. Kurssilla keskitytään käymään läpi turvallisia toimintatapoja, sekä toimintaympäristö korkeaharjoiteradoilla, ratojen yleiset rakenteet ja turvallisuusnäkökulmat, joilla voidaan vähentää onnettomuusriskejä. Kurssilla opitaan ennakoimaan ja ennalta estämään tyypillisimpiä ongelma- ja vaaratilanteita. Pelastustekniikat käydään huolellisesti läpi, jotta ohjaajat voivat vaaratilanteiden sattuessa estää suurempien vahinkojen syntymisen ja tarvittaessa aloittaa turvallisen pelastamisen. Kurssilla opetetaan tarvittavat tiedot ryhmien turvalliseen ohjaamiseen korkeaharjoiteradoilla ja annetaan tietoa rakenteista ja vaaroista. Kurssilla keskitytään käytännön harjoitteluun ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn. (mt., 2021.)

Ensiapu on tärkeää köysitoiminnanohjaajana tai korkeaharjoiterata ohjaajana toimivalle. Turvatekniikan keskuksen (TUKES) ohjeiden mukaan SPR:n (Suomen punainen risti) EA 2 koulutus tai vastaava pitää olla voimassa ohjaajana toimiessa. KTO-korttien voimassaoloaika on 5 vuotta. Köysitoiminnanohjaajan (KTO) ja Korkeaharjoiterata ohjaajan (KTO3) kurssit järjestää Suomen Kiipeilyliitto ry - SKIL Koulutusvaliokunta SKIL/KOVA. (mt., 2021.)

4.1.7 Voimauttava valokuvaus

Voimauttava valokuvaus on menetelmä, jossa voimaantumisen käsitteen sisältämät ehdot: itsemäärittelyn oikeus, valta-asetelmien purkaminen ja vastavuoroisuus määrittelevät ne eettiset raamit, joiden sisällä valokuvaa voidaan käyttää turvallisesti terapeutukseen identiteettityöhön ja vuorovaikutuksen parantamiseen perheessä, vertaisryhmässä, työyhteisössä tai ammattilaisen ja asiakkaan välillä. Voimauttava valokuva on taide- ja sosiaalikasvattaja Miina Savolaisen kehittämä sosiaalipedagoginen menetelmä. Keskeistä voimauttavassa ryhmäprosessissa on moniäänisyys ja periaate jokaisen ryhmän jäsenen näkyväksi tulemisesta itse määrittelemällään tavalla. Viime kädessä tärkein tavoite on yksilön itsestään löytämä kyky katsoa itseään lempeämmin ja rakastavammin, sekä toisia ihmisiä kuuntelevammin, myötätuntoisemmin ja arvostavammin. Menetelmässä käytetään valokuvaustilannetta, omakuvia, albumikuvia ja arjen teemojen tavoitteellista valokuvaamista välineinä ihmissuhteiden lähentämiseen, vuorovaikutuksen parantamiseen, hajanaisten, tunnepitoisten ja abstraktien asioiden selkeyttämiseen sekä oman minän tai yhteisön toiminnan tutkimiseen ja reflektointiin. (Savolainen 2020.)

4.1.8 Metsähomma ja salaisia tutkimuksia -pakohuonepeli

Metsähomma-peli on ryhmäyttävä, kokemuksellinen menetelmä, jossa ryhmä jaetaan pieniin ryhmiin, jotka toimivat ”työleireinä” 50-luvun Suomessa. Kevyen roolipelimäisessä menetelmässä harjoitellaan mm. helppoja erätaitoja, jokamiehenoikeuksia ja käsitellään eriarvoisuutta. Pelissä eri ryhmillä on erilaiset resurssit käytössään. Menetelmää on kokeiltu jo useamman kerran ja palaute on ollut positiivista ja toiminta koettu mielenkiintoiseksi. Pelin kehittäjän näkökulmasta katsottuna peli on vielä kehitysvaiheessa, pyritään häivyttämään kilpailullisuutta ja hyödyntämään paremmin ympäristöä ja luontoa. Peli on monivaiheinen ja sisältää paljon hallittavaa sisältöä, jonka vuoksi ohjaajien olisi hyvä harjoitella säännöllisesti, jotta olisi varmuus toiminnan vetämiseen. Metsähomma-pelissä pitää olla minimissään neljä ohjaajaa käytössä. (Koskelainen 2020.)

Salaisia tutkimuksia -pakohuonepeli on erinomainen väline ryhmäytykseen. Viihteellistä murhamysteeripeliä voidaan pelata erittäin hyvin Isorannan leirikeskukseen alueella, jossa tehtävät voidaan sijoittaa pieniin mökkeihin, ulkosaunoihin ja maastoon. Pelin toteuttaminen on mahdollista sisä- tai ulkotiloissa. Ohjaamiseen tarvitaan minimissään yksi ohjaaja, mutta hyvä olisi olla kaksi ohjaajaa toiminnossa mukana. (mt., 2020.)

4.1.9 Jousiammunta

Jousiammuntaradalla olemme vastuussa omasta ja toisten turvallisuudesta. Jousella ei saa ikinä osoittaa toista ihmistä tai eläintä edes leikillään. Jousiammuntaradalla ei saa leikkiä tai juosta. Ampuma-alueelle ei saa mennä missään tapauksessa, kun ammunta on käynnissä. Jokaisen ampujan ja ammunnan johtajan pitää varmistua siitä, että tauluilla tai ampuma-alueella ei ole ketään ennen kuin aloitetaan jousiammunta. (Jousiammuntaseura ARES ry 2021.)

Ampuma-alue on maaliviivalta eteenpäin oleva alue, jonka toiminnan ohjaaja määrittelee ennen ammunnan aloittamista. Taulujen takana oleva alue luetaan myös ampuma-alueeksi. Jos havaitset jonkun menevän ampuma-alueelle ammunnan aikana, tulee sinun mahdollisimman kovaäänisesti ilmoittaa siitä kaikille ja pysäyttää ammunta. Jousta ei saa koskaan laukaista tyhjänä ilman nuolta, jotain voi mennä rikki tai voit vahingoittaa itseäsi tai muita läsnäolijoita. Tauluille voi mennä vasta kun kaikki ovat ampuneet nuolensa. Toiminnasta vastuussa oleva ohjaaja pitää tästä huolen. Ampumisen loputtua poistutaan ampumapaikalta ja jätetään jousi telineeseen tai annetaan väline seuraavalle ampujalle. Kun kukaan ei ole enää ampumaviivalla, tämä on yleensä merkki siitä, että kaikki ovat ampuneet. Tämän jälkeen voidaan siirtyä tauluille hakemaan nuolia. Viimeisen käskyn kuitenkin antaa toiminnasta vastaava ohjaaja. (mt., 2021.)

Isorannan leirikeskuksessa on käytössä vastakaarijouset, joissa ei ole tähtäintä. Tähtäys tapahtuu nuolen kärjellä. Toiminnan ohjaajilla on oltava riittävä koulutus ja tieto jousiammunnasta ja käytettävistä välineistä. Alueelle on rakennettu pienimuotoinen jousiammuntarata, jossa on muutama maalitaulu. Alue on sijoittunut niin, että siellä on turvallista harrastaa kyseistä lajia.

Henkilökunta opastaa jousiammunnan perusteet, turvallisuussäännöt ja ammutaharjoittelun. (Sulonen 2019.)

4.2 Turvallisuus toiminnoissa

Lahden kaupungilla ja nuorisopalveluilla on voimassa kuntalaisten ryhmätapaturmavakuutus. Vakuutus kattaa tapaturmat kaupungin järjestämässä toiminnassa kaupungin asukkaille ja ulkopaikkakuntalaisille. Vakuutus on voimassa toimintojen ajan esimerkiksi Lahden nuorisopalveluiden leirikeskuksissa. (Pusa 2020.)

Lahden nuorisopalveluiden henkilökunnalla, joka työskentelee leirikeskuksissa, tulee olla suoritettuna vähintään Suomen punaisen ristin (SPR) EA 1, mutta toivottavaa olisi, että (SPR) EA 2 olisi myös suoritettuna.

Leirikeskuksen ensiapuvarustus pitää olla oikein mitoitettu leirin koon mukaan. Leirikeskuksen päätoimisten työntekijöiden tehtävä on huolehtia, että ensiaputarvikkeissa on päivämäärät kunnossa ja niitä on riittävästi. Leirien ensiaputoiminnasta vastaavalla olisi hyvä olla EA III kurssi suoritettuna tai mieluummin ensiapu ryhmänjohtajakurssi EA-Rjk. (Ketola 2002, 180–181.)

Jokaiselle leirille on tehtävä pelastussuunnitelma ja täytettävä riskienkartoituslomake. Toiminnossa, joissa vaaditaan turvallisuussuunnitelma / riskienkartoituslomake on sen oltava valmiina ennen toimintojen alkua. Leirikirjeessä on jo hyvä muistuttaa, että pitää informoida henkilökuntaa, jos nuorilla on käytössä erilaisia henkilökohtaisia lääkityksiä, jotka voivat vaikuttaa nuoren toimintakykyyn ja erilaisiin toimintoihin osallistumisiin. Jos leirillä keskustellaan nuorten kanssa heidän omista lääkkeistään, niin tämä tehdään aina yksityisyyttä kunnioittaen. (mt., 2002, 183.)

Ohjaajien on tiedettävä leirin aikana omat vastuunsa leirien turvallisuusnäkökulmista. Ohjaajien tulee pystyä antamaan perusensiapu ja maallikkoelvytystä, kun on käyty SPR:n EA-kursit. Mahdollisuuksien mukaan on kyettävä toimimaan automaattisen defibrillaattorin kanssa, johon on saatu valmiudet EA-kursseilla. Tärkeimpänä asiana on osattava hälyttää apua oikeaan osoitteeseen, joka pitää olla ohjaajalla aina tiedossa ollaan missä päin leirialuetta tahansa. 112 sovellus auttaa ohjaajia, hälytyskeskus saa avun hälyttäjän sijainnin noin 1 metrin tarkkuudella. Ohjaajien on myös kyettävä evakuoimaan loukkaantunut henkilö vaikeakulkuisesta maastosta paikkaan, johon pelastushenkilökunta pääsee tulemaan omilla hälytysajoneuvoillaan.

Isorannassa järjestettäviin toimintoihin osallistuvat käyvät toimintojen ohjaajien kanssa läpi turvallisuusoppitunnin. Ennen kuin toiminnot alkavat, tutustutaan käytössä oleviin välineisiin, ja opetellaan niiden turvallinen käyttö.

Esimerkiksi kun nuori osallistuu paintballtoimintoihin, niin jokainen toimintaan osallistuva saa käyttökoulutuksen merkkaimen, joka on leirikeskuksessa käytössä. Osallistujille pidetään turvallisuusoppitunti, jossa käydään läpi kaikki toimintaan liittyvät turvallisuusasiat. Turvallisuusoppitunti sisältää ohjatun toiminnan säännöt, pelivälineen toiminnan, suojarusteet ja niiden turvallisen käytön.

Jokaisen osallistujan kanssa käydään läpi henkilökohtaisesti merkkaimen käyttökoulutus. Käyttökoulutuksessa osallistujat ovat pukeneet suojarusteet päälleen, haalarin, kasvomaskin, hanskat ja piippusukan. Osallistujille ohjeistetaan miten merkkainta pidetään turvallisesti kädessä, tähdätään, ja miten merkkain toimii, sekä käydään läpi varmistimen ja piippusukan

käyttö. Viimeisenä harjoitellaan ammuntaa maalitauluun jokaisen osallistujan kanssa, jotta käyttö tulee tutuksi ennen pelin alkua.

Ennen pelin alkua kerrataan vielä turvallisuusohjeet, joita on käyty läpi turvallisuusoppitunnilla. Pelaajan on muistettava ohjeistus, jos tulee häiriö merkkaimen, tai jos tulee osuma, miten poistutaan pelialueelta ja missä sijaitsee turva-alue. Kasvomaskia ei saa ikinä poistaa pelialueella, ja poistuessa merkkain on varmistettava, sekä siihen tulee kiinnittää piippusukka. Toimintoja ohjatessa toinen ohjaaja seuraa peliä, ettei tapahdu vaarantavia virheitä ja ohjaa peliä eteenpäin. Toinen ohjaaja keskittyy taukopaikalla oleviin pelaajiin, ja pitää huolen, jotta merkkaimet ovat varmistettu, ja sijoitettu niille kuuluviin telineisiin. Niihin ei kosketa muuten, kun ohjaajien näin ohjeistaessa. Pelinohjaaja huolehtii kuulasäiliöiden täytön, sekä välineiden korjaamisen.

Isorannassa paintball ja airsoft-pelejä järjestetään pääsääntöisesti vanhemmille nuorille, jotka ovat täysi-ikäisiä. Alaikäisen pelaajan tullessa mukaan toimintoihin, tulee ottaa huomioon Suomen lait. Osallistujan huoltajan pitää tietää toimintaan osallistumisesta. Suomessa paintball tapahtumissa yleensä alle 16-vuotiaat tarvitsevat huoltajan kirjallisen luvan. (Paintball yrittäjät 2021.)

Suomen paintball yrittäjien suosituskäräjä harrastukselle on 12-vuotta. Huoltajan ei tarvitse olla virallinen huoltaja, vaan esimerkiksi kouluryhmissä riittää opettajan lupa. (mt., 2021.)

Toiminta on tietenkin aina nuorille vapaaehtoista. Joillain nuorilla voi olla myös eettisiä mielenkiintoja kyseisistä ryhmätoiminnoista, joten nuorilla on aina oikeus valita mitä harrastaa leireillä. Tavoitteena on kuitenkin pitää hauskaa hieman erilaisten liikuntamuotojen parissa, jossa myös sykkeet ja kilpailuhenkisyyskin voi kohota.

Melontaturvallisuuden neuvottelukunta on Suomen Kanoottiliitto ry:n, (nyk. Suomen Melontaja Soutuliitto ry) esityksestä antanut 24.4.2002 seuraavat ohjeet melonnan turvallisuudesta. Turvallisuusohjetta on päivitetty Suomen Melontakouluttajat ry:n esityksestä 9.11.2012. (Suomen melonta- ja soutuliitto ry 2021.)

Melojan varusteisiin kuuluu melonta- tai pelastusliivi, olosuhteiden mukainen melonta-asu. Muista varusteista tekee melontatilanteen ohjaaja päätöksen. Mukana voi olla varavaatetus vesitiiviisti pakattuna, jos esimerkiksi kaatumistilanteessa hypotermian vaara on todennäköinen.

Varusteita voi olla kypärä, pilli, kompassi, kartta ja lisäksi melojan on huolehdittava näkyvyydestään kaikissa sää- ja valaistusolosuhteissa. Retken ohjaajalla pitää olla lisäksi hinausköysi, lämpöpeite, ensiapupakkaus, kanootin korjausvälineet, puukko ja varamela. Ohjaajan vastuulla on, että turvatavarat on pakattu tarkoituksenmukaisesti saataville. (mt., 2021.)

Melontaretken järjestäjällä tulee olla turvallisuussuunnitelma, joka on ennakkoon selvitetty tapahtuman osallistujille. Yksinkertaisimmillaan tämä tarkoittaa suullista ohjeistusta, esimerkiksi kuinka lähellä rantaa melotaan, kuinka ylitetään vilkas veneväylä ja miten toimitaan kaatumistapauksessa. (mt., 2021.)

Melojien taitoon nähden helppoissa olosuhteissa voidaan melontaretken tai -tapahtuman ohjaajan harkinnan mukaan poiketa näistä ohjeista lievempään suuntaan. Vastaavasti erittäin vaativissa melontaolosuhteissa on aina harkittava tiukempia turvanormeja ja ääritapauksessa peruutettava melontatapahtuma kokonaan. (mt., 2021.)

Lasten- ja nuorten alkeismelontakoulun turvallisuusohjeiden perustana on Melontaturvallisuuden neuvottelukunnan 9.11.2012 laatima ”Melonnan turvallisuusohje” (Suomen melonta- ja soutuliitto ry 2021). Jokaisen lasten ja nuorten alkeismelontakoulun järjestäjän on tehtävä turvallisuussuunnitelma, jossa otetaan huomioon paikalliset olosuhteet. Turvallisuussuunnitelman tulee pohjautua ennalta tehtyyn riskikartoitukseen, jossa on paikalliset olosuhteet huomioitu. Turvallisuussuunnitelmasta on ennalta tiedotettava osallistujille ja alaikäisten ollessa kyseessä, heidän vanhempiaan on informoitava. (mt., 2021.)

Mahdollisen onnettomuuden varalta on ennalta sovittava kriisiviestinnän toimintakaavio. On tiedettävä kuka tiedottaa asiasta eteenpäin ja keneen ollaan yhteydessä tilanteen sattuessa. (mt.,2021.)

Leiritoiminnassa ja eri toimintojen järjestämisessä on otettava myös huomioon monet säätelevät lait, määräykset, säädökset ja viranomaisohjeet, jotka määrittelevät leirikeskuksen toimintaa.

Työturvallisuuslain 738/2002 tarkoituksena on parantaa työympäristöä, työolosuhteita ja työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia. Työnantajan on otettava huomioon järjestettävässä leiritoiminnassa seuraavat seikat; työajoista, työtilasta, muusta toimintaympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaarate-

kijät. Leirityössä työntekijä pitää perehdyttää riittävästi työpaikan toimintaolosuhteisiin, käytettäviin työvälineisiin, oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Työntekijän on noudatettava työssään työolosuhteiden edellyttämää turvallisuutta, huolellisuutta ja varovaisuutta. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Ulkoilulaissa 606/1973 tarkoitetaan tässä laissa aluetta, jolla majoitutaan tilapäisesti leirikeskukseen, teltaan tai matkailuajoneuvoihin. Leirintäalue on sijoitettava ja rakennettava ja sitä on hoidettava niin, ettei se aiheuta vaaraa terveydelle, vahingoita luontoa, vähennä merkittävästi ympäristön viihtyisyyttä eikä vaaranna liikenneturvallisuutta. Leirintäalueella on lisäksi noudatettava, mitä palo- ja henkilöturvallisuudesta sekä terveydellisten haittojen ehkäisemiseksi erikseen säädetään ja määrätään. (Ulkoilulaki 606/1973.)

Terveydensuojelulaki 763/1994 koskee myös leiritoimintaa, huoneiston / laitoksen käyttöönottoa, josta voi aiheutua sen käyttäjämäärä tai toiminnan luonne huomioon ottaen terveyshaittaa. Leirikeskus on kunnossapidettava ja hoidettava siten, että asiakkaille ei aiheudu terveyshaittoja. Kunnan terveydensuojeluviranomaisella on oikeus saada tämän lain ja sen nojalla annettujen säännösten ja määräysten noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot. (Terveydensuojelulaki 763/1994.)

Pelastuslain 379/2011 tarkoituksena on parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia. Leirikeskuksessa toiminnanharjoittajan vastuulla on, että palo ja poistumisturvallisuus on turvattu. Rakennuksen kulkureittien tulee olla esteettömiä ja kulkukelpoisia, sekä valaistu asianmukaisesti. Pelastustiet tulee olla merkitty ja pidettävä ajokelpoisina. Kiinteistössä olevat laitteet, sammutus- ja pelastuskalusto pitää olla kunnossa ja niiden paikat tulee olla näkyvästi merkittyinä. Leirikeskuksessa tulee olla päivitetty pelastussuunnitelma, jossa täytyy olla tarvittavat tiedot, jotka määritellään pelastuslain 14 §. (Pelastuslaki 379/2011.)

Maankäyttö- ja rakennuslain 132/1999 tavoitteena on järjestää alueiden käyttö ja rakentaminen niin, että siinä luodaan edellytykset hyvälle elinympäristölle sekä edistetään ekologisesti, taloudellisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävä kehitystä. Rakennushankkeeseen ryhtyvän on huolehdittava, että asumiseen, majoitukseen ja työskentelyyn tarkoitetut tilat suunnitellaan ja rakennetaan turvallisiksi, toimiviksi, viihtyisäksi ja käyttötarkoitukseen soveltuviksi. (Maankäyttö ja rakennuslaki 132/1999.)

Kuluttajaturvallisuuslaki 920/2011 leiritoiminnan järjestämisessä tarkoittaa, että varmistetaan kuluttajapalveluiden turvallisuus ja ennaltaehkäistään kuluttajapalveluissa aiheutuvia terveys-

ja omaisuusvahinkoja. Toiminnanharjoittajalla tarkoitetaan tässä laissa palveluntarjoajaa. Palveluntarjoajan, joka tarjoaa esimerkiksi seikkailu, elämys tai luontopalveluja tai niihin rinnastettavaa ohjelmapalvelua on laadittava turvallisuusasiakirja. Vaihtoehtoisesti on laadittu pelastussuunnitelma / turvallisuussuunnitelma, joten vastaavaa turvallisuusasiakirjaa ei tarvitse laatia. Pelastussuunnitelma / turvallisuussuunnitelma on pidettävä ajan tasalla ja päivitettävä tarpeen mukaan. Palveluntarjoajan on ilmoitettava välittömästi Turvallisuus- ja kemikaalivirastolle, jos kuluttajapalveluissa aiheutuu vaaraa jonkun terveydelle tai omaisuudelle. (Kuluttajaturvallisuuslaki 920/2011.)

Elintarvikelaki 23/2006 varmistaa elintarvikkeiden turvallisen käsittelyn ja elintarvikemääräysten mukaisen laadun. Elintarvikkeita on käsiteltävä, säilytettävä ja kuljetettava siten, ettei elintarvikkeiden hyvä hygieeninen laatu vaarannu. Valvontaviranomaisilla ja ulkopuolisella asiantuntijalla on oikeus tehdä valvonnan edellyttämiä tarkastuksia. Heillä on oikeus tarkastaa toiminnassa käytettävät laitteet, välineet ja tilat. (Elintarvikelaki 23/2006.)

Nuorisolain 1285/2016 tarkoituksena on edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia, tukea nuorten kasvua, itsenäistymistä, yhteisöllisyyttä sekä niihin liittyviä tietojen ja taitojen oppimista ja harrastamisen tukemista. Oleellista on kestävä kehitys, terveet elämäntavat sekä ympäristön ja elämän kunnioittaminen. Kunnan tulee luoda edellytykset nuorisotyölle, ja toiminnalla järjestää nuorille suunnattuja palveluja ja tiloja, sekä tukemalla nuorten kansalais-toimintaa. (Nuorisolaki 1285/2006.)

Turvallisuus- ja kemikaaliviraston (Tukes) ohjeistus, jota voidaan soveltaa leirikeskuksessa järjestettävissä toiminnoissa. Toiminnanharjoittajan on tunnettava palvelunsa ja hänellä tulee olla riittävä koulutus, kokemus ja osaaminen palvelun järjestämiseksi turvallisesti. KuTul 5 §:ssä säädetty huolellisuusvelvollisuus koskee kaikkia toiminnanharjoittajia. Toiminnanharjoittaja vastaa ohjelmapalvelun turvallisuudesta koko sen suoritusketjun ajan. Hänellä on velvollisuus estää tai keskeyttää palvelun tai sen osan suorittaminen, jos siitä aiheutuu vaaraa kuluttajan turvallisuudelle. (Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes 2021.)

5 KUMPPANUUS JA TULEVAISUUS

5.1 Koulutuskeskus Salpaus

Koulutuskeskus Salpauksen kuntayhtymän jäsenkuntia on kaikkiaan yksitoista. Jäsenkunnista suurin osa sijaitsee Päijät-Hämeen alueella. Salpauksen kampukset sijaitsevat Lahdessa, Heinolassa ja Asikkalassa. Koulutuskeskus Salpaus pystyy tarjoamaan laajasti eri ammattialojen koulutusta, ja onkin yksi Suomen suurimpia ammatillisen koulutuksen järjestäjiä. Salpauksessa opiskelee noin 14 000 aikuista ja nuorta vuoden aikana. Ammatillisten perustutkintojen lisäksi Salpauksessa on mahdollisuus opiskella ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. (Koulutuskeskus Salpaus 2021.)

Koulutuskeskus Salpaus kouluttaa kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa, nuoris- ja yhteisöohjauksen osaamisalaa. Koulutus antaa opiskelijoille valmiuden toimia erilaisissa työpaikoissa kuten kunnallisessa nuorisotyössä, järjestöissä ja projekteissa, lastensuojeluyksiköissä, iltapäivätoiminnassa, vapaa-ajan yrityksissä sekä ikääntyvien ja erityisryhmien parissa. Tutkinnon sisältöön kuuluu mm. yksilön, ryhmän ja yhteisön ohjaaminen, sekä valinnaisissa tutkinnoissa liikkumisen ohjaaminen ja luonto- ja elämystoiminnan ohjaaminen. (Koulutuskeskus Salpaus 2021.) Salpauksessa aloittaa vuosittain noin 50 päiväopiskelijaa, sekä noin 10 oppisopimus- ja työvaltaista opiskelijaa. Päiväopiskelijoista noin 10 henkilöä keskeyttää opinnot, siirtyy suorittamaan toista tutkinnon alaa tai jää esimerkiksi äitiyslomalle. (Marttila 2021.) Kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa suorittaessa on mahdollisuus suorittaa väyläopintoja Humanistiseen ammattikorkeakouluun 60 opintopistettä (Varpenius 2021).

5.1.1 Työpaikalla oppiminen

Yhdessä voidaan luoda hyvä oppimisympäristö, jossa erilaisissa työympäristöissä saavutetaan työssä oppiminen eri tavoin (Kupias & Peltola 2019, luku “Työ oppimisympäristönä”). Työpaikalla kohtaavat erilaiset ihmiset ja työympäristöt, sekä yhden työpaikan sisällä voi olla myös monta erilaista ympäristöä (Kupias & Peltola 2019, luku “Moniulotteiset oppimismahdollisuudet”). Isoranta on tästä erittäin hyvä esimerkki. Toiminta on erilaista kuin Lahdessa järjestettävä ja sijaitsee maantieteellisestikin aivan eri suunnalla. Alueen päätoimisten työntekijöitten lisäksi alueella toimivat leiritoimintatyöryhmän jäsenet, joista jokainen on omassa päätyössään eri tehtävissä Lahden nuorisopalvelulla. Lisäksi alueen kunnossapidossa ja uuden rakentamisessa on mukana nuorten työllisyyspalveluiden rakennuksen ja remontoinnin toimiala.

Ammatillisen koulutuksen reformin tarkoituksena on edistää oppimista työpaikoilla. Tämä vaatii työpaikalta riittäviä resursseja ja valmiuksia ohjata opiskelijaa. Työssäoppimisessa työpaikan on täytettävä nämä kriteerit, jotta opiskelija kehittyy ammattitaitoisemmaksi. (Kupias & Peltola 2019, luku ”Moniulotteiset oppimismahdollisuudet”.)

5.1.2 Työpaikkaohjaajan rooli

Ohjauksella edistetään ja tuetaan ohjattavaa niin, että hänen taitonsa vahvistuvat. Hyvä ohjaus perustuu vuorovaikutukseen ja yhteistoimintaan ohjaajan ja ohjattavan välillä (Vehviläinen 2020, luku ”Kohteena työ-, oppimis-, tai kasvuprosessi”). Ohjaajan tärkeimmäksi tehtäväksi muodostuu ohjattavan oppimisen tukeminen. Ohjaaja on yleensä oman alansa ammattilainen ja hänelle työtehtävät saattavat olla vuosien toistoa, kun taas ohjattavalle tämä kaikki on uutta (mt., luku ”Institutionaalinen luonne ja valta”).

Ohjattavaa tulee kohdella ohjaustilanteessa vastuullisena toimijana, jolle tarjotaan mahdollisuus ja odotetaan myös aktiivista panosta toimintaan. Ryhmätilanteissa jokaisen mielipidettä on kuultava. Ohjaajan velvollisuus on järjestää tilanne siten, että vetäytyvämmätkin osallistujat saavat omat mielipiteensä ja ehdotukset esille. (Vehviläinen 2020, luku ”Institutionaalinen luonne ja valta”.)

Ohjaaja ei ole koskaan ryhmän johtaja, vaan rinnalla kulkija, joka ohjailee ryhmän kohti päämäärää. Yhtenä tärkeimpänä ominaisuutena on ohjaajan oma persoona. Oman persoonan mukaan tuominen ohjaamisessa voi vaikuttaa ryhmään negatiivisesti tai positiivisesti. Oman persoonan käyttö ammattilaisena onkin haastavaa. Ohjaajan koulutus- ja työhistoria, kuten myös hänen elämänsä ja arvonsa vaikuttavat siihen, millainen hänen toimintakykynsä ja taitonsa ohjaamiseen on. Ohjaajalle on määritelty tietynlaisia piirteitä, joita häneltä vaaditaan ryhmänohjaajana. Näitä ovat avoimuus, itsetietoisuus, suvaitsevaisuus, positiivisuus, kiinnostus omaa tehtävää kohtaa, empaattisuus, sekä hyvät organisointitaidot ja asioissa joustaminen. Ryhmänohjaaminen vaatiikin aina luottamista omiin ohjaajataitoihin, sekä siihen, että kykenee selviämään myös haastavista tilanteista. Mitä enemmän tekee ryhmänohjauksia, sitä enemmän oppii ohjaajana. (Ståhlberg 2019, luku ”Pienryhmäohjaaja on avainasemassa”.)

Ohjaajaksi tulemista ei voi harjoitella samalla tavalla kuin mekaanista työtehtävää. Tilanteet voivat äkisti muuttua ja tapahtumat voivat olla ennakoimattomia. Tämä voi johtaa siihen, että

omaa toimintaa on osattava muuttaa tilanteen mukaan. Jokainen ryhmä on erilainen, joten rutiininomainen toiminta jokaisen ryhmän kohdalla ei onnistu. Muuntautumistaitoa siis vaaditaan. (Ståhlberg 2019, luku ”Pienryhmän ohjaaja on avainasemassa”.)

5.2 Tulevaisuus

Kehittämistyöllä pyritään luomaan uusia toimintatapoja tai palveluita käyttäjien tai oman organisaation tarpeiden pohjalta. Jotta toiminta pysyy kilpailukyisenä, tulee organisaation ja sen jäsenten pysyä jatkuvassa muutoksessa ketterinä ja uudistumiskykyisinä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 11–12.)

Tulevaisuutta ajatellessa palveluita tulee kehittää ja niitä tulee testata ja kaupallistaa. Esimerkiksi uusien asiakasryhmien ja paikan käyttökapasiteetin lisääminen kuuluvat tähän. Toimiva ja motivoitunut henkilöstö määrittävät paljon onnistumisen mahdollisuutta ja organisaatiossa ilmenneet ongelmat tulee ratkaista. Asiakkaiden mielipiteitä ja toiveita tulee kuunnella, jotta pystytään kehittämään asiakaslähtöiseksi palveluksi. (mt., 12.)

Yhteistyöllä alueen yritysten ja oppilaitosten kanssa vaikutetaan toiminnan ja alueen kehittämiseen. Verkostoitumisesta on tullut yksi tärkeimpiä työelämän osaamisalueista. Aidot oppimisympäristöt voivat antaa tulevaisuuden työntekijöille tärkeää osaamista ja samalla myös asiantuntijuuden ja tiedon siirto tapahtuu heille. (mt., 15.)

Taitava työntekijä on moniosaaja työssään. Hänellä on myös laajat verkostot, selkeä kuva työstä ja sen vaatimuksista sekä asiakaskunnan tuntemus. (Kiviranta 2010, 162.)

Hiljaista tietoa voidaan siirtää dokumenttien avulla, mutta onnistuneempi tulos saadaan aikaiseksi, kun osaaja ja tuleva osaaja ovat mukana prosessissa ja tekevät yhdessä asioita sen eteen. Jotta hiljaisen tiedon siirrossa onnistutaan, tulee vuorovaikutuksen olla molemminpuolista. Tämä tarkoittaa sitä, että uusi työntekijä saa vanhalta työntekijältä kokemusta ja viisautta ja vanha työntekijä saa uusia näkökulmia, innostusta ja teknologiaosaamista. (Kiviranta 2010, 188–189.) Kokenut työntekijä hallitsee ammattitaidollaan monta erilaista työtehtävää, joista uudet työntekijät selviävät rajallisesti. Uuden työntekijän taidot ovat vasta kehittymässä, joten hän ei osaa vielä välttämättä soveltaa taitoja ja osaamista. (mt., 166.)

Työntekijän jäädessä eläkkeelle hän toimii uudelle henkilölle mentorina. Tällä keinolla mahdollisimman paljon tietoa jää omaan organisaatioon. Mentorin tulee välttää mentoroinnissa

kaikkia omien, etenkin negatiivisten asenteiden välittymistä uudelle työntekijälle. Lisäksi mentorin tulee huolehtia, ettei vanhentunut tieto ja väärät toimintatavat tule siirtymään eteenpäin. (Kupias & Salo 2014, luku ”Mentorointi kehittää”.)

6 MENETELMÄT

6.1 Kyselytutkimus

Puolet tutkimuksesta toteutimme kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, joka on teollisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus. Tutkimus perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla, jonka kautta pyritään käsittämään kohteen laatu, ominaisuudet ja merkitys kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksen toinen puoli toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, jota pidetään määrällisen tutkimuksen parina. Laadullisen ja määrällisen menetelmäsuuntauksen välistä eroa usein liikaa korostetaan, koska molempia suuntauksia voidaan käyttää samassa tutkimuksessa. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

Määrälliseen tutkimukseen keräsimme aineistoa kahdelle eri kohderyhmälle osoitetulla kyselyllä. Laajin kysely lähetettiin Lahden nuorisopalveluiden henkilökunnalle, joka kattoi 140 sähköpostiosoitetta massajakelulistalla. Toisessa kyselyssä kohderyhmänä olivat järjestöjen ja yhdistysten yhdyshenkilöt, sekä perusopetuksen henkilökuntaa. Yhdistysten, järjestöjen ja perusopetuksen kyselyyn valikoituivat henkilöt leiripassien yhteystietojen perusteella. Leiripassi on lomake, jonka käyttäjäryhmä täyttää leirin tai retken päätyttyä. Yhteystiedot kerättiin vuosien 2017–2020 leiripasseista, joista saimme 57 henkilön yhteystiedot.

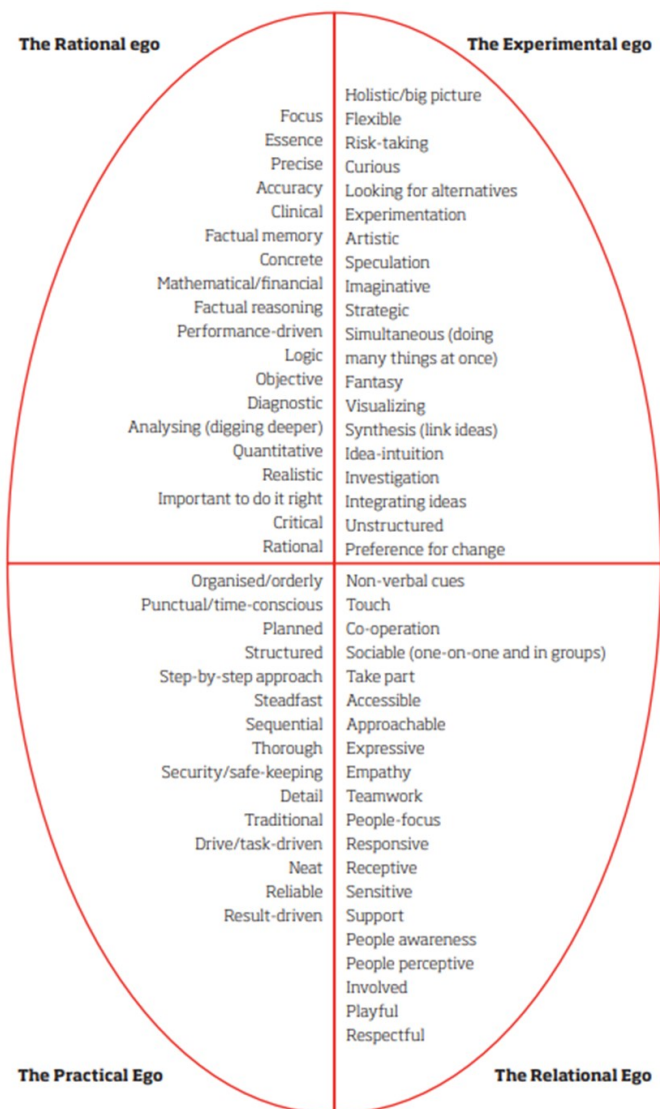
Kun lopullisen versio valmistui, oli kokeiltava, ovatko kysymykset ymmärrettäviä ja paljonko aikaa kuluu kyselyyn vastaamiseen. Kysymykset lukivat läpi kaksi työyhteisöämme jäsentä, sekä opinnäytetyötä ohjaava opettaja. Näistä saaduilla palautteilla teimme muutoksen kyselyyn. Ajallisesti kyselyyn vastaaminen vei noin 5 minuuttia.

Vastausajaksi annoimme viisi työpäivää. Käytimme Lahden kaupungin sähköpostia Humanistisen ammattikorkeakoulun sähköpostin sijaan. Syynä tähän oli se, että olimme jo aikaisemmin huomanneet, että @humak.fi sähköpostista lähetetyt viestit menivät Lahden kaupungin sähköposteissa roskapostiin. Halusimme välttää tämän virheen syntymistä kyselyä tehdessä. Linkki kyselyyn liitettiin tutkimustiedotteeseen. Ajankohdaksi valittiin kaksi viikkoa vuoden vaihteen jälkeen. Tämä aika valikoitui siitä syystä, että lomalta palaavat henkilöt ovat ehtineet käydä läpi kaikki sähköpostinsa, eikä kysely huku muiden viestien sekaan. Lisäksi kyselyn lähettämisaikaksi valikoitui sunnuntai, jotta se oli jokaisella saatavilla heti maanantai aamuna töihin saapuessa. Tutkimuksen kyselystä muistutettiin vastaajia päivää ennen kuin vastausaika sulkeutui.

6.2 Leiritoimintatyöryhmälle kysymyksen esittäminen sähköpostilla

Kysyimme leiritoimintatyöryhmän jäseniltä sähköpostilla, millä tavalla he suhtautuvat ratkaisutavaan ongelmaan, sekä uuteen ja erilaiseen tilanteeseen.

Välineenä käytimme NBI-työkalua, jonka jatkokehittämästä työkalusta vastaa Kobus Neethling. Työkalussa on kuvattu neljä erilaista tapaa suhtautua ratkaistavaan ongelmaan, sekä uuteen ja erilaiseen tilanteeseen. Näitä ovat rationaaliset henkilöt, asioihin käytännöllisesti suhtautuvat, kokeilunhaluiset ja ketkä hakevat ratkaisua sosiaalisten suhteiden kautta. (Vehkaperä 2013, 71–73.) Mikään edellä mainituista ajattelutavoista ei ole toistaan parempi. Ihminen saattaa ajatella toimivansa tietyllä tavalla ratkaisutilanteessa, mutta hänellä ei välttämättä löydy todellisuudessa taitoa siihen. (Vehkaperä 2013, 71–73.)



Kuva 2. NBI-työkalu erilaisten ongelmaratkaisutapojen tunnistamiseen. Lohkoissa on esitelty rationaaliset henkilöt, asioihin käytännöllisesti suhtautuvat, kokeilunhaluiset ja henkilöt, jotka hakevat ratkaisua sosiaalisten suhteiden kautta.

6.3 Leiritoimintatyöryhmän haastattelun menetelmä

Tutkimuksen kvalitatiivinen eli laadullinen osuus toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna leirityöryhmän jäsenille. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, mutta kysymysten järjestys voi kuitenkin vaihdella. Kysymykset on määrätty ja suunniteltu ennakkoon. Voidaankin sanoa, että puolistrukturoitu haastattelu on vapaampi toteuttaa kuin strukturoitu haastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47.)

Käytimme haastattelupohjan kysymyksinä tiimin huonetaulua (Vehkaperä 2013, 67–68). Tämä sisälsi kaikkiaan yhdeksäntoista kysymystä, joista haastatteluun valitsimme seitsemän. Nämä seitsemän kysymystä muokkasimme sopiviksi omaan käyttöön. Haastattelut järjestettiin Microsoft Teams:in välityksellä ja jokainen ryhmän jäsen haastateltiin henkilökohtaisesti. Valitsimme henkilökohtaisen haastattelun, jotta jokainen voi rohkeasti kertoa oman mielipiteensä ja näkemyksensä asioihin. Haastateltavina oli kuusi henkilöä, joista yksi toimii ryhmän koordinaattorina. Teams:in valitsimme käyttöön, koska koronapandemian takia työpaikallamme on ohjeistus välttää turhia kontakteja. Tämä helpotti myös haastattelujen sopimista, koska työryhmän jäsenten ja tutkijoiden ei tarvinnut nähdä fyysisesti jossain sovitussa paikassa. Teams mahdollisti myös haastattelujen tallentamisen. Jokaisen työryhmän jäsenen kanssa sovittiin henkilökohtaisesti haastattelu-aika. Varasimme haastatteluun aikaa puoli tuntia.

6.4 Asiantuntijoiden tiedon käyttäminen ohjattuihin toimintoihin

Eri lajiliitot ohjaavat omilla koulutuksillaan, mitä lupia ammattitaitoisilla ohjaajilla tulisi olla suoritettuna, jotta voidaan tiettyjä ryhmätoimintoja ohjata. Lajiliitot eivät kuitenkaan voi määrätä pakolliseksi heidän koulutuksiaan, vaan palvelutarjoajan on huolehdittava siitä, että henkilökunnalla on riittävä koulutus ja ammattitaito toimia ohjaajana.

Myös Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes määrittää toiminnanharjoittajan on tunnettava oma palvelunsa ja hänellä on oltava riittävä koulutus, kokemus ja osaaminen palvelun turvalliseen järjestämiseen. (Turvallisuus- ja Kemikaalivirasto Tukes 2021.)

Tällä hetkellä esimerkiksi Lahden nuorisopalveluilla on yhdellä työntekijällä melonnan peruskoulutus suoritettuna, mikä on tietysti iso puute, kun mietitään toimintojen järjestämistä jo tulevana kesänä 2021. Isorannassa on hieno leirikeskus Päijänteen rannalla, kalusto on kunnossa, mutta henkilökunnalla ei ole tarvittavia koulutuksia ja osaamista toimintojen suorittamiseen, vaikkakin palveluntarjoaja määrittelee viime kädessä henkilökunnan osaamisen ja ammattitaidon. Tämä voi vaikuttaa toimintojen saatavuuteen lähitulevaisuudessa, jollemme pääse nopeasti järjestämään ohjaajille koulutusta tai ostamaan palveluja yksityisiltä palveluntarjoajilta tulevaisuudessa.

Olimme sähköpostilla yhteydessä Suomen Melonta- ja soutuiliitto ry:n harrastekoordinaattoriin Kai Lindqvistiin. Halusimme saada tiedon melonnan ohjaamiseen vaadittavista luvista. Seuraavat lainaukset ovat hänen kirjoittamastaan sähköpostista. (Lindqvist 2021).

”Vaikka emme voi antaa määräyksiä, voimme toki suositella. Yleisesti ottaen melontatoimintaa toteuttavalla vastuuhenkilöllä suositellaan olevan ainakin melontaohjaajan pätevyys tai vastaava osaaminen”. (Lindqvist 2021).

”Ihan minimivaatimus toiminnan toteuttajalla on melonnan peruskurssi käytynä ja varma oma melontataito sekä ennalta harjoitellut turvallisuustaidot, vaikka melonta tapahtuisi kuinka suojaisilla vesillä tai rannan tuntumassa”. (mt., 2021.)

”Toimijan pitää itse määritellä mitä pätevyysvaatimuksia se henkilökunnalleen asettaa. Vastuu toiminnan turvallisuudesta ja laadusta on aina toimijalla”. (mt., 2021.)

Ohjaajilla ja vastuuhenkilöillä on oltava tehtävän luonteen edellyttämät henkilökohtaiset ominaisuudet, sekä riittävä taito, kokemus ja tieto, jotka osoitetaan Suomen Kanoottiliitto ry:n, Suomen Melontakouluttajat ry:n, Suomen Melonta- ja soutuiliitto ry:n tai muun vastaavan tahon myöntämällä melontaohjaajan tai oppaan pätevyystodistuksella tai vastaavalla. (Suomen melonta- ja soutuiliitto ry 2021.)

Lahden nuorisopalveluiden yhdellä työntekijällä on tällä hetkellä köysitoiminnan ohjaaja (KTO 1 & 2) kurssi suoritettuna. Tähän kohtaan pätee sama asia kuin melontaan, lajiliitot eivät kuitenkaan voi määrätä pakolliseksi heidän koulutuksiansa, vaan palveluntarjoajan on huolehdittava, että henkilökunnalla on riittävä koulutus ja ammattitaito toimia ohjaajana.

Laki ei suoranaisesti velvoita kiipeilyohjaajaa käymään tiettyjä kursseja, mutta kuluttajasuojalain nojalla laaditut ohjeet velvoittavat käytännössä ohjaajaa käymään jonkinlaista koulutusta. (Kiipeilykoulu 2021.)

Kyseisen toiminnan järjestäminen tulee olemaan ongelmallista tulevaisuudessa, jos leirikeskusten asiakasmäärät tulevat kasvamaan. Osaavaa henkilökuntaa ei ole tällöin riittävästi saatavilla. On selvää, että kaikki ryhmät eivät halua kiipeily- ja köysitoimintaa, mutta useat nuoret ja ryhmät hyötyisivät kyseisestä aktiviteetista leirikeskuksessa. Kyseinen asia kannattaa ottaa huomioon ja panostaa henkilökuntaan, jotta heille saadaan kyseiseen toimintaan tarvittava osaaminen ja koulutukset kuntoon.

Olimme sähköpostilla yhteydessä Suomen kiipeilyliiton toiminnanjohtajaan Jari Koskeen. Halusimme saada tiedon kiipeilyn ohjaamiseen vaadittavista luvista. Seuraavat lainaukset ovat hänen kirjoittamastaan sähköpostista. (Koski 2021).

”Kalliolta laskeutuminen, kiipeilyseinällä ja (ulkokalliolla) yläköydellä toimiminen on KTO- ohjaajan perustoimintaa. (KTO1, KTO2, ja KTO-koe)”. (Koski 2021).

Lahden nuorisopalveluilla on myös Naumin leirikeskuksessa ns. ”Hullunrengin raitilla” kuhiilat, joka on korkeaharjoiterata. Kyseinen korkeaharjoiteradan toiminta vaatii korkearataohjaajan KTO3 koulutuksen työntekijöiltä. (Sulonen 2021.)

”KTO 3-kurssi on tarkoitettu kiipeilyvälineillä suoritettavaan ja varmistettavaan seikkailuratatoimintaan. Trapetsihyppy on siinä mielessä myös kurssin asia, kun käytetään kiipeilyvälineitä (valjaat, köydet, slingit, sulkurenkaat ja varmistusvälineet)”. (Koski 2021).

Tällä hetkellä Lahden nuorisopalveluilla ei ole kenelläkään työntekijällä KTO 3 pätevyyttä, joten sekin tuottaa haasteita toimintojen toteuttamiseen Naumin ja Isorannan leirikeskuksissa. KTO 3 pätevyys, niin lajiliitot voivat antaa oman näkemyksen kursseista mitä pitää olla suoritettuna, mutta palveluntarjoajalla on vastuu osaavasta henkilökunnasta ja heidän koulutuksensa. Koulutuksen pitäisi olla mahdollista henkilökunnalle, jotka ohjaavat toimintoja alu-

eella. Heille tulisi saada ajan tasalla oleva osaaminen, jotta työntekijät voisivat tulevaisuudessa toteuttaa jouhevasti ja ennen kaikkea turvallisesti ohjatessa erilaisia toimintoja leiriympäristöissä Naumin ja Isorannan alueilla.

6.5 Yhteistyön käynnistäminen Koulutuskeskus Salpauksen kanssa

Sovimme ensimmäisen tapaamisen Koulutuskeskus Salpaukseen lokakuussa 2020. Tapaamiseen osallistui meidän kanssamme kasvatus- ja ohjausalan lehtori. Olimme tavanneet jo syksyllä 2019 Isorannan leirikeskuksessa, jolloin paikalla olivat edellä mainitut henkilöt, sekä toinen Naumi - Isorannan leirialueen päätoiminen työntekijä. Yhteistyön käynnistämisestä sovittiin, mutta se ei lähtenyt etenemään, joten asia nostettiin uudelleen esiin syksyllä 2020. Salpauksessa järjestetyssä tapaamisessa sovimme, että olemme yhteydessä Naumi – Isorannan päätoimiseen työntekijään, ja ehdotamme yhteistyön uudelleen käynnistämistä. Lupasimme olla molempiin tahoihin yhteydessä vuoden 2020 loppuun mennessä.

Palaverikutsu lähetettiin sähköpostilla 18.12.2020, ja palaverin ajankohdaksi sovittiin 12.1.2021. Tapaaminen järjestettiin Microsoft Teams:lla, ja tähän kutsuttiin mukaan myös palvelupäällikkö Lahden nuorisopalveluilta.

7 TIEDONKERUU

7.1 Webropol kyselytyökalu

Käytimme Webropol kyselytutkimustyökalua. Valitsimme Webropol:in, koska Humanistisella ammattikorkeakoululla oli siihen käyttäjälisenssi, sekä toinen opinnäytetyön tekijöistä oli ollut mukana oppitunnilla, jossa käsiteltiin Webropol -kyselyn luontia. Webropol soveltuu erilaisten kyselyiden laatimiseen, ja se onkin Pohjoismaiden suosituin kyselytyökalu (Webropol 2021). Sähköisen kyselylomakkeen tulee toimia erilaisilla laitteilla kuten tietokoneella, puhelimella ja tabletilla, sekä siihen vastaaminen tulee olla vaivatonta laitteesta huolimatta (Valli & Perkkilä 2018, 100). Tämä ominaisuus oli Webropol:ssa.

Tutkimuksen kohteeksi valikoitui luonnollisesti Naumi-Isorannan leirikeskuksen käyttäjät. Lahden nuorisopalveluille tehty kysely mahdollisti myös niiden henkilöiden vastaamisen, joiden työtehtäviin ei kuulu leiri- ja retkityö. Tämä kerrottiin heti tutkimustiedotteen alussa, jotta henkilökunta ei jättäisi vastaamatta, koska leiri- ja retkityö ei kuulu omaan työtehtäviin. Kysely oli huomattavasti laajempi henkilöille, joiden työtehtäviin leiri- ja retkityö kuuluu. Halusimme tietoa siitä, onko leirikeskuksen käyttö lisääntynyt tai lisääntymässä ympärivuotiseen käyttöön soveltuvan leirituvan myötä. Lisäksi halusimme tietää leiritoimintatyöryhmän tunnettavuudesta, sekä kiinnostuksesta hyödyntää heidän ohjaamiaan toimintoja. Henkilöiltä, joiden työtehtäviin leiri- ja retkitoiminta ei kuulu, halusimme saada tietoa heidän mielipiteestään leirityön merkityksestä nuorisotyössä.

Järjestöille, yhdistyksille ja perusopetukselle osoitetussa kyselyssä haluttiin saada tietoa myös käytön lisääntymisestä, sekä halukkuudesta hyödyntää leiritoimintatyöryhmää tulevaisuudessa. Molemmissa kyselyissä oli mahdollista ehdottaa ohjattuja toimintoja, joita ei löytynyt vaihtoehtoja.

Halusimme pitää kyselyn mahdollisimman yksinkertaisena ja lyhyenä, jotta vastaajan mielenkiinto riittää loppuun asti. Liian pitkä kysely saattaa aiheuttaa vastaamisen lopettamisen, ennen kuin vastaaja on ehtinyt siihen edes kunnolla tutustua (Valli 2018, 83). Kun vastausvaihtoehdoissa ei ole kuin yksi mahdollinen vaihtoehto valittavissa, helpottaa se tutkijan tulkintaa vastauksissa (Valli & Perkkilä 2018, 101). Painotimme tutkimustiedotteessa, että teidän antamalla tiedolla on merkitystä alueen ja toimintojen kehittymiseen. Vaikka sähköpostitse tavoittaa henkilöt helposti, tulee vastaajia motivoida vastaamiseen (Valli & Perkkilä 2018, 101).

7.2 Leirityöryhmän haastattelu Microsoft Teams välityksellä

Haastattelu on yksi tiedonhankinnan perusmuodoista, joka on peräisin jo Aristoteleen ajoilta. Joustavana menetelmänä haastattelu soveltuu monenlaisiin tarkoituksiin ja sen avulla voidaan saada syvällistä tietoa. Haastattelu on metodi, jonka tutkimuksen eri osapuolet kokevat yleensä mieleiseksi. Yleensä ihmiset tietävät mitä odottaa, jos heitä pyydetään haastateltaviksi. Tutkijalla on myös samanlaiset ajatukset. Tutkija luulee tietävänsä, mitä haastattelu tutkimusmetodina edellyttää, miten voi valmistautua ja miten se toteutetaan käytännössä. Haastattelu menetelmänä perustuu kielelliseen vuorovaikutukseen. Haastatteluun voi myös sisältyä monia ongelmia. Esimerkiksi tietojen, uskomusten, käsitysten, arvojen ja merkitysten tutkiminen voi olla hankalaa. Haastattelu on konteksti- ja tilannesidonnaista. Tuloksiin voi aina sisältyä tulkintaa ja tulosten yleistämistä on tarkkaan mietittävä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 11–12.)

Haastattelussa halutaan korostaa, että ihminen on nähtävä tutkimustilanteessa subjektina. Heille on annettava mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. (mt., 35.)

Haastattelijan tehtävänä on saada tietoa haastateltavilta tutkimuksen aihepiiriin liittyvistä asioista. Haastattelu on tavoitteellinen tiedonkeruumenetelmä, joka tapahtuu haastattelijan aloitteesta. Yleensä haastattelut myös tallennetaan. (Eskola, Lätti & Vastamaki 2018, 24.) Meidän suorittamassamme haastattelussa käytettiin Microsoft Teamsia. Teams valittiin välineeksi, koska se oli jokaiselle haastateltavalle tuttu käyttöä. Lisäksi Teams mahdollisti haastattelun talentamisen.

Haastateltavien löytyminen onnistui helposti, koska tunsimme toisemme entuudestaan. Yleensä haastateltavaksi valitaan henkilöitä, joilla uskotaan olevan haluttua tietoa, tai heidän tiedetään olevan mukana jossakin toiminnassa (Eskola, Lätti & Vastamaki 2018, 25). Halukkuus osallistua haastatteluun varmasti johtui siitä, että osallistujat kokevat opinnäytetyön tekemisen kehittävän heidän työryhmäänsä ja sen toimintaa. Yleensä haastateltavia motivoi oman mielipiteen esiin tuominen, halu kertoa omista kokemuksista tai alan asiantuntijuus (Eskola, Lätti & Vastamaki 2018, 25–28).

Lähdimme tutkimaan haastattelun kautta, miten ryhmän jäsenet kokevat ryhmän toimivuuden. Haastattelulla saatiin tieto sen hetkisistä tuntemuksista, sekä kehittämisen tarpeista. Kysymykset olivat seuraavanlaiset:

- Onko työryhmän osallistujilla yhteinen tavoite, jonka kaikki ovat hyväksyneet?
- Pystytäänkö työryhmässä keskustelemaan avoimesti ja tuomaan esille omat mielipiteet?
- Voiko työryhmän jäsen tehdä itsenäisiä päätöksiä omaan ohjattavaan toimintaan liittyen?
- Kantavatko kaikki työryhmän jäsenet vastuuta toiminnasta, perustehtävästä ja yhteishengestä?
- Onko vastuu toiminnasta sysätty vain osalle työryhmän jäsenistä?
- Onko olemassa esteitä, mitkä vaikuttavat toiminnan tai alueen kehittymiseen?
- Mitä hyvää näet työryhmän muodostamisesta?

7.3 Yhteistyöpalaveri Lahden nuorisopalvelut ja Koulutuskeskus Salpaus

Tapaamiseen osallistuivat Koulutuskeskus Salpauksen lehtori, Naumi – Isorannan päätoiminen työntekijä, palvelupäällikkö Lahden nuorisopalveluilta sekä toinen opinnäytetyöntekijöistä.

Kävimme läpi näkemyksiä siitä, millaisia opintokokonaisuuksia nuoriso- ja yhteisöohjaajan koulutukseen kuuluu. Lisäksi selvisi, että heillä oli opiskelijoiden kanssa jo kokemusta ohjaamisesta Isorannan leirikeskuksesta. Yksittäinen peruskoulu Lahdessa oli pyytännyt leirikouluunsa ohjausta nuoriso- ja yhteisöohjaajaopiskelijoilta. Opinnoista ohjaajuuden tutkinnon osan, luonto- ja elämystoiminnan osa-alueiden suorittamiseen Naumi - Isoranta soveltuu oikein hyvin. Salpauksessa järjestettävä luonto- ja elämystoiminta on valinnainen tutkinnonosa, jota järjestetään toukokuun lopussa ja toisen kerran elo-syyskuussa. Luonto- ja elämystoiminnan jaksoa opettava henkilö olisi hyvä kutsua mukaan seuraavaan tapaamiseen.

Naumi – Isorannan alueella järjestetään syksyisin leirikouluja lahtelaisille peruskouluille. Leirikouluille järjestettävän ohjelman suunnittelee jokaisen koulun koulunuorisotyöntekijä, sekä alueen nuorisonohjaajat ja koulun henkilökunta yhdessä. Naumi - Isorannan päätoiminen työntekijä ohjaa niitä toimintoja, joihin koulunuorisotyöntekijöillä ja alueiden nuorisonohjaajilla ei ole osaamista. Näitä on esimerkiksi jousiammunta, melontaa, Hullunrenkin raitin -seikkailurata sekä yläköysivarmistukset. Nämä leirikoulut ovat päivän mittaisia ja opiskelijoiden hyödyntäminen ohjaustehtävissä nähtiin kannattavaksi vuorokauden mittaisissa ja sitä pidemmissä leirikouluissa. Ihanteellisena oppimisena pidettiin, että opiskelijat pääsisivät jo keväällä tapaamaan ja tutustumaan koululuokkaan ja sitä kautta yhdessä koulunuorisotyöntekijöiden kanssa mm. suunnittelemaan syksyn ohjelmaa. Näin saataisiin hieman pidempikestoinen prosessi, jolloin mukaan tulisi suunnittelu, joka parantaisi ammattitaidon kehittymistä. Tällä hetkellä ainoat

koulut, jotka tekevät yön yli leirejä ovat Lähteen koulu ja Salpausselän koulu Lahdessa, muilla kouluilla näitä ei vielä ole ollut. Tulevaisuuden tavoitteena olisi saada muutkin koulut osallistumaan pitkäkestoisiin leirikouluihin.

Ehdotuksena oli, että voisiko Isorannan leirikeskukseen ottaa myös työssä oppijoita. Ajatus sai kannatusta, mutta ratkaistavaksi asiaksi jäi, miten opiskelijat pääsevät liikkumaan Isorantaan, joka sijaitsee reilun 50 kilometrin päässä Lahdesta. Yhtenä vaihtoehtona olisi majoittuminen Rantalan ja Mäntylänniemen saunamökeissä, joissa molemmissa on ruuanvalmistus- ja peseytymismahdollisuus.

7.3.1 Toinen yhteistyöpalaveri

Tapaamiseen osallistui Koulutuskeskus Salpauksen lehtori ja opettaja, Naumi – Isorannan päätoiminen työntekijä, sekä toinen opinnäytetyöntekijöistä.

Edellisestä tapaamisesta oli kulunut kaksi viikkoa, jonka aikana luonto- ja elämystoiminnan opettaja ja Naumi – Isorannan päätoiminen työntekijä olivat puhelimitse olleet yhteydessä toisiinsa, ja toivat palaveriin ehdotuksensa yhteistyöstä.

Opiskelijoilla olisi kaksi mahdollista polkua leiritoimintaan ja leirikeskusympäristöön tutustumiseen. Ensimmäinen olisi koulunuorisotyön leiriprosessi ja toinen olisi leirikeskustoiminta työssäoppimisena.

Koulunuorisotyön prosessissa opiskelijat olisivat alusta asti mukana leirikoulujen suunnittelussa. Projekti lähtisi liikkeelle keväällä tai talvella ja jatkuisi syksyyn asti. Opiskelijat pääsisivät heti alussa tutustumaan ohjattavaan ryhmään koulunuorisotyöntekijän kanssa, jolloin tässä toteutuisi kaikki kolme vaihetta. Suunnittelu, toteutus ja arviointi, työpaikkaohjaajana toimisi koulunuorisotyöntekijä. Leirikeskuksen päätoiminen työntekijä esittelee suunnitelman maanantaina 1.2.2021 koulunuorisotyöntekijöille ja tiedottaa tämän jälkeen koulunuorisotyöntekijöiden mielipiteen kyseisen palaverin osallistujille.

Työssäoppimisessa opiskelijapari tulee työssä oppimaan Naumi – Isorantaan ja silloin työpaikkaohjaajana toimii alueen päätoiminen työntekijä. Työtehtäviä olisi leireille kuuluvat tehtävät, sekä niiden harjoittelu. Lisäksi alueisiin liittyvät ylläpitotehtävät olisivat osa työssäoppimistehtäviä. Tähän työssäoppimiseen Koulutuskeskus Salpauksen lehtori ja opettaja valitsevat opiskelijoista ne henkilöt, jotka kykenevät omatoimisuuteen, pärjäävät ko. toiminnassa, sekä ennen

kaikkea heiltä tulee löytyä oma tahtotila leirityöhön. Molempien tahojen on hyödyttävä yhteistyökuvioista. Salpaus saa opiskelijoille uuden työssäoppimispaikan ja opiskelijat saavat käytännön kokemuksen ja oppimisen. Leirikeskuksen päätoiminen työntekijä saa lisäavun työtehtäviin opiskelijoista. Toisen opinnäytetyöntekijän ehdotuksena oli, että opiskelijoita voisi laittaa mukaan myös remontointi ja kunnossapidon toimialan työtehtäviin kevään aikana. Näin opiskelijat pääsisivät näkemään mm. mitä kaikkea muuta alueella tehdään. Opiskelijoiden kuluminen Lahdesta Isorantaan onnistuu päätoimisen työntekijän kyydissä, jolloin tarvitsisi vain liikkua hänen aikataulujensa mukaan.

Jatkosuunnitelma on, että Koulutuskeskus Salpauksen opettaja ja lehtori alkavat kartoittamaan sopivia opiskelijoita ja ovat yhteydessä leirikeskuksen työntekijään ja sopivat asiasta tapaamisen. Leirikeskuksen työntekijä vie asiaa eteenpäin omassa organisaatiossa koulunuorisotyöntekijöille.

8 ANALYYSI

8.1 Webropol kyselytutkimus Lahden nuorisopalvelut

Todellisuudessa sadasta neljästäkymmenestä sähköpostista oli käytössä 116. Lahden nuorisopalveluiden massajakelu sähköpostiin oli jostain syystä jäänyt henkilöitä, jotka eivät enää työskennelleet nuorisopalveluilla. Vastauksia kyselyyn saatiin kaikkiaan 61 kappaletta, jolloin vastausprosentti nousee 53 prosenttiin. Heistä yhdeksäätoista leiri- tai retkityö Isorannassa ei koskettanut työtehtävissä. Silti näistä yhdeksästätoista jokainen piti leirityötä tärkeänä työmuotona nuorisotyössä. Esiin nousi leiri- ja retkityön hyötynä eniten ryhmäytymismahdollisuus ja toimintaympäristö. Tässä toimintaympäristössä on mahdollista oppia taitoja ja kokea elämyksiä, joihin ei välttämättä ole mahdollisuutta normaalissa arjessa.

”Leiri- ja retkitoiminta on sekä suosittu työmuoto, että työkalu nuorisotyössä. Leiri- ja retkitoiminta antaa nuorille elämyksiä ja kokemuksia luonnosta ja yhdessä tekemisestä, vahvistaa parhaimmillaan itsetuntemusta ja uskoa omiin kykyihin. Työkaluna toiminnan voi nähdä esim. haasteellisessa elämäntilanteessa olevien nuorten parissa työskennellessä. Erilainen toimintaympäristö voi helpottaa keskusteluja ja toisiin ihmisiin tutustumista, toisaalta retki- ja leiritilanteissa itseään voi ilmaista usein myös muuten kuin sanallisesti. Sekä nuorten, että työntekijöiden roolit voivat leiri- ja retkitilanteissa olla hyvällä tavalla aivan erilaiset kuin arjessa. Osaamattomasta nuoresta voi näyttäytyä vaikkapa loistava saunanlämmittäjä tai suunnistaja”. (Kyselyyn vastaaja Lahden nuorisopalveluiden kyselyssä 2021.)

Leirien onnistumisen etuja on, että leirinohjaajat tuntevat toisensa etukäteen ja henkilökunnalla on kokemusta, miten toimitaan ryhmässä leiriolosuhteissa. (Ketola 2002, 59.)

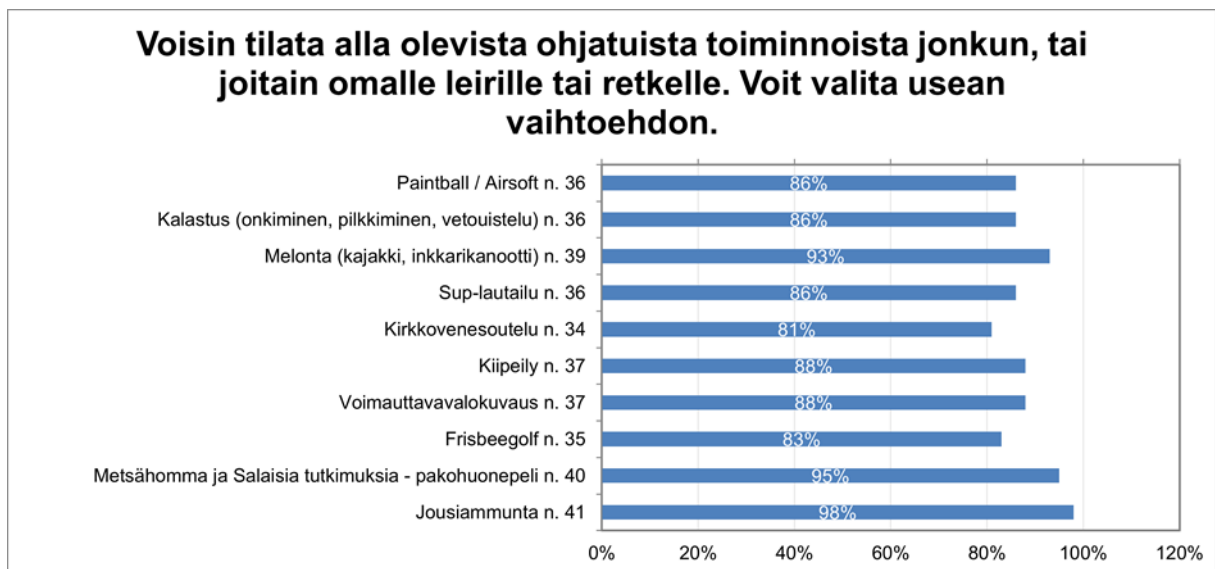
Henkilöt, joiden työtehtäviin leiri- ja retkityö kuului, olivat lähes jokainen käyttäneet jo uudistunutta Isorannan leirikeskusta. Vastaajia oli neljäkymmentäkaksi, joista lähes 80 prosenttia arvioi leiri- tai retkityön lisääntyvän tulevaisuudessa ympärivuotisen leirituvan myötä. Mitään suoranaista yhtenäisyyttä ei löytynyt, miksi toiminta ei lisäännä leirikeskuksessa. Nostoina voidaan ottaa mm. elettävä poikkeustilanne, liian pieni rahallinen korvaus työn määrästä, sekä erilaiset kustannuksiin ja aikaan liittyvät tekijät.

Lähes jokainen vastaajista tiesi leiritoimintatyöryhmän olemassaolosta, mutta 60 prosenttia ei tiennyt, mitä ohjattuja toimintoja heiltä voi tilata.

”Vielä ei ohjattua toimintaa ole ollut. Se saaminen on hankalaa”. (Kyselyyn vastaaja Lahden nuorisopalveluiden kyselyssä 2021.)

”Jos on jo valmiiksi suunniteltuja toimintoja/ ohjelmaa, joihin on välineistö ja osaava ohjaaja, niin aivan loistavalta kuulostaa ja mielelläni hyödyntäisin. Mutta hieman hankalasti on ollut ehkä tietoa mitkä toiminnot jo saatavilla tai keneltä niistä voi tiedustella”. (Kyselyyn vastaaja Lahden nuorisopalveluiden kyselyssä 2021.)

Kyselyssä esitettyjen ohjattujen toimintojen mielenkiinnossa ei noussut mikään toiminta ylitse muiden. Kaikkiin ohjattuihin toimintoihin löytyi mielenkiintoa lähes yhtä paljon.



Kuva 3. palkkikaavio, jossa kerrotaan mistä ohjatuista toiminnoista kyselyyn vastanneet olisivat kiinnostuneet. 36 oli kiinnostunut paintball / airsoft, 36 kalastuksesta, 39 melonnasta, 36 Sup-lautailusta, 34 kirkkovenesoutelusta, 37 kiipeilystä, 35 voimauttavasta valokuvauksesta, 35 frisbeegolfista, 40 metsähomma ja salaisia tutkimuksia -pakohuonepeleistä ja 41 jousiammunnasta.

Mahdollisuus oli myös ehdottaa ohjattuja toimintoja, joita listalla ei ollut. Eniten esiin nousi erilainen luonnossa toimiminen, kuten jokamiehentaidot, luonnossa liikkuminen, erä- ja retki-toiminta sekä geokätköily. Toiveena oli myös sisäaktiviteettien lisääminen huonon sään sattuessa.

Ainoastaan yksi vastaajista ei hyödyntäisi omassa toiminnassaan leiritoimintatyöryhmää. Hän koki, ettei tarvitse omassa toiminnassaan leiritoimintatyöryhmän osaamista. Muut vastaajat kokivat saavansa leireille tai retkille sellaista toimintaa, joiden ohjaamiseen itsellä ei löydy osaamista ja se monipuolistaisi ohjelmaa. Lisäksi tämä vapauttaa aikaa leiriä järjestävälle ohjaajalle, sekä mahdollistaa hänen osallistumisensa myös asiakasryhmien mukana.

”Leiritoimintaryhmän tarjoamat toiminnot mahdollistavat monipuolisen leiritoinnin. Yksittäisen työntekijän ei tarvitse osata kaikkea vaan monien osaamisesta saadaan koottua laadukas leiriohjelma. Leiritoimintaryhmän hyödyntäminen mahdollistaa myös ryhmän ohjaajan osallistumisen toimintoihin osana ryhmää ja mahdollistaa myös yksilötuen antamisen ryhmätoimintojen aikana”. (Kyselyyn vastaaja Lahden nuorisopalveluiden kyselyssä 2021.)

”Heillä on osaamista ja työryhmän käyttäminen antaa lisäarvoa leireilylle. On hyvä, kun käytössä on työryhmä ja valmiita toimintoja, niin voi itse ohjaajana keskittyä muuhun. Valmis paketti mistä valita varmaan madaltaa kynnystä järjestää leirejä”. (Kyselyyn vastaaja Lahden nuorisopalveluiden kyselyssä 2021.)

8.2 Webropol kyselytutkimus yhdistykset, järjestöt ja perusopetuksen henkilöstö

Yhdeksälle henkilölle sähköposti ei mennyt perille, jolloin sähköposti saavutti 48 henkilöä. Syynä oli joko väärin tulkittu käsiala, henkilön sähköposti ei ollut voimassa oleva tai hän oli siirtynyt eläkkeelle. Vastaajia oli neljätoista, mutta kysely oli kuitenkin aukaistu neljäkymmentä kertaa. Vaikka vastausmäärä oli vähäinen, nousee vastausprosentti silti melkein kolmeen kymmeneen. Syytä vastaamattomuuteen ei ole tiedossa. Yhtenä syynä voi olla, ettei yhteystiedoista saatujen henkilöiden toimenkuvaan enää kuulu toiminta kyseessä olevalla alueella. Kyseinen kommentti nousi esiin yhden vastauksen osalta.

” En oikeastaan edes tiedä, miksi tämä on lähetetty minulle. Saattoi olla, että 2018 tammikuussa käytin kerran sitä, mutta se oli ainutkertainen tapahtuma”. (Kyselyyn vastaaja yhdistyksille, järjestöille ja perusopetuksen henkilöstölle osoitetussa kyselyssä 2021.)

Kolmen vastaajan mielestä heidän käyttönsä ei tule lisääntymään ympärivuotiseen käyttöön soveltuvan leirituvan myötä. Syynä tähän oli liian kallis hinta leirivuorokausille, sekä tietty ajankohta kerran vuodessa järjestettävälle leirille.

Kymmenen henkilöä neljästätoista oli halukas hyödyntämään leiritoimintatyöryhmän ohjattuja toimintoja heidän leireillensä ja retkillä. Suurempi hajonta kiinnostavista toiminnoista tapahtui tässä ryhmässä verrattuna nuorisopalveluille osoitetussa kyselyssä. Eniten kiinnostusta sai Metsähomma ja salaisia tutkimuksia -pakohuonepeli ja SUP-lautailu. Vähiten kiinnostusta oli kalastukseen, frisbeegolfiin ja paintball / airsoft peleihin. Tutkimuksessa ei kysytty minkä ikäisten kanssa leirejä tai retkiä toteutetaan. Osallistujien ikä saattaa vaikuttaa valittaviin toimintoihin.

Ainoa esiin nouseva muu toiminta ehdotuksena oli jokin ryhmäyttävä. Metsähomma ja salaisia tutkimuksia -pakohuonepeli on ryhmäyttävä, mutta kyselyssä ei avattu tarkemmin sen toimintamuotoa.

8.3 Leiritoimintatyöryhmä

Sähköpostilla esitetty kysymys osoitti, että ryhmään on vahingossa valikoitunut eri tavalla suhtautuvia ongelman ratkaisijoita. Kolme jäsenistä koki itsensä käytännöllisesti suhtautuviksi, kolme hakee ratkaisua sosiaalisten suhteiden kautta ja yksi koki olevansa kokeilunhaluinen. Ryhmän jäsenistä yksi jätti vastaamatta, joten tietoon ei tullut, olisiko hänestä löytynyt rationaalinen henkilö. Tähän kyselyyn osallistuivat myös opinnäytetyön tekijät, koska kuuluvat osaksi kyseistä työryhmää.

Mikään edellä mainituista ajattelutavoista ei ole toistaan parempi. Ihminen saattaa ajatella toimivansa tietyllä tavalla ratkaisutilanteessa, mutta hänellä ei välttämättä löydy todellisuudessa taitoa siihen. (Vehkaperä 2013, 71–73.)

8.3.1 Haastattelun analyysi

Tutkijalle, joka käyttää haastattelua voi aiheuttaa ongelmia se, kuinka paljon tutkittavalle tulisi kertoa tutkimuksen tavoitteista ja yksityiskohtaisista menettelytavoista. Tutkija voi arvioida, että tieto voi vääristää tuloksia tai muuttaa tutkittavan käyttäytymistä. Peruseriaate on, että haastateltava on antanut luvan haastatteluun asianmukaisen informaation pohjalta. Haastateltava voi hyväksyä tai kieltäytyä osallistumasta haastatteluun tämän tiedon varassa. Kaikki haastattelut ovat itse asiassa haastattelijan ja haastateltavan yhteistyön tulosta, koska haastattelija esimerkiksi saattaa vahvistaa haastateltavaa. (Hirsjärvi, Hurme 2015, 20–23.)

Haastateltavien vastauksissa oli yhtäläisyyksiä, mutta myös eroavaisuuksia. Yhteiset ongelmatkohdat eivät näkyneet vain tietyn kysymyksen kohdalla, vaan haastateltavat toivat kehittämisen

kohtia esiin eri kysymysten kohdalla haastattelussa. Toimivuutta ja positiivisia elementtejä löytyi, jotka kuitenkin tarvitsevat hiomista vielä tulevaisuudessa.

Lähes kaikki työryhmän jäsenet kokivat, ettei tavoite ole täysin selvä tai jos sellainen on ollut, niin se on kadonnut matkan varrella. Selkeä suunta tavoitteen saavuttamisesta puuttuu. Harvoin tapahtuneet tapaamiset ja palaverit ovat estäneet mahdollisuuden pysyä mukana, missä kukakin menee toimintojen ja niiden suunnittelun, tai alueella tapahtuvien asioiden suhteen. Ainoastaan yksi nosti esiin koronapandemian, joka on estänyt hänen mielestään toiminnan käynnistymisen kunnolla. Huomiona nostettiin, että toiminta etenee yhden ajatusmallin mukaisesti, jolloin asiat toteutetaan kuten ennenkin, eikä uusille menetelmille ole tilaa.

H4: ”Alkuun käytiin paljon keskustelua asioista ja siinä vaiheessa meillä oli ymmärrys, mutta en tiedä onko se nyt sitten hämärtynyt tämän koronan myötä, kun nyt olemme aika vähän oltu tekemisissä. Reiluun puoleen vuoteen ei olla kertaakaan ole treffattu koko porukalla.”

H6, ”Kun ei olla tavattukaan hetkeen, niin se on vähän tipahtanut, kun ei ole johdakaan ollut missään vaiheessa.”

Jokainen koki, että ryhmässä on mahdollista ainakin jossain määrin avoimeen puheeseen. Keskustelu on ollut vaikeaa tällä hetkellä, koska tapaamisia on ollut niin harvoin. Työryhmän alkuaikoina keskustelua oli paljon. Työryhmän jäsenet kokivat, että omia asioita kerrottiin paljon, mutta ei kuunneltu mitä toinen kertoi tai halusi tuoda esiin. Nähtiin myös, ettei kaikki kerro omaa mielipidettään, kyseenalaista tai sano avoimesti epäkohdista. Ei myöskään tiedetty kuka leiritoimintaryhmää johtaa.

Perinteisessä ja ehkä jo vanhanaikaisessa johtamismallissa oletetaan, että esimiehellä on valta, viisaus ja oikeat vastaukset. Yrityksissä ja organisaatioissa, joissa tämä ajattelutapa on vielä käytössä, menetetään työntekijöiden potentiaali ja työntekijät odottavat johtamispalvelua. Johtaja ja johdettava ajatusmallissa ajaututaan helposti arvostelevaan puheeseen, joka heikentää hyvän vuorovaikutuksen ja yhteyden syntymistä. (Turtio 2017, 30.) Kun johtaminen johtajien ja johdettavien kesken on tehty, mahdollisena lopputuloksena on hyvin toimiva organisaatio (mt., 25).

H3: ”Minun mielestäni oli semmoinen ilmapiiri ainakin, että et siinä voi ja saa sanoa omia mielipiteitä ja tuoda niitä esille. Ja se ainakin jotenkin tuntui siltä, että

ihmiset ovat oikeasti kiinnostuneita, jokaisen osaamisesta tai kiinnostuksen kohteesta, siitä että mitä haluaisi, vaikka lähteä kehittämään, että siellä ei ainakaan niin kuin suoranaisesti tyrmätty mitään kenenkään toimesta.”

H3: ”Kaikki ei pysty ehkä niin avoimesti kertomaan tai kyseenalaistamaan tai sanomaan omia mielipiteitä, niin kun ehkä pitäisi.”

Miettiessä Bruce Tuckermanin kuvaamaa teoriaa ryhmän muodostumisesta, on ryhmä jäänyt vielä ensimmäiseen vaiheeseen, eli muodostusvaiheeseen.

Muodostusvaiheessa ryhmä saattaa odottaa johtajaltaan tukea ja apua tilanteen ratkaisuun. Tämä vaihe on ryhmän muodostumiselle tärkeä, koska se määrittää paljon millä tavalla ryhmä tulee toimimaan tulevaisuudessa. Jos ryhmä sallii alusta alkaen tietynlaisen toiminnan tiimin sisällä ja sen johtamisessa, tulee se jatkumaan koko ryhmäprosessin ajan. Ensimmäisestä tapaamisesta lähtien tulee sopia yhteisistä säännöistä. Jokaisen tulee tietää mitä häneltä odotetaan, kuka toimii tiimin kokoonkutsujana ja kuka kirjoittaa tapaamisista muistion. Tiimi ei aina tarvitse johtajaa, jolloin jokaisen ryhmäläisen on sitouduttava ja otettava vastuu toiminnasta. Useimmin kuitenkin valitaan henkilö, joka toimii koordinaattorina tiimille. Uuden toimintatavan käynnistämisen vaiheessa esimiehen rooli on tärkeä ja hänen tulisikin auttaa tiimiä sopimaan toimintatavoista ja rooleista, sekä ottamaan vastuuta tavoitteen saavuttamisesta sekä sen johtamisesta. (Vehkaperä 2013, 79.)

H2: ”Musta tuntuu, että kun ei ole porukassa semmoista johtajaa, joka sitä hommaa johtaa ja vie eteenpäin. Tuntuu, että kaikki menee vähän sinne suuntaan mihin itse haluaa.”

Itsenäiset päätökset omaan ohjattavaan toimintaan nähtiin mahdollisena, koska jäsenet kokivat olevansa oman toimintansa asiantuntijoita. Samaa toimintaa, jos ohjaa joku muu, niin siihen ei nähty mahdollisena itsenäisten päätösten tekeminen. Ongelmaksi koettiin tiedon siirtyminen mitä leirialueella tapahtuu ja se jopa koettiin ”salaiseksi” tiedoksi. Itse pitää kysyä ja selvittää mitä alueella tapahtuu. Haastattelussa nostettiin esiin, ettei myöskään ole tietoa, mitä toimintoja alueella on ohjattu. Haasteeksi on noussut ajan käyttö päätyöstä leiritoimintaryhmän tehtäviin. Oman lähiesimiehen tuki koettiin puutteellisena, jotta olisi myös mahdollisuus harjoitella ja suunnitella toimintaa leirialueelle.

Kysyttäessä vastuun kantamisesta, ryhmän toiminnasta, perustehtävässä ja yhteishengestä tässä kohtaa eniten nousi teema, ettei ryhmää johda kukaan. Vaikeaksi nähtiin vastuun ottaminen, kun ei tiedetty edes mikä on ryhmän perustehtävä. Vastuu jää jollekin, tai sitten sitä ei ole ollenkaan sekä suunnitelmallisuuden mahdollisuudet jäävät pois, koska tapaamisia ei ole ryhmän kesken. Nähtiin kuitenkin, että tehtäviä on otettu vastaan päätyön sen salliessa. Mahdollisuus on myös ottaa vastaan omannäköisiä tehtäviä.

H3: ”No se, että sitä toimintaa ei koordinoita. Ettei ole laadittu niitä tavoitteita ja miksi sitä tehdään, kenelle sitä tehdään, ja miten sitä tehdään”.

Reilu keskustelu tyytymättömyyteen johtamisesta on ainoa vaihtoehto, jolloin päästään parempaan vuorovaikutukseen. Johtajan ja johdettavien on yhteisesti sovittava, ettei rimanalituksia ja huonoja toimintatapoja hyväksytä. Tiedostaessa pahan johtamisen syyt, pystytään rakentamaan parempi polku tulevaisuuteen. (Turtio 2017, 40.)

Vastuun sysäämisen ryhmäläiset näkivät vääränä sanana. Tehtävien hoitaminen on mahdollisesti jäänyt jollekin, tai jotkut ovat tehneet enemmän. Huomiona nostettiin leirialueen päätoimisen työmäärän tarkastaminen, sekä hänen roolinsa leiritoimintatyöryhmään. Työtehtävistä poissaolleiden henkilöiden takia jotkin asiat eivät ole edenneet. Ryhmässä toivottiin johtajuutta, jolloin tehtävien jakaminen onnistuu, sekä henkilöt voivat laittaa omiin kalentereihinsa tulevat työtehtävät.

H5: ”Sanotaanko tästä on johtajuus ollut kadoksissa, selkeä johtajuus, ja selkeä semmoinen, että hei nyt tehdään näin ja myös suunnitelmallisuus on toinen mitä tässä ei ole nyt tällä hetkellä olemassa”.

Alueen tai toimintojen kehittymisen esteenä nähtiin, ettei asioita tehdä yhdessä, vaan alueen päätoiminen työntekijä ottaa asioista vastuun. Tämä todettiin kuitenkin sallituksi, koska hän on alueen ”isäntä”. Haastateltavien näkemys oli, että vastuuta ja taakkaa on alueen päätoimiselle jätetty liikaa, jolloin hänen aikansa ei riitä leiritoimintatyöryhmän koordinoimiseen. Toiveena oli, että päätoiminen työntekijä ottaisi enemmän muita mukaan tehtävien jakamiseen, jolloin työryhmäläiset kokisivat kuuluvansa osaksi aluetta ja lisäksi motivaatiota työtä kohtaan. Positiivisena nostona todettiin, että alueella on tapahtunut kahden vuoden aikana enemmän, kuin viimeisen kahdenkymmenen vuoden.

Onneksi työryhmä on kuitenkin perustettu. Ryhmäläiset näkivät toisensa voimavarana toiminnalle, koska jäsenillä on erilaista osaamista, sekä halua kehittyä ja kehittää. Useampien silmien ja aivojen tehdessä havaintoja alueen mahdollisuuksista, tulee se palvelemaan alueen käyttäjiä paremmin. Ryhmään kuuluvien ohjaustehtävät tuovat väriä omaan päätyöhön, sekä antaa mahdollisuuden tutustua toisiin työmuotoihin. Ryhmän statusta ei olla vielä saavutettu, joten sen eteen on tehtävä vielä töitä.

H2: ”Ajatus on hyvä, mutta edelleenkin se, että jonkun pitää sitä vetää. Koska porukka ketä siinä on, on asian osaavia tyyppejä, ketkä osaa niitä eri osa-alueita hyvin. Mutta jonkun vaan pitäisi sitten saada meidät hitsattua, sillä lailla yhteen”.

Avoin keskustelu ryhmän keskellä onnistuu ainakin osittain, kun pohditaan ohjattaviin toimintoihin liittyviä asioita. Nostona kuitenkin tuli, ettei esimerkiksi tyytymättömyyttä johtamiseen sanota rehellisesti tai uskalleta sanoa suoraan omaa mielipidettä. Jos asioista ei sanota suoraan, vaan keskustellaan asioista omissa kuppikunnissa, ei toimintatapoihin tule muutosta. Itsenäiset päätökset omaan ohjattavaan toimintaan koettiin mahdollisina.

Jokainen haastateltava näki positiivisena ryhmän työntekijöiden erilaisuuden sekä oman osaamisalan tuomisen mukaan. Ryhmäläisten erilaisuus parantaa mahdollisuuksia onnistua tiiminä. Erilainen osaaminen palvelee asiakkaita, jolloin tarjolla on monipuolista tekemistä.

H1: ”Siellä kuitenkin on osaamista, taitoa ja kokemusta löytyy monien vuosien jopa vuosikymmenten takaa. Ihmiset on tehnyt paljon ja mitä ajattelin, että siinä on paljon potentiaalia lähteä tuota leirikeskustyötä ja sitä toimintaa kehittämään”.

H4: ”Kun useimmat silmät näkevät ja aivot ajattelevat tämän alueen ja systeemin mahdollisuuksia.”

H5: ”Kaikilla on sitä erilaista osaamista ja sitä pitäisi ehkä enemmänkin arvostaa, kun meillä sitä on.”

H6: ”No se, että me ollaan eri toimipisteistä eri osaajia ja että porukalla on kiinnostusta sitä kehittää.”

8.4 Yhteistyö Lahden nuorisopalvelut ja Koulutuskeskus Salpaus

Kuten kyselytutkimuskin osoitti, leirityö nähdään tärkeänä työmuotona nuorisotyössä ja tulevaisuuden ammattilaisten tulee saada siihen taidot jo opiskeluaikana. Kahden eri organisaation

kesken tehdyssä yhteistyössä on tärkeää, että jokainen siihen kuuluva huolehtii omasta osuudestaan tehtävissä. Tässä voidaan huomioida aikaisemmin tuotettua tekstiä johtajuudesta, ryhmän muodostumisesta sekä työpaikkaohjaajan rooli, jotta hänellä on aikaa opiskelijoiden ohjaamiseen.

Koulutuskeskus Salpaus ei aikaisemmin osannut ajatella Isorantaa yhtenä työssäoppimisen paikkana, vaikka pitkät perinteet työssäoppimisesta onkin ollut Lahden nuorisopalveluiden kanssa. Aikaisemmin työssäoppioita on ollut nuorisotaloilla, ja eri yksiköissä. Työssäoppioita ei ole osattu hyödyntää leirikeskustyössä myöskään Lahden nuorisopalveluilla. Pienet henkilöstöresurssit leirialueella ovat vaikeuttaneet toimimista silloin, kun sekä Isorannassa ja Naumissa on ollut ohjattavia ryhmiä. Yhteistyö mahdollistaa opiskelijoiden hyödyntämisen tällaisissa tapauksissa.

Palavereissa käydyllä vuorokeskustelulla saatua tietoa pystyttiin hyödyntämään, jolloin saavutettiin molempia osapuolia palveleva suunnitelma. Melkein toteuttamattomaksi jäänyt suunnitelma saatiin kuitenkin käynnistettyä. Tämä onnistui sen takia, koska yhdellä henkilöllä oli riittävästi aikaa tehdä ensin pohjatyö ja kutsua osapuolet koolle. Koordinointi ja johtaminen korostuu yhteistyön onnistumisessa. Ryhmän lähtiessä toimimaan itsenäisesti, voi alullepanija siirtyä taka-alalle.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMINEN

9.1 Kyselytutkimukset

Ilmeisin syy että Humanistisen ammattikorkeakoulun sähköpostit menivät Lahden kaupungin sähköposteissa roskapostikansioon, oli se, että sähköpostinmuoto etunimi.sukunimi@humak.fi muistutti liikaa etunimi.sukunimi@lahti.fi. Molemmat tutkijat toimivat Lahden kaupungilla ja sähköposti tunnisti ne mahdolliseksi roskapostiksi.

Kaikki ohjatut toiminnat kiinnostivat lähes yhtä paljon nuorisopalveluiden henkilöstöä. Tämä kertoo leiritoimintatyöryhmän onnistumisesta toimintojen valinnassa. Työryhmän ohjattuja toimintoja halutaan tilata tulevaisuudessa omille leireille, joten tämän kaltaiselle palvelulle on tarvetta leirikeskuksessa. Seuraavaksi joku voisi toteuttaa kyselyn lapsille ja nuorille, jotka käyttävät palveluja. Näin saataisiin tietoon heidän kiinnostuksensa kohteet leiritoiminnasta ja leirilämästä.

Leirityöryhmään on onnistuttu saamaan erilaisilla tavoilla ajattelevia ongelmanratkaisijoita, jotka täydentävät toisiaan osaamisella ja omalla persoonallaan.

Tutkimuksessa esiin nousseita kehittämistarpeita on ohjattujen toimintojen testaaminen käytännössä, koska vain osaa niistä on kokeiltu käyttäjäryhmillä. Näin pystytään ennakoimaan niiden toimivuus, ja ollaan valmiita todellisessa tilanteessa. Osa ohjatuista toiminnoista vaativat tietynlaista osaamista ja ammattitaitoa, jota henkilökunnalta puuttuu tällä hetkellä. Niitä ohjaavat henkilöt tulee kouluttaa virallisilla koulutuksilla, tai vaihtoehtoisesti ostaa palvelu ulkopuoliselta palveluntarjoajalta. Toimintojen ohjaajan tulee olla myös fyysisesti siinä kunnossa, että selviää vaadituista kriteereistä, tietenkin palveluntarjoaja määrittää henkilökunnan vaatimukset.

Esimerkiksi melonnan ohjaajalta vaaditaan mm. normaali melonnan mahdollistava terveydentila ja fyysinen kunto. 200 metrin uimataito + 50 m uimarin hinaus melontavarusteissa (liivit molemmilla päällä). Vähintään yhden vuoden melontakokemus sekä kokemusta melonnan ohjaamisesta tai opettamisesta ja sujuvaa kajakin / kanootin käsittelytaitoa. (Suomen melonta- ja soutuliitto ry 2021.)

” Ammattitaitoinen osaaminen kyseisiin ohjattuihin toimintoihin löytyy toiminnosta vastaavalta työntekijältä. Ja koulutus vetää kyseistä toimintoa. Näin ainakin oletan olevan”. (Kyselyyn vastaaja Lahden nuorisopalveluiden kyselyssä 2021.)

Tulokset osoittavat myös, että ympärivuotiseen käyttöön soveltuvalle leirituvalle on tarvetta ja tilausta. Tämä mahdollistaa leirien ja retkien tekemisen ympärivuotisesti, sekä toimintojen laajenemisen talviympäristöön. Mahdollisuus on panostaa ohjattuihin toimintoihin, joihin tarvitaan jätää tai lunta.

”Suomessa myös neljä vuodenaikaa tarjoavat upean paletin luonnon monimuotoisuuden ymmärtämiseen ja hyödyntämiseen leirielämässä”. (Kyselyyn vastaaja Lahden nuorisopalveluiden kyselyssä 2021.)

Yhdistyksille, järjestöille ja perusopetukselle osoitetussa kyselyssä vastaajamäärän vähäisyys ei anna riittävän kattavaa tietokantaa käyttäjäryhmistä.

9.2 Leiripassi

Opinnäytetyön yhtenä osuutena oli kyselyn teettäminen niille järjestöille, yhdistyksille ja perusopetuksen henkilöstölle, jotka ovat käyttäneet Naumi – Isorannan leirialueita. Heidän yhteystietojansa lähdettiin keräämään leiripasseista. Leiripassi luovutetaan käyttäjäryhmälle samalla, kun he hakevat avaimet leirikeskukseen. Siihen käyttäjäryhmän vastuhenkilö täyttää mm. mikä on käyttäjäryhmän nimi, mitä aluetta on käytetty, minä ajankohtana ja kuinka paljon leirille osallistui alle 29-vuotiaita, ja kuinka paljon yli 29-vuotiaita. Lisäksi kysytään arvioita paikan siisteydestä sinne mennessä, sekä mistä toimenpiteistä on huolehdittu pois lähtiessä. Tästä esimerkkinä ulkoalueiden ja sisätilojen siistiminen, sekä lainattujen tavaroiden palauttaminen.

Leiripassina toimiva A4 paperilomake osoittautui käyttötarkoitukseltaan haastavaksi ja ehkä jo vanhanaikaiseksi. Henkilöiden jättämien yhteystietojen tulkitseminen kyselyä varten riippui täysin kirjoittajan käsialasta. Toisen haasteen antoi täytettyjen lomakkeiden sijainti. Niitä säilytetään Isorannan leirikeskuksessa, alueen päätoimisen henkilön työhuoneessa, jonne matkaa kertyy reilut 50 kilometriä Lahdesta.

Kehittämisehdotuksena olisi, että leiripassi muutettaisiin sähköiseksi. Lahden kaupungilla on lisenssi Zef ja Webropol kyselyihin (Rantanen 2021). Esimerkiksi Webropol:lla saadaan kysymyksiä numeroitua dataksi, ja kyselypohjan täyttäminen matkapuhelimella on myös helppoa (Laakso 2021). Lahden nuorisopalveluilla suunnittelijana toimivan henkilön mukaan hän pystyy helposti luomaan vaadittavan kyselyn (Ormaa-Perälä 2021). Tietojen ollessa sähköisessä

muodossa, niiden saanti ei ole paikkasidonnaista. Suodattamalla saadaan pelkät sähköposti-osoitteet, joita voidaan tulevaisuudessa hyödyntää markkinointiin ja tiedottamiseen alueella tapahtuvista uudistuksista tai vapaista ajoista leirikeskuksissa.

9.3 Leiritoimintatyöryhmän kehittäminen

Microsoft Teams on toimiva väline haastattelujen tekemiseen. Webkamera mahdollistaa, että haastattelija ja haastateltava näkevät toisensa. Ihmisen ilme saattaa paljastaa millä tavalla hän puhuu asiastaan. Yksi asia etäyhteydellä toteutetussa haastattelussa oli ongelmallinen. Internet-yhteyden ollessa heikko puhe saattaa pätkiä. Tämä tuottaa vaikeuksia litteroinnissa, jolloin kaikista sanoista ei saa selvää. Ongelman voi välttää, jos jättää webkameran pois käytöstä. Tosin tämä estää silloin henkilöitä näkemästä toisiaan.

Leirityöryhmän haastatteluissa nousi esiin selkeästi kolme kehitettävää kohtaa. Näitä olivat työryhmän säännölliset tapaamiset, työryhmän johtaminen ja koordinointi, sekä tiedon siirtyminen ryhmälle ja ryhmän kesken. Koronapandemia voi olla yksi selittävä tekijä, miksi ohjattuja toimintoja ei ole päästy toteuttamaan, mutta toiminnan kehittämiseksi se ei ole este. Työryhmän tapaamiset onnistuvat esimerkiksi Microsoft Teamsin välityksellä, jolloin kasvotusten tapahtuvaa tapaamista voidaan välttää, eikä välimatkatkaan ole ongelma. Säännölliset tapaamiset mahdollistavat myös tiedon siirtymisen työryhmässä, sekä alueen päätoiminen että työryhmän esihenkilö pystyvät tiedottamaan alueella tapahtuvista muutoksista ja leireistä. Yhdessä käydyt keskustelut estävät ryhmän jäsenen tunteen joutua ulkopuoliseksi alueella tapahtuviin asioihin. Tästä alkaa yksittäisten henkilöiden muodostuminen toimivaksi leirityöryhmäksi.

Johtajuuden puute nousi esiin useassa kohdassa haastatteluja tehdessä. Ryhmäläiset kokivat, ettei selkeää johtajuutta ole ollut missään vaiheessa ryhmän toiminnan aikana. Tavoitteiden saavuttaminen vaatii esimiehen ja alaisen välillä jatkuvaa vuorovaikutusta ja esimiehen tehtävä on tavoitteiden määrittäminen (Ristikangas & Ristikangas 2013, 23). Kuten aikaisemmassakin kohdassa todettiin, on ryhmän muodostuminen vielä alkuvaiheessa, vaikka sen toiminta on ollut olemassa jo kaksi vuotta.

Muodostusvaiheessa ryhmä saattaa odottaa johtajaltaan tukea ja apua tilanteen ratkaisuun. Tämä vaihe on ryhmän muodostumiselle tärkeä, koska se määrittää paljon millä tavalla ryhmä tulee toimimaan tulevaisuudessa. (Vehkaperä 2013, 79.)

Puhumattomuus on kaikkien kolmen osa-alueen este kehittymiselle. Onnistuneen ryhmän vuorovaikutus on toimivaa ja he saavat luotua uuden toimintamallin yhdistämällä heidän osaamisensa (Vehkaperä 2013, 64). Jos työryhmä ei tapaa säännöllisesti ei voi syntyä ryhmään kuulumisen tunnetta. Ryhmään kuulumattomuus taas estää ryhmän muodostumisen ja vieraannuttaa ryhmäläiset toisistaan, eikä tiedetä mikä on yhteinen tavoiteltava päämäärä. Puhumattomuus tuo jäsenille oletuksia johtamisesta ja johtajan näkemys asioihin on erilainen. Jos asioista ei sanota suoraan, vaan keskustellaan asioista omissa kuppikunnissa, ei toimintatapoihin tule muutosta.

Johtaja ei vastaa kaikesta yksin, mutta hänen vastuullansa on se, millä tulos tehdään. Työn tekeminen yhteisvastuullisesti ja avoimella keskustelulla parantaa työympäristöä ja hyvinvointia (Turtio 2017, 13–14). Kun johtaminen johtajien ja johdettavien kesken on tehty, mahdollisena lopputuloksena on hyvin toimiva yhteisö (mt., 25).

Esihenkilön tulee olla kiinnostunut työryhmän etenemisestä ja oltava tietoinen missä vaiheessa toimintojen ohjaaminen tai suunnittelu on menossa. Kun henkilöt kokevat johtajan läsnäolon vilpittömänä parantaa se työn suoritusta, joka vaikuttaa aina asiakastyytyväisyyteen asti (Turtio 2017, 26–27). Jäsenten esittäessä kritiikkiä toimintatapoihin tulee esihenkilön ottaa palaute rakentavana ja välttää vähättelevää asennetta. Esimiehen huono esimerkki vähättelevinä sanoina ja tekoina voi olla laukaiseva tekijä yksittäisen työntekijän tehottomuuteen, joka johtaa seuraavaksi koko tiimin tehottomuuteen (mt., 30–32.)

Maaliskuussa 2021 pidetyssä työryhmän tapaamisessa esiin nousi, ettei työryhmä voi toimia, jos se ei tapaa säännöllisesti. Edellinen palaveri oli pidetty keväällä 2020, joten keskusteltavia asioita oli kertynyt paljon. Puhumattomuus oli tuonut ristiriitaisia näkemyksiä asioiden etene- miseen. Oletukset johtamiseen ryhmän jäsenillä olivat erilaiset, kuin esihenkilöllä. Esihenkilön oletus oli ryhmän itsenäinen toiminta. Ryhmän jäsenten säännöllinen kuuleminen parantaa joh- tajan ja johdettavien välistä vuorovaikutusta. Reilu keskustelu tyytymättömyyteen johtamisesta on ainoa vaihtoehto, jolloin päästään parempaan vuorovaikutukseen (Turtio 2017, 40).

”Työryhmä ei kyllä ole riittävän hyvin ”markkinoinut” omaa osaamistaan. Suunnit- leen tiedän mitä kysyn keneltäkin, mutta työryhmän tulisi selkeyttää omaa tarjon- taansa.” (Kyselyyn vastaaja Lahden nuorisopalveluiden kyselyssä 2021.)

Tulevaa kesää 2021, sekä tulevaisuutta silmällä pitäen tulee ohjattujen toimintojen markkinointi aloittaa maaliskuuhun aikana. Näin toimimalla ohjattuihin toimintoihin valjastetut työntekijät ehtivät kalenteroida heidän läsnäolonsa vaatimukset Isorannan leirikeskuksesta. Markkinointi on tehtävä vuosittain siitakin syystä, koska tiettyjen toimintojen osaaminen on vain yhden henkilön hallussa. Henkilön ollessa pois työtehtävistä, ei kyseistä ohjaamista voida ohjata kuluvalle toimintakaudella. Yhtenä ratkaisuna olisi korvaava työntekijä eri toimintoihin. Työryhmän jäsenten tulisi opetella toistensa ohjattavia toimintoja, jotta sijaistaminen olisi mahdollista tulevaisuudessa. Organisaatiossa vaihtuu henkilöstöä vuosittain ja olisi hyvä säännöllisesti kartoittaa uusien työntekijöiden osaaminen. Leiritoimintatyöryhmä tarvitsee tulevaisuudessa erilaisia osajäseniksi. Uudelle työntekijälle mahdollisuus päästä mukaan työryhmään monipuolistaisi hänen työtehtäviään sekä mahdollistaisi tutustumista muihin työntekijöihin. Parhaiten tulevat menestymään ne toimijat, jotka saavat sitoutettua työntekijänsä ja onnistuvat houkuttelemaan uusia työntekijöitä (Ristikangas & Ristikangas 2013, 13). Y-sukupolvi tai nettisukupolveksi kutsutut työntekijät koostuvat vuosien 1980–2000 aikana syntyneistä henkilöistä. He eivät elä työtä varten, vaan tekevät työtä elämää varten. Nykypäivänä odotetaan, että työ on innostavaa (mt., 19).

Toimintojen turvallisuus on ollut yhtenä esiintuotavana asiana. Kehittämisehdotuksena toisimme esiin turvallisuusvideot, joita voitaisiin katsoa ennen toimintojen aloittamista. Esimerkkinä paintball ja airsoft, joiden videoissa käytäisiin läpi välineiden käyttö ja toimivuus, pelin kulku sekä toimiminen pelikentällä ja sen läheisyydessä. Videomuodossa oleva turvallisuusohjeistus olisi aina laadukas, eikä asioita unohtuisi kertoa. Turvallisuusvideon katsominen onnistuisi leirituvassa ennen pelialueelle siirtymistä. Tässä ympäristössä osallistujat pääsevät keskittymään ohjeistukseen ilman ulkopuolisia ärsykeitä. Videot voitaisiin myös tehdä englanninkielisinä, jolloin niitä voidaan hyödyntää ulkomaalaisten vieraiden aikana. Samanlaisia videoita voisi tehdä melonnasta, kalastuksesta, kirkkovenesoutelusta, jousiammunnasta sekä kiipeilystä. Tulevaisuudessa tästä saattaisi syntyä jollekin opinnäytetyö tehtäväksi.

9.4 Yhteistyön tulevaisuus

Yhteistyöllä alueen yritysten ja oppilaitosten kanssa vaikutetaan toiminnan ja alueen kehittämiseen. Aidot oppimisympäristöt voivat antaa tulevaisuuden työntekijöille tärkeää osaamista

ja samalla myös asiantuntijuuden, kun tiedonsiirto tapahtuu heille. (Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2015, 15.) Yhteistyön käynnistäminen Koulutuskeskus Salpauksen kanssa on ensimmäinen askel.

Tämän kokeilun myötä tiedetään onnistumisen ja kehittämisen kohdat. Tulevaisuudessa yhteistyötä voisi laajentaa Suomen Diakoniaopiston kanssa. Suomen Diakoniaopisto kouluttaa Lahdessa kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoja varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan sekä nuoris- ja yhteisöohjauksen osaamisalalle (Suomen Diakoniaopisto 2021). Samoin Koulutuskeskus Salpauksen luonto- ja kalastuksen ohjaaja opiskelijoiden hyödyntäminen olisi myös ajankohtaista. Heiltä saadulla osaamisella organisaation omat työntekijät oppisivat myös ajantasaista tietoutta heidän osaamisalaltaan. Lisäksi luonto-ohjaajilla saattaisi olla suoritettuna melontaan sekä kiipeilyyn ja korkearataharjoitteisiin vaadittava osaaminen.

9.5 Työntekijöiden tulevaisuus

Naumi – Isorannan leirialueen päätoiminen työntekijä tulee jäämään eläkkeelle vuoden 2022 aikana. Tämä tarkoittaa, että alue tulee tarvitsemaan uuden työntekijän. Mahdollisuuksien mukaan kannattavaa olisi saada uusi työntekijä töihin jo silloin, kun nykyinenkin vielä on töissä. Hiljaista tietoa voidaan siirtää dokumenttien avulla, mutta onnistuneempi tulos saadaan aikaiseksi, kun osaaja ja tuleva osaaja ovat mukana prosessissa ja tekevät yhdessä asioita sen eteen (Kiviranta 2010, 166). Uuden työntekijän kohdalla olisi hyvä huomioida työtehtävien ja osaamisen vaatimukset. Kokenut työntekijä hallitsee ammattitaidollaan monta erilaista työtehtävää, joista uusi työntekijä selviää rajallisesti (mt., 166).

Henkilöstöresurssit tulee mitoittaa Isorannassa työmäärän ja niiden vaatimusten mukaan. Liian suuri työmäärä estää mahdollisuuden kehittää toimintaa. Rekrytoinnin haasteena tulee olemaan monipuolisella osaamisella varustettu työntekijä. Leirialueiden toiminta-alueet tarvitsevat jatkuvaa huolehtimista ja ylläpitoa, jolloin työntekijän kädellisistä taidoista on hyötyä. Jatkossakin alue tulee tarvitsemaan nuorten työllisyyspalveluiden remontoinnin ja kunnossapidon työntekijöiden panostusta alueella. Leirikoulut tarvitsevat alueen työntekijältä ohjaamisen ja organisoimisen taitoja.

Naumi – Isorannan alueella järjestetään syksyisin leirikouluja lahtelaisille peruskouluille. Leirikouluille järjestettävän ohjelman suunnittelee jokaisen koulun koulunuorisotyöntekijä, sekä

alueen nuorisonohjaajat ja koulun henkilökunta yhdessä. Naumi - Isorannan päätoiminen työntekijä ohjaa niitä toimintoja, joihin koulunuorisotyöntekijöillä ja alueiden nuorisonohjaajilla ei ole osaamista. Samanaikaisesti kahdessa paikassa tapahtuvaan ohjaamiseen tarvitsee hyödyntää olemassa olevaa verkostoa. Tähän lisäapuna voidaan hyödyntää työssä oppijoita tai leiritoimintatyöryhmän jäseniä. Ohjaajan taitoja vaaditaan työntekijältä myös siinä vaiheessa, jos hän on nimetty työpaikkaohjaaja työssä oppijalle. Ohjauksella edistetään ja tuetaan ohjattavaa niin, että hänen taitonsa vahvistuvat. Hyvä ohjaus perustuu vuorovaikutukseen ja yhteistoimintaan ohjaajan ja ohjattavan välillä (Vehviläinen 2020, luku ”Kohteena työ-, oppimis-, tai kasvuprosessi”). Ohjaajan tärkeimmäksi tehtäväksi muodostuu ohjattavan oppimisen tukeminen (mt., luku ”Institutionaalinen luonne ja valta”).

Uuden työntekijän tulee olla myös kiinnostunut seikkailu- ja elämystoiminnan toteuttamisesta ja kehittamisestä, jotta uudistettuja palveluita pystytään tarjoamaan myös tulevaisuudessa. Kurt Hahnin elämyspedagogiikka perustuu fyysisiin harjoitteisiin, projekteihin, retkiin ja pelastuskoulutukseen (Kansainvälinen nuorten harrastusohjelma 2021). Seikkailukasvatuksessa tulee huomioida, että menetelmä on aina turvallista toteuttaa, ammattimaisesti ohjattua ja tavoitteellista (Suomen nuorisokeskukset 2021).

Ohjatut toiminnot, joissa suositellaan tarvittavaa koulutusta ja osaamista, tulisi olla suoritettuna myös uudella työntekijällä, tai vaihtoehtoisesti leiritoimintatyöryhmän jäsenillä. Näihin kuuluvat kiipeilyyn ja köysitoimintaan kuuluvat toiminnot sekä melominen. Köysitoiminnan ohjaaja koulutukset KTO 1 ja KTO 2 oikeuttaa ohjaajaa toimimaan Isorannan leirikeskuksen alueella kiipeily- ja köysitoiminnassa (Pusa 2021). Melonnassa minimivaatimus toiminnan toteuttajalla on melonnan peruskurssi käytyinä ja varma oma melontataito sekä ennalta harjoitellut turvallisuustaidot (Lindqvist 2021).

Palveluntarjoaja määrittää kuitenkin lopullisesti henkilökunnan osaamisen ja ammatillisen tason, miten voidaan turvallisesti tuottaa toimintoja. Työn tekeminen vaatii myös tekijältä tiettyjä fyysisiä vaatimuksia. Työnantajan tulee huolehtia tulevaisuudessa työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Tämä tarkoittaa, että jokaisella työntekijällä on oltava samanlainen ammatillinen taso ja käytyinä tietyt koulutukset, jotta ohjattuja toimintoja voidaan suorittaa ammattimaisesti ja turvallisesti Isorannan leirikeskuksessa.

Paras tulos saavutettaisiin, jos Naumi – Isorannan leirialueella toimisi työpari, jotka yhdessä pystyisivät ohjaamaan toimintoja, sekä huolehtimaan alueen muista tehtävistä.

10 ARVIOINTI JA POHDINTA

Tilaaajan näkökulmasta opinnäytetyö on ajankohtainen Lahden kaupungille, sekä myös yleisellä tasolla. Luontosuhteiden ja leirityön merkitys elää uutta nousukautta kaupungistumisen ja luonnosta irtaantumisen myötä. Tutkimusten mukaan luonnon hyödyntäminen toiminnassa lisää ihmisten hyvinvointia. (Lehtinen 2021.)

Opinnäytetyössä on hyvin kuvattu nykytilannetta, sekä toimintojen että toiminnan organisoitumisen näkökulmasta. Työssä on perehdytty aiheen teoreettiseen pohjaan ja tuotu sieltä esiin nuorisopalveluiden toiminnan ja arvojen mukaisia nostoja. Työssä on löydetty keskeiset kehittämiskohteet ja raamitettu eri toimintoihin liittyviä henkilöstöön ja toimintaturvallisuuteen liittyviä seikkoja. (mt., 2021.)

Ratkaisuja keskeisiin kehittämiskohteisiin on lähdetty hakemaan yhteistyöstä leiritoymentaryöryhmän sisällä ja sen kehittämisestä sekä henkilöstön osaamistarpeiden näkökulmasta nyt ja tulevaisuudessa. Lisäksi ratkaisuja on haettu yhteistyöstä eri oppilaitosten ja paikallisten yritysten kanssa. Nämä kaikki ovat hyviä ajatuksia, koska alueella on runsaasti osaamista ja opiskelijoita, joiden opintoihin kuuluu jokin osa-alue leirikeskukseen liittyvistä toiminnoista. Samalla leirikeskus palvelee myös opiskelijoita heidän opintojensa suorittamisalustana. (mt., 2021.)

Naumi – Isorannan leirikeskus aloittaa toimintaa uudessa muodossa leirituvan valmistumisen myötä. Tavoitteena on saada alueelle runsaasti käyttöä, jotta lahtelaiset lapset ja nuoret voivat nauttia siihen investoiduista rahoista. Opinnäytetyö saavutti tilaaajan asettamat tavoitteet, ja sitä voidaan hyödyntää leirikeskuksen kehittämisessä (mt., 2021).

Asioiden eteenpäin vieminen vie aikaa. Onnistumisen saavuttamiseksi tulee löytyä henkilö, jolla on siihen annettu aika ja hän hallitsee oman kalenterinsa käytön. Kokonaisuutena pohdittaessa kyselytutkimusta, haastatteluja, yhteistyön käynnistämistä sekä eri toimialojen kanssa pidettyjä palavereja on tämän kaltainen toiminta mahdollista. Ensimmäiseksi voisimme vähentää työtehtäviä, jotka eivät vaadi pakollista eteenpäin viemistä ja pyritään suoriutumaan määrättyistä työtehtävistä. Riittävä aika tekemiseen ei kuitenkaan ole pelastava tekijä, jos tahtotilaa ei löydy uudistamiseen ja asioiden muuttamiseen.

Kyselytutkimuksissa ja haastatteluissa saimme riittävän määrän tietoa, jotta tuloksia pystyttiin analysoimaan. Vastausprosentti oli hyvä Lahden nuorisopalveluiden henkilökunnan kyselyssä. Kyselytutkimuksen kautta saatujen vastauksien perusteella saimme varmuutta ohjattujen toimintapakettien valinnoista, sekä niiden kehittämisestä. Tämä tieto palvelee leiritoymentaryöryhmää, jonka haastattelujen kautta saimme tietoon asioita, joiden eteenpäin vieminen on välttä-

mätöntä työryhmän jatkamiselle ja kehittymiselle. Vaikka järjestöille, yhdistyksille ja perusopetukselle laaditussa kyselyssä emme saaneet riittävästi tietoa käyttäjryhmiltä, huomasimme kuitenkin leiripassin tärkeyden yhteystietoja kerätessä. Ennakolta suunniteltu opinnäytetyö saattaa poiketa hieman suunnitelmasta, johon pyrittiin ja tehdäänkin löytö kehitettävästä osiosta. Haastavaksi osoittautui leiritoimintatyöryhmälle tehdyt haastattelut, koska kuulumme itsekin kyseiseen työryhmään. Tässä täytyi olla tarkkana, ettei haastattelu ja siitä kerätty analyysi lähtenyt ohjautumaan liikaa omien ajatusten malliin, vaan tieto pysyi edelleen haastateltavan omana näkemyksenä. Haastattelujen kysymykset tulee laatia siten, ettei se johdattele liikaa tiettyyn vastaukseen. Opinnäytetyöntekijöiden näkökulmasta haastattelut onnistuttiin toteuttamaan siinä muodossa, että haastattelijat ei lähtenyt ohjaamaan vastauksia haluttuun suuntaan.

Asiantuntijoiden hyödyntäminen tietolähteenä onnistui hyvin ja saimme arvokasta tietoa toimintojen vetämisestä. Opinnäytetyön tekeminen lisäsi näkemystämme millaista osaamista toimiminen leirikeskuksessa vaatii. Työtä tehdessä esiin nousi tunne, että asioita käsitellään huonojen toimintatapojen tai puutteellisen osaamisen kautta. Leirikeskuksen päätoimisena työntekijä toimiminen vaatii ammatillisuutta, eikä vain yhden osa-alueen osaamista, vaan hänen tulee olla moniosaaja. Vuosien kokemus leirityöympäristössä tekee ihmisestä oman alansa ammattilaisen, jolta odotetaan osaamista moneen eri tehtävään.

Osaamiseksi ei pelkästään riitä ryhmän ohjaamisen taidot, vaan tulee olla kädentaitoja alueen kunnostamiseen liittyvissä asioissa, johtamisen taitoja työryhmän vetämiseen, tietoteknisiä taitoja varausjärjestelmien käyttämiseen, sekä tietenkin jatkuva itsensä kouluttaminen. Työ vaatii myös verkostojen ja kumppanuuksien luomista, sekä niiden aktiivista ylläpitämistä. Sanomatakin on selvää, ettei tulevaisuuden työntekijä tule täyttämään näitä kaikkia vaadittuja osaamisen kohtia. Uusi työntekijä tulee tuomaan varmasti jotain uutta mukanaan, mutta olemassa olevat osaamisvaatimukset eivät kuitenkaan tule poistumaan vanhan työntekijän pois lähtiessä.

Opinnäytetyö käsittelee yhteistyöllä rakentuvaa leirikeskusta. Halusimme tuoda tämän esiin koko ammattikunnalle, kuinka henkilöstöresursseja lisäämättä on saavutettu jo nykyinen päämäärä. Asioita tarvitsee vielä tehdä ja niiden onnistumisen ratkaisee yhteistyötaitot, vahva tahotila kehittämiseen ja kehittymiseen. Toivomme että opinnäytetyöstä on hyötyä tulevaisuudessa tilaajalle, sekä mahdollisesti koko ammattialalle.

Työskentely työparina opinnäytetyötä tehdessä onnistui helposti. Olemme toimineet työparina yli kymmenen vuotta, joten yhteistyön tekeminen oli ennestään tuttua. Pitkäaikainen toisen tunteminen mahdollisti luottamuksen, että asiat etenevät sovitussa aikataulussa. Kuitenkin säännöllinen yhteydenpito tulee olla tekijöiden välillä koko prosessin ajan. Ajatus ja arvomaailmat ovat saattaneet muuttua vuosien mittaan joiltain osin samanlaisiksi, jolloin ei välttämättä kuitenkaan osata nähdä asioita erilaisesta näkökulmasta. Tässä saattaisi olla etuna kaksi täysin erilaista ihmistä, jotka tekevät yhdessä opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tekeminen oli molemmille luontevaa ja mielenkiintoista, koska olemme hyödyntäneet leiritoimintaa omassa työssämme useita vuosia. Kyselyjen, haastattelujen ja tietopohjan kautta olemme pystyneet pohtimaan itsensä johtamista leirityöryhmän jäsenenä, sekä hahmottamaan paremmin, kuinka saavuttaisimme ryhmänä tavoiteltavan päämäärän.

Työskentely aiheen ympärillä aloitettiin jo lokakuussa 2020, joten haasteeksi osoittautui kuitenkin mielenkiinnon ylläpitäminen työn loppuun asti. Opinnäytetyötä tehdessä saimme olla tarkkoina, jotta asioita pystyttiin katsomaan objektiivisesta näkökulmasta. Omat ajatukset ja näkemykset eivät saaneet lähteä ohjaamaan liikaa opinnäytetyön lopputulosta. Mielestämme tähän lopputulokseen pääsimme hyvin. Toivomme opinnäytetyössä nousevista ideoista ja tiettyistä puutteista tilaajan ottavan kehitysehdotukset käytäntöön. Näin pystytään toteuttamaan entistä parempaa ja turvallista leirityötä ja seikkailukasvatusta nuorille, jotka tulevat käyttämään meidän palveluitamme.

Työnjako opinnäytetyötä tehdessä on ollut tasapuolinen. Suunnitteluvaiheessa tehtiin hahmotelma mitä kumpikin tekee. Suunnittelun tekovaiheesta suunnitelma varmasti hieman muuttui, mutta työtä ja kirjoitettavaa on riittänyt molemmille osapuolille. Aikataulu ei ole ollut liian tiukka ja olemme järkevästi rakentaneet opinnäytetyötä eteenpäin hieman etupainotteisesti. Lehtori Juha Nikkilälle kiitokset ohjauksesta ja tukemisesta.

Mitä olisimme voineet tehdä toisin? Olisimme voineet vielä haastatella nuoria, millaisia toimintoja he haluaisivat Isorannan leirikeskuksessa järjestettävän. Teimme kyselyt Lahden nuorisopalveluiden henkilökunnalle, alueen käyttäjäryhmien edustajille sekä haastattelut leirityöryhmälle, joten nuorten kuuleminen jäi pois tästä opinnäytetyöstä. Olemme kuitenkin vuosien saatossa kyselleet oman työn kautta nuorilta leiritoiminnoista, ja mitä he haluaisivat leireillä tehdä. Näin olemme saaneet tietoon, että olemassa olevat toiminnat kiinnostavat myös nuoria. Alkuperäisenä ajatuksena oli, että kokeilisimme jotain ryhmätoimintoja Isorannan alueella ja

pyytäisimme palautteen nuorilta ohjatusta toiminnasta. Ajan rajallisuuden sekä COVID-19 rajoitteiden takia emme pystyneet toteuttamaan näitä toimintoja. Jos olisimme toteuttaneet Webropol -kyselyn lapsille ja nuorille, olisimme saattaneet saada vertailtavaa tietoa aikuisten vastauksiin. Lapset ja nuoret ovat itsessään palvelujen käyttäjiä, eikä niinkään leirien ja retkien järjestäjät. Ohjattuihin toimintoihin olisi saattanut tulla uusia ehdotuksia, sekä toimintojen mielenkiinto saattaisi näyttäytyä tuloksissa erilaisena.

Opinnäytetyön tekijöinä meille jäi positiivinen tunne, että saimme työn tehtyä, ja olemme siihen itse tyytyväisiä. Paljon on opittu, mutta paljon on vielä opeteltavaa, joten tästä on hyvä ponnistaa eteenpäin. Toivomme muiden toimijoiden saavan tästä ajankohtaista ja hyödynnettävää tietoa.

LÄHTEET

- Aaltonen, Tapio & Ahonen, Pirjo & Sahimaa, Jaakko 2020. Johda merkitystä. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 17.12.2020. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/GABBXXBTABJED#/kohta:Johda\(\(20\)merkityst\(\(e4\)/piste:t3](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/GABBXXBTABJED#/kohta:Johda((20)merkityst((e4)/piste:t3)
- Arctic Trainers SUP-lautailu 2020. Viitattu 30.12.2020. <https://artictrainers.fi/sup-lautailu/>
- Elintarvikelaki 23/2006. Viitattu 2.2.2021. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060023>
- Elämyspedagoginen yhdistys, Eräkaiku ry 2021. Viitattu 11.2.2021. <https://erakaiku.net/historia/>
- Eskola Jari, Lätti Johanna, Vastamäki Jaana. 2018. Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa: Valli Raine (Toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. 5.uudistettu painos. Ps-Kustannus 2018. ISBN978-952-451-516-0(epub). E-kirja
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Oy. Hansaprint O: Turenki.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021. Viitattu 10.3.2021. <https://www.humak.fi/opiskelijaksi/yhteisopedagogi/>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2021. Viitattu 10.3.2021. <https://www.humak.fi/opiskelijaksi/yhteisopedagogi/yhteisopedagogi-amk/>
- Jousiammuntaseura ARES ry, jousiammunnan turvallisuusohjeet 2021. Viitattu 12.1.2021. <http://www.vahankyronares.fi/turvallisuus/>
- Jyväskylän yliopisto 2015. Viitattu 31.3.2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- Kaikki veneilystä 2021. Viitattu 12.1.2021. <https://spv.fi/veneily/>
- Kansainvälinen nuorten harrastusohjelma 2021. Viitattu 11.2.2021. <https://www.avartti.fi/elämyspedagogiikka/>
- Karppinen, Seppo J.A, Latomaa, Timo 2015. Seikkailun elämyksiä 3, Suomalainen seikkailupedagogiikka. Rovaniemi Lapin yliopistokustannus. Viitattu 12.2.2021
- Karppinen, Seppo J.A, Marttila, Maarit, Saaranen-Kauppinen, Anita 2020. Seikkailukasvatusta Suomessa- pedagogisia ja didaktisia näkökulmia. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu verkkojulkaisu 2020 Viitattu 12.2.2021. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2020/01/seikkailukasvatusta-suomessa-outdoor-adventure-education-in-finland.pdf>
- Ketola, T. 2002. Leirituuli – Käsikirja leiritoiminnan järjestäjille ja ohjaajille. Helsinki: Lasten Keskus Oy. 48–183
- Kiipeilykoulu 2018. Viitattu 27.4.2021. <http://www.kiipeilykoulu.fi/cms/opetus/kouluttajakoulutus>
- Kivilahti, Jouni 2021. Lahden nuorisopalvelut. Suullinen tiedonanto 15.3.2021

- Kiviranta, Raili 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: Talentum Media. Viitattu 21.1.2021 <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/JAJBBXC-TEF#/kohta:1/piste:b235>
- Koskelainen, Jarno 2020. Lahden kaupunki. VS: Kysely metsähomma ja Salaisia tutkimuksia-pakohuonepele. E-mail jarno.koskelainen@lahti.fi 22.12.2020
- Koski, Jari 2021. Toiminnanjohtaja Suomen Kiipeilyliitto ry. VS: KTO / KTO3 tiedustelu. E-mail jari.koski@climbing.fi 22.2.2021.
- Koulutuskeskus Salpaus 2021. Viitattu 10.1.2021. <https://www.salpaus.fi/koulutusesittely/nuorisaja-yhteisooaja/>
- Kuluttajaturvallisuuslaki 920/2011. Viitattu 2.2.2021. <http://www.finlex.fi/filaki/ajantasa/2011/20110920>
- Kupias, Päivi & Peltola Raija 2019. Oppiminen työssä. (e-kirja). Helsinki: Gaudeamus.
- Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum Media. Viitattu 22.1.2021. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/CAEBEXCTEB#piste:b5>
- Laakso, Vesa 2021. Lahden nuorisopalvelut. Suullinen tiedonanto 12.1.2021.
- Lahden kaupunki 2021. Lahden kaupunki info. Viitattu 7.2.2021. <https://lahti.fi/kaupunki-ja-paatoksenteke/tietoja-lahdesta/kaupungin-organisaatio/>
- Lahden kaupunki 2021. Lahden kaupunki info. Viitattu 7.2.2021. <https://www.lahti.fi/kaupunki-ja-paatoksenteke/tietoja-lahdesta/lahti-info/>
- Lahden kaupunki 2021. Lahden kaupunki info. Viitattu 7.2.2021. <https://www.lahti.fi/tiedot/lahden-organisaatiokaavio/>
- Lahden kaupunki 2020. Lahden nuorisopalvelut, Isorannan leirikeskus pelastussuunnitelma laadittu 6.5.2009 Pekka Pusa, päivitetty 4.6.2020 Pekka Pusa. Viitattu 15.1.2021.
- Lahden kaupunki 2021. Lahden nuorisopalvelut toimintakertomus 2020. Viitattu 17.3.2021.
- Lahden kaupunki 2013. Lahden kaupunki Tilakeskus hankesuunnitelma 18.9.2013. Viitattu 30.12.2020. <https://docplayer.fi/62226307-Hankesuunnitelma-sivu-1-12-tilaaja-lahden-kaupunki-lahden-tilakeskus-pl-13-lahti-hanke-isoranta-naumi-hankesuunnitelma.html>
- Lahden kaupunki 2020. Naumi-Isorannan leirikeskus Lahti. Viitattu 30.12.2020. <https://www.lahti.fi/kasvatus-ja-koulutus/nuorisopalvelut/tiloja-ja-toimintaa/naumi-isorannan-leirikeskus/>
- Lahden kaupunki 2019. Naumi-Isorannan leirikeskuksen infokansio. Ei julkaistu. Viitattu 7.2.2021.
- Lehtinen, Jaana 2021. Lahden kaupunki. VS: Oppari. E-mail jaana.lehtinen@lahti.fi 27.4.2021.
- Lindqvist, Kai 2021. Harrastekoordinaattori Suomen Melonta- ja Soutuliitto ry. VS: Melontakurssien tiedustelu. E-mail kai.lindqvist@smsl.fi 18.1.2021.
- Maankäyttö ja rakennuslaki 132/1999. Viitattu 1.2.2021. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990132>

- Markkola, Katja 2021. Lahden kaupunki. Lahden nuorisopalvelut organisaatio. Viitattu 3.2.2021. Ei julkaistu.
- Markkola, Katja 2021. Lahden kaupunki. VS: Nuorisopalveluiden henkilökunta. E-mail katja.markkola@lahti.fi 3.2.2021
- Marttila, Naana 2021. Koulutuskeskus Salpaus. Suullinen tiedonanto 10.1.2021.
- Metsähallituksen luontopalvelut 2021. Viitattu 12.1.2021. <https://www.luontoon.fi/veneily>
- Nieminen, J. Seikkailujen Suomi – eli johdatus nuorisotyön retki- ja leiritoiminnan historiaan. Teoksessa Suoranta, J (toim.) Nuorisotyöstä seikkailukasvatukseen. Professori Matti Telemäen juhlakirja. Tampere: Yliopistopaino. 74–95
- Nuorisolaki 1285/2016. Viitattu 2.2.2021. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. (e-kirja). Helsinki: Sanoma Pro.
- Ormaa-Perälä, Susanna 2021. Lahden nuorisopalvelut. Suullinen tiedonanto 18.1.2021.
- Outward Bounds Finland Ry 2021. Elämyspedagogiikka. Viitattu 21.1.2021. <https://www.outwardbound.fi/outwardbound-finland/elamyspedagogiikka>
- Paintball -yrittäjyys sivusto 2021. Pelitapahtumat. Viitattu 20.2.2021. <https://paintballyrittajat.fi/pelitapahtumat/>
- Paintball - yrittäjyys sivusto 2021. Turvallisuus. Viitattu 12.01.2021. <https://paintballyrittajat.fi/turvallisuus/>
- Paintball - yrittäjyys sivusto 2021. Turvallisuus / Ikäraajat. Viitattu 20.02.2021. <https://paintballyrittajat.fi/turvallisuus/ikaraajat>
- Pelastuslaki 379/2011. Viitattu 26.1.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>
- Puhakka, Riikka & Heinonen, Paavo 2021. Mieli-pidekirjoitus. Nuorille hyvinvointia seikkailukasvatuksesta. Etelä-Suomen sanomat 29.1.2021, B10. Viitattu 11.02.2021. <https://www.ess.fi/paakirjoitus-mileipide/3477563>
- Pusa, Pekka 2020. Lahden nuorisopalvelut. Suullinen tiedonanto 29.9.2020.
- Pusa, Pekka 2020. Lahden kaupunki. Toimintapaketti 5.2.2020. Viitattu 4.1.2021
- Pusa, Pekka 2021. Lahden kaupunki. VS: Kiipeily / Köysitoiminnan mahdollisuudet Isoranta / Naumi. E-mail pekka.pusa@lahti.fi 8.1.2021
- Pusa, Pekka 2012. Ohjaajakoulutus leirityön kehittämisvälineenä. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 21.1.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012121219241>
- Päijänteiden virkistysalueyhdistys 2021. Viitattu 18.2.2021. <https://www.paijanteenvirkistysalueyhdistys.fi/virkistysalueet/sysman-vahaniemi/>
- Rantanen, Virpi 2021. Lahden nuorisopalvelut. Suullinen tiedonanto 12.1.2021.

- Ristikangas, Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa 2013. Valmentava johtajuus. Helsinki: Talentum. Viitattu 14.12.2020. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/CAGBCXJTFF#/kohta:9/piste:b223>
- Savolainen Miina 2020. Voimauttava valokuva. Viitattu 30.12.2020. <http://www.voimauttava-valokuva.net/menetelma.html>
- Ståhlberg, Leena 2019. Pienryhmäohjaajan opas. (e-kirja). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sulkavan Suursoudut 2021. Suursoudut. Viitattu 7.2.2021. <https://www.suursoudut.fi/fi/etusivu>
- Sulonen, Erja 2019. Lahden kaupunki. Naumi – Isoranta toimintasuunnitelma 3.6.2019. Viitattu 4.1.2021.
- Sulonen, Erja 2021. Lahden kaupunki. VS: Kysymys Naumin kuhilaista. E-mail erja.sulonen@lahti.fi 11.1.2021.
- Suomen Diakonia opisto 2021. Viitattu 30.1.2021. <https://www.sdo.fi/hae-opiskelemaan/4035-lahti-kasvatus-ja-ohjausalan-perustutkinto-varhaiskasvatuksen-ja-perhetoiminnan-osaamisala-lastenohjaaja-jatkuva-haku/>
- Suomen Diakonia opisto 2021. Viitattu 30.1.2021. <https://www.sdo.fi/hae-opiskelemaan/4036-lahti-kasvatus-ja-ohjausalan-perustutkinto-nuoriso-ja-yhteisohjauksen-osaamisala-nuoriso-ja-yhteisohjaaja-jatkuva-haku/>
- Suomen Kiipeilyliitto ry –SKIL 2021. KTO-Köysitoiminnanohjaaja koulutuksen sisältö. Viitattu 5.1.2021. <https://climbing/contact/koy sitoiminnanohjaaja-kto>
- Suomen melonta – ja soutuliitto ry 2021. Melonnan koulutusjärjestelmä. Viitattu 11.1.2021. <https://www.melontasoutuliitto.fi/koulutus/melonnan-koulutus/koulutusjarjestelma/>
- Suomen melonta – ja soutuliitto ry 2021. Lasten alkeismelontakoulu. Viitattu 14.1.2021. https://www.melontajasoutuliitto.fi/@Bin/1328180/Lasten_alkeismelontakoulu_turvaohje.pdf
- Suomen melonta – ja soutuliitto ry 2021. Meloja 1 –peruskurssi. Viitattu 14.1.2021. <https://www.melontajasoutuliitto.fi/koulutus/melonnan-koulutus/meloja1-peruskurssi/>
- Suomen melonta – ja soutuliitto ry 2021. Melonta ohjaajakoulutus. Viitattu 14.1.2021. <https://www.melontasoutuliitto.fi/koulutus/melonnan-koulutus/ohjaajakoulutus/>
- Suomen melonta – ja soutuliitto ry 2021. SUP turvallisuusohjeet. Viitattu 14.1.2021. <https://www.melontajasoutuliitto.fi/@Bin/1798946/Sup+turvallisuusohjeet.pdf>
- Suomen melonta – ja soutuliitto ry 2021. Melonnan turvallisuusohjeet 2012. Viitattu 9.1.2021. <https://www.melontajasoutuliitto.fi/@Bin/1327831/Melonnan+turvallisuusohje+2012.pdf>
- Suomen nuorisokeskukset 2021. Seikkailukasvatus. Viitattu 21.1.2021. <https://www.snk.fi/seikkailukasvatus>
- Suomen nuorisokeskukset 2021. Seikkailukasvatus: Viitattu 12.2.2021. <https://www.snk.fi/seikkailukasvatus-lyomassa-lapi-suomessa/>
- Suomen Paintball liitto –SPBL 2021. Turvallisuusohje. Viitattu 12.1.2021. <https://spbl.org/julkaisut/suomen-paintball-liiton-turvallisuusohjeet-paintballpeleihin/>

- Suomen Vapaa-ajankalastajien Keskusjärjestö ry 2020. Kalastusmenetelmät. Viitattu 30.12.2020. <https://www.fisuun.fi/kalastusmenetelmät/onginta>
- Telemäki, Matti 1995. Kurt Hahn ja elämyspedagogiikka. Katsaukset. Kasvatus 1/1995. Jyväskylä. Kasvatustieteen tutkimuslaitos.
- Telemäki, Matti 1998a. Johdatus seikkailukasvatukseen teoriaan. Oulun yliopisto. Kajaanin opettajakoulutuslaitoksen julkaisuja. Opetusmonisteita ja selosteita 11/1998.
- Telemäki, Matti 1998b. Kurt Hahn ja elämyspedagogiikka. Elämän seikkailu- Näkökulma elämyksellinen ja kokemuksellinen oppimisen kysymyksiin Suomessa. Jyväskylä. Atena Kustannus Oy
- Terveysturvallisuuslaki 763/1994. Viitattu 25.1.2021 <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940763>
- Thomsson, Iina 2019 Yleisradio, Yle. Soutu 30.6.2019. Viitattu 7.2.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10842219>
- Toropainen, Dunia 2021. Lahden kaupunki. Nuorisopalvelut uutiskirje tammikuu 2021. Ei julkaistu. Viitattu 7.2.2021.
- Turtio, Tarja 2017. Paha johtaminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes 2021. Viitattu 27.4.2021. <https://tukes.fi/documents/5470659/6372871/Tukes-ohje+-+Ohjelmapalveluiden+turvallisuuden+edist%C3%A4minen/6bfb2e72-1a3b-4c9a-8f54-1fa3b5dcb123/Tukes-ohje+-+Ohjelmapalveluiden+turvallisuuden+edist%C3%A4minen.pdf>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 25.1.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Valli, Raine 2018. Aineiston keruu kyselylomakkeella. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalle. 5., uudistettu painos. (e-kirja). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valli, Raine & Perkkilä, Päivi 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalle. 5., uudistettu painos. (e-kirja). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Varpenius, Anu 2021. Koulutuskeskus Salpaus. Suullinen tiedoksianto 11.5.2021.
- Vehkaperä, Ulla 2013. Innostu ja innovoi. Käsikirja innovaatioprojektioihin. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu. 9.12.2020. https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-11/2013_vehkapera_pirila_roivas_Innostu_ja_innovoi_OIVA.pdf
- Vehviläinen, Sanna 2020. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. 4. painos. (e-kirja). Helsinki: Gaudeamus.
- Vihersalo, Anna-Kaisa & Pusa, Pekka 3.3.2010. Lahden kaupunki. Nuorisopalvelut. Esitys leiri- ja retkitoiminnan järjestämiseksi vaadittavista osaamistasoista ja koulutustarpeista. Viitattu 4.1.2021
- Webropol 2021. Viitattu 17.1.2021. <https://webropol.fi/>

Wikipedia Kirkkovene 2021. Viitattu 7.2.2021. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Kirkkovene>

Wikipedia Lahti 2021. Viitattu 07.02.2021. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Lahti>

Wikipedia Melonta 2020. Viitattu 30.12.2020. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Melonta>

11 HAASTATTELUT

Haastateltava nro. 1. 2021. Lahden nuorisopalvelut. Leiritoimintatyöryhmän jäsen. Lahti, 5.2.2021. Haastattelija: Toni Hynninen.

Haastateltava nro. 2. 2021. Lahden nuorisopalvelut. Leiritoimintatyöryhmän jäsen. Lahti, 8.2.2021. Haastattelija: Toni Hynninen.

Haastateltava nro. 3. 2021. Lahden nuorisopalvelut. Leiritoimintatyöryhmän jäsen. Lahti, 4.2.2021. Haastattelija: Toni Hynninen.

Haastateltava nro. 4. 2021. Lahden nuorisopalvelut. Leiritoimintatyöryhmän jäsen. Lahti, 16.2.2021. Haastattelija: Mika Ahokas.

Haastateltava nro. 5. 2021. Lahden nuorisopalvelut. Leiritoimintatyöryhmän jäsen. Lahti, 8.2.2021. Haastattelija: Mika Ahokas.

Haastateltava nro. 6. 2021. Lahden nuorisopalvelut. Leiritoimintatyöryhmän jäsen. Lahti, 16.2.2021. Haastattelija: Mika Ahokas.

LIITTEET

Liite 1.

Kyselytutkimuksen kysymykset Lahden nuorisopalveluiden henkilökunnalle.



Isoranta tulevaisuuden mahdollisuus

1. Isorannan leirikeskuksessa järjestettävä leiri- ja retkitoiminta kuuluu työtehtäviini?

- Kyllä
 Ei

2. Olen käyttänyt työssäni uudistunutta Isorannan leirikeskusta?

- Kyllä
 En

3. Ympärivuotiseen käyttöön soveltuva Isorannan leiritupa on lisännyt, tai tulee lisäämään työssäni leiri- tai retkityötä?

- Kyllä
 Ei

4. Miksi ei lisää?

5. Tiedän leiritoimintatyöryhmän olemassaolosta?

- Kyllä
 Ei

6. Tiedän mitä ohjattuja toimintoja leiritoimintatyöryhmältä voi tilata järjestämälleni leirille tai retkelle.

- Kyllä
 En

7. Tiedän keneltä voi tiedustella ohjatuista toiminnoista?

- Kyllä
 En

8. Voisin tilata alla olevista ohjatuista toiminnoista jonkun, tai joitain omalle leirille tai retkelle. Voit valita usean vaihtoehdon.

- Paintball / Airsoft
 Kalastus (onkiminen, pilkkiminen, vetouistelu)
 Melonta (kajakki, inkkanoootti)
 Sup-lautailu
 Kirkkovenesoutelu
 Kiipeily
 Voimauttavavalokuvaus
 Frisbeegolf
 Metsähomma ja Salaisia tutkimuksia - pakohuonepeli
 Jousiammunta

9. Haluaisin ohjattuihin toimintoihin jotain sellaista, mitä vaihtoehdoissa ei

ollut? Kirjoita toiminnat.

10. Haluaisin hyödyntää leiritoimintatyöryhmää omalla leirillä tai retkellä?

Kyllä

En

11. Miksi en?

12. Miksi haluaisin?

13. Pidän kuitenkin leirityötä tärkeänä työmuotona nuorisotyössä?

Kyllä

En

14. Miksi pidän leiri- ja retkityötä tärkeänä osana nuorisotyötä?

15. Miksi en pidä leiri- ja retkityötä tärkeänä osana nuorisotyötä?

Liite 2.

Kyselytutkimuksen kysymykset yhdistyksille, järjestöille ja perusopetuksen henkilökunnalle.



Isoranta tulevaisuuden mahdollisuus

1. Tulemme käyttämään Isorannan leirikeskusta enemmän tulevaisuuden, kun sinne on valmistunut ympärivuotiseen käyttöön soveltuva leirituparakennus?

- Kyllä
- Ei

3. Lahden nuorisopalveluilla on olemassa leiritoimintatyöryhmä, joka järjestää ohjattua toimintaa leireille ja retkille. Olisimme kiinnostuneet tästä palvelusta?

- Kyllä
- Ei

4. Mistä ohjatuista toiminnoista olisitte kiinnostuneet? Voit valita usean.

- Paintball / Airsoft
- Kalastus (onkiminen, pilkintä, vetouistelu)
- Melonta (kajakki, inkkarikanootti)
- ~~Sup~~-lautailu
- Kirkkovenesoutelu
- Kiipeily
- Voimauttavavalokuvaus
- Frisbeegolf
- Metsähomma ja Salaisia tutkimuksia - pakohuonepeli
- Jousiammunta

5. Olisitteko kiinnostuneet jostain muusta ohjatusta toiminnasta, jota listalla ei ollut?

Liite 3.

Lahden nuorisopalveluiden henkilökunnalle sähköpostilla lähetetty pyyntö osallistua tutkimukseen.

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Isoranta tulevaisuuden mahdollisuus

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan Isorannan leirikeskuksen käyttöä, ja kiinnostusta ohjattuihin toimintoihin. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska olette Lahden nuorisopalveluiden henkilökuntaa. Toivomme että kaikki vastaavat kyselyyn, myös ne henkilöt, joita Isorannan leirikeskus, tai leiri- ja retkitoiminta ei työtehtävissä kosketa. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista, ja vastaaminen tapahtuu anonyymisti.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruuttatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kerätä tietoa Isorannan leirikeskuksen käytöstä ja siellä toimivista ohjatuista toiminnoista. Tietoa hyödynnetään Humanistiseen ammattikorkeakouluun tehtävään opinnäytetyöhön.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkijoina toimii yhteisöpedagogi opiskelijat Mika Ahokas ja Toni Hynninen. Tutkimus on osa Humanistiseen ammattikorkeakouluun tehtävästä opinnäytetyöstä. Opinnäytetyön tilaajana toimii Lahden nuorisopalvelut.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan Webropol kyselyinä, jonka kesto on noin 5 minuuttia.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Teidän antama palaute kyselyssä vaikuttaa Isorannan leirialueen ja sen toimintojen kehittämiseen.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Valmis opinnäytetyö julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

**Linkki kyselyyn on nyt auki, ja sulkeutuu perjantaina
22.1.2021 klo. 18.00.**

<https://link.webpolsurveys.com/S/44BE70607173E1F1>

Tutkijoiden yhteystiedot

Opinnäytetyön tekijät

Mika Ahokas

Puh. 050-3985662

Sähköposti: mika.ahokas@lahti.fi

Toni Hynninen

Puh. 050-3985661

Sähköposti: toni.hynninen@lahti.fi

Opinnäytetyön ohjaaja

Lehtori

Juha Nikkilä

Humanistinen ammattikorkeakoulu / Jyväskylän kampus

Puh. +358 400 349276

Sähköposti: juha.nikkila@humak.fi

Liite 4.

Yhdistyksille, järjestöille ja perusopetuksen henkilöstölle sähköpostilla lähetetty pyyntö osallistua tutkimukseen.

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Isoranta tulevaisuuden mahdollisuus

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan Isorannan leirikeskuksen käyttöä, ja kiinnostusta ohjattuihin toimintoihin. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska olette käyttäneet Naumin tai Isorannan leirialueita. Yhteystietonne on saatu leiripasseista. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista, ja vastaaminen tapahtuu anonyymisti.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kerätä tietoa Isorannan leirikeskuksen käytöstä ja siellä toimivista ohjatuista toiminnoista. Tietoa hyödynnetään Humanistiseen ammattikorkeakouluun tehtävään opinnäytetyöhön.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkijoina toimii yhteisöpedagogi opiskelijat Mika Ahokas ja Toni Hynninen. Tutkimus on osa Humanistiseen ammattikorkeakouluun tehtävästä opinnäytetyöstä. Opinnäytetyön tilaajana toimii Lahden nuorisopalvelut.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan Webropol kyselyinä, jonka kesto on noin 5 minuuttia.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Teidän antama palaute kyselyssä vaikuttaa Isorannan leirialueen ja sen toimintojen kehittymiseen.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Valmis opinnäytetyö julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Linkki kyselyyn on nyt auki, ja sulkeutuu perjantaina 22.1.2021 klo. 18.00.

<https://link.webpolsurveys.com/S/13B47CEBC54582F5>

Tutkijoiden yhteystiedot

Opinnäytetyön tekijät

Mika Ahokas

Puh. 050-3985662

Sähköposti: mika.ahokas@lahti.fi

Toni Hynninen

Puh. 050-3985661

Sähköposti: toni.hynninen@lahti.fi

Opinnäytetyön ohjaaja

Lehtori

Juha Nikkilä

Humanistinen ammattikorkeakoulu / Jyväskylän kampus

Puh. +358 400 349276

Sähköposti: juha.nikkila@humak.fi

Liite 5.

Haastattelukysymykset Lahden nuorisopalveluiden leiritoimintatyöryhmälle.

1. Onko tiimiin osallistujilla yhteinen tavoite, jonka kaikki ovat hyväksyneet?
2. Pystytäänkö tiimissä keskustelemaan avoimesti ja tuomaan esille omat mielipiteet?
3. Voiko tiimin jäsen tehdä itsenäisiä päätöksiä omaan ohjattavaan toimintaan liittyen?
4. Kantavatko kaikki tiimin jäsenet vastuuta tiimin toiminnasta, perustehtävästä ja yhteishengestä?
5. Onko vastuu toiminnasta sysätty vain osalle tiimin jäsenistä?
6. Onko olemassa esteitä, mitkä vaikuttavat toiminnan tai alueen kehittymiseen?
7. Mitä hyvää näet tiimin muodostamisesta?