

Yhteisöllisyys ja ympäristövastuullisuus, olisiko se mahdollista sinun työssäsi?

12.11.2009, Tieteiden talo, Helsinki

Sonja Pekkola

Ympäristöasiantuntija

Sosiaalivirasto, Helsingin kaupunki

p. 09 310 43544 tai etunimi.sukunimi@hel.fi

Teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK)

Työpajan rakenne

- Tavoitteena on keskustella ja jakaa osallistujien kokemuksia yhteisöllisyydestä ja ympäristövastuullisuudesta
- Aluksi ryhmäharjoitus ”Suomen kartta”
- Luento-osuus, käsitteitä ja ryhmän kehitysvaiheet ja roolit ryhmässä
- Kumuloituva ryhmä –yhteisöllisyyden ja ympäristövastuullisuuden pohdinta

Yhteisöllisyys

- Yhteisöllisyys on aineetonta pääomaa, joka voi muuttua aineelliseksi pääomaksi. Tämä on mahdollista yhteisöllisyyden positiivisten vaikutusten ansiosta: terveys, hyvinvointi, oppiminen ja tuloksellisuus lisääntyvät. Yhteisöllisyys edellyttää erilaisuuden hyväksymistä: sen avulla saadaan uusia näkökulmia organisaation toiminnasta. Tällöin tarvitaan dialogia, vuorovaikutusta ja kaikkien osallistumista, jotta jokainen uskaltaa kertoa omista kokemuksistaan. Näin on mahdollista oppia kokemuksista ja parantaa jatkuvasti suoritusta.
- (Treen yliopisto, Työhyvinvointiopas, <http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/index.php>)

Yhteisöllisyys

- Demokratia luo yhteisöllisyyttä, yhteisöllisyys edistää demokratiaa. Demokraattinen toimintakulttuuri on osallistumisen kulttuuria. Asiat eivät tapahdu meille, vaan me panemme asioita tapahtumaan. Yhteisössä järjestetään tapaamisia tai kokouksia, joissa asioista voidaan valmistellusti ja järjestyneesti keskustella ja päättää. Näin toiminta ohjautuu ihmisten todellisten pyrkimysten suuntaamana ja jokainen voi kokea olleensa mukana rakentamassa yhteistä elämää.

(Sari Vesikansa, 2000, Kansalaistoiminta, demokratia ja yhteisöllisyys, Helsingin kaupunki, Nuorisoasiainkeskus Hesari Nuorten Ääni –kampanja)

Ympäristövastuullisuus

- Halu ja kyky ottaa ympäristöasiat huomioon omassa toiminnassaan
- Kantaa vastuuta omien päätösten laajemmistakin vaikutuksista luontoon



Ryhmän kehitysvaiheet

Tehtäväkeskeinen ryhmä:

- Muotoutuminen (forming)
- Kuohunta (storming)
- Normien muotoutumisvaihe (norming)
- Tehtävän suorittaminen (performing)
- Toiminnan päättyminen

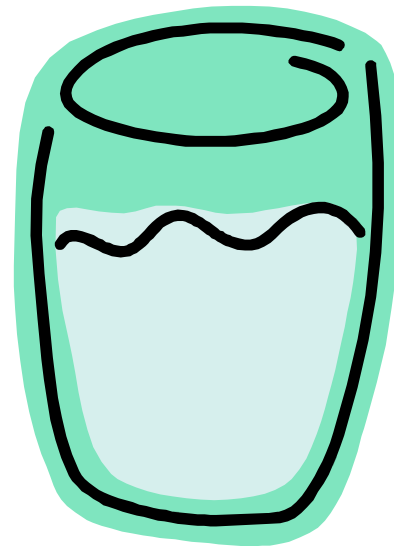
Muotoutuminen

- Tehtävään orientoituminen
- Ryhmä etsii käyttäytymisen rajoja ja sääntöjä
- Riippuvainen johtajasta



Kuohuntavaihe

- Uskalletaan esittää omia mielipiteitä
- Ryhmän tehtävää ja johtajaa vastustetaan
- Konflikteja
- Oman roolin testaus



Normien muotoutuminen

- Toiminnalle muodostuu ryhmälle ominaiset normit
- Yhteistyö ja avoimuus jäsenten välillä lisääntyy
- Tunne ryhmään kuulumisesta lisääntyy



Tehtävän tekeminen

- Energia suunnataan työskentelyyn
- Roolit joustavampia
- Jäsenten erilaisuus koetaan vahvuudeksi



- Ryhmän lopetus on myös yksi vaihe

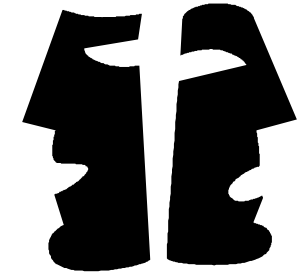
Epäviralliset roolit ryhmässä

- Muotoutuvat samalla kun ryhmän kehitys etenee

”Haluatko sinä olla se, joka sytyttää kynttilän vai se, joka kiroaa pimeyttä?”



Epäviralliset roolit



- Tehtäväkeskeiset roolit: auttavat ryhmää saavuttamaan tavoitteensa (arvioija, ehdottaja)
- Suhdekeskeiset roolit: pitävät yllä ja kehittävät ryhmän jäsenten välisiä suhteita ja ilmapiiriä (sovittelija, portinvartija)
- Yksilökeskeiset roolit: eivät palvele perustehtävää vaan yksilön omia tavoitteita (vastarannan kiiski, dominoija)

Pohdinta

- Oletko onnistunut yhdistämään työssäsi (tai vastaavassa) yhteisöllisyyden ja ympäristövastuullisuuden?
 - Miten?
 - Miksi et?
 - Mitä pitäisi tehdä, jotta se onnistuisi?

Kiitos osallistumisesta!

*”Tulevaisuuden yhteiskunta on äänellistä
kuulumista erilaisiin yhteisöihin”*

Mokka & Neuvonen, 2006. Yksilön ääni –
Hyvinvointivaltio yhteisöjen asialla. Sitran raportteja
69