

Luonto nuorten ja aikuisten työpaja- ja kuntoutumisympäristönä

Arja Jääskeläinen, KT, lehtori, Tulevaisuuden terveysterveyst, Lapin ammattikorkeakoulu

Tero Leppänen, YTM, lehtori, Tulevaisuuden terveysterveyst, Lapin ammattikorkeakoulu

Asiasanat: Green Care, luonto, sosiaaliala, terveydenhuoltoala, työpajat, nuoret, kuntoutuspalvelut

Johdanto

Lapin ammattikorkeakoulu, Oulun kaupungin nuorisopalvelut, Pellon kunnan sosiaali- ja mielenterveyspalvelukeskus sekä Metsähallitus kehittävät sosiaalista kuntoutustoimintaa nykyistä monipuolisemmaksi yhteisellä kolmivuotisella (2018-2020) Luontoa toimintaan – Yhteistyömalleja osallisuuteen -hankkeella. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa tuen tarpeessa olevien, etenkin miesten hyvinvointia kotipaikkakunnan metsässä ja muussa luontoympäristössä toteutettavalla mielekkäällä toiminnalla.

Oulun nuorten työpajat ovat järjestäneet hankkeen aikana paljon luontoretkeä, joiden aikana nuoret ovat vahvistaneet arjen taitoja, oppineet erätaitoja ja tutustuneet lähiluontoon. He ovat tehneet ympäristönhoitotöitä Metsähallituksen kanssa sovituissa kummikohteissa ja hoitaneet puutarhaa työpajan puutarhapalstalla. Tukena toiminnassa ovat olleet kokeneet luontokummit, joilla on monipuolista osaamista luonnosta. Nuorille on järjestetty vuorovaikutuksen tukemiseen painottuvaa ryhmätoimintaa luontoympäristössä ja nuorten miesten kokemusasiantuntijaryhmä on ollut mukana luontotoimintojen suunnittelussa.

Pellon kunnassa on toteutettu sosiaalisena kuntoutuksena ja kuntouttavana työtoimintana työelämän ulkopuolella oleville henkilöille ryhmätoimintapäiviä, joiden aikana on tehty retkeä luontoon lähelle ja kauemmas, hoidettu omaa kasvimaata, tehty halkoja kunnan ja

Metsähallituksen laavuilla sekä marjastettu omiin tarpeisiin. Osallistujien kanssa on rakennettu katiskoja, pyydetty kalaa eri menetelmin, valmistettu saaliista ruokaa ja syöty yhdessä.

Metsähallitus on mukana hankkeessa osoittamalla kuntoutus- ja työpajatoimintaan kohteita, jotka ovat sopivia kuntoutukseen, virkistymiseen tai työntekoon. Metsähallituksen työntekijät ovat olleet asiantuntijoina luontoon liittyvissä asioissa kouluttamalla henkilöstöä ja järjestämällä yhteistyössä toimintapäiviä nuorille. Metsähallitus vastaa paikkakuntakohtaisten yhteistyöryhmien koolle kutsumisesta ja muodostamisesta.

Lapin ammattikorkeakoulu koordinoi, hallinnoi ja arvioi hanketta sekä vastaa hanketoimijoiden koulutuksesta. Hankkeen yhteistyökumppaneita ovat Sodankylän Seitäsäätiö, Nuorten ystävien klubitalo Roihula Rovaniemeltä ja Sallan kunta, jotka ovat mukana kehittämässä omia luontotoimintamallejaan.

Lapin ammattikorkeakoulun hanketyöntekijät haastattelivat Oulun ja Pellon luontotoiminnassa mukana olleita toimijoita hankkeen puolivälissä keväällä 2019. Haastatteluissa oli mukana kaksitoista hankkeen toiminnoissa mukana ollutta työntekijää. Haastattelujen tavoitteena oli saada tietoa haastateltavien havainnoista luontotoiminnan vaikutuksista osallistujien elämään ja käsityksistä toiminnan juurtumisen edellytyksistä kuntoutus- ja työpajatoimintaan. Tämä artikkeli perustuu haastattelujen sisällön analyysiin.

Luonnon erityispiirteitä kuntoutumis- ja valmennusympäristönä

Aluksi haastateltavat kuvasivat, mitä luonto heille tarkoittaa. Luonto on toisille metsäluontoa ja toisille lähes kaikkea ihmisen elinympäristöä, myös rakennetun ympäristön luontoelementtejä. Kasvit omassa pihassa, puutarhassa ja sisätiloissa tuovat luonnon lähelle arkea. Luonnonmateriaalit kuten puu, jota työstetään puutyöpajalla, on osa luontoa. Sisätiloissa luonto voi olla taimien kasvatusta tai kukkia parvekkeella. Ei tarvitse välttämättä lähteä metsään, vesille tai jäälle saadakseen kokea luonnonläheisyyttä. Myös eläimet katsottiin kuuluvan osaksi luontoa. Erityisesti aikuisten miesten ajateltiin pitävän nimenomaan metsää luontona.

Luontoa pidettiin rauhoittumispaikkana ja ympäristönä, jossa ei ole ulkoisia häiriötekijöitä. Kaupunkien luontopaikoissa on kuitenkin enemmän häiriötekijöitä kuin esimerkiksi kauempana metsässä tai vesillä. Tärkeintä kuntoutumisen kannalta on liikkeelle lähteminen tavanomaisesta sisäympäristöstä esimerkiksi pyöräilemään, kävelemään ja toimimaan

luontoon. Luonto on monille varsinkin Lapissa asuneelle lapsuuden paikka, jossa on aikanaan liikuttu paljon ja jossa tulevat mieleen lapsuuden hyvät kokemukset. Luonnossa ei tarvitse murehtia ikäviä asioita. Luonnossa retkellä ollessa parasta on se, että siellä voi olla pää tyhjänä, eikä tarvitse suorittaa mitään. Luonnossa toimiminen on myös kulttuuriperinnön ylläpitämistä.

Luonto on ihmettelemisympäristö, jossa elämykset ja kokemukset ovat usein voimakkaampia kuin sisätiloissa. Kevään merkkejä on löydetty ja ihmetelty. Kännykkäkamera on ahkerassa käytössä. Nuoret ovat sitä enemmän innoissaan mitä kauemmas mennään ja mitä enemmän ympäristö poikkeaa arkisesta ympäristöstä. Luonto on vain pienelle osalle kaupunkilaisnuoria tuttu ympäristö. Luontoympäristössä työntekijä voi saada uutta tietoa nuoren toimintakyvystä. Osa pääsee loistamaan esimerkiksi erätaidoillaan ja muulla piilossa olevalla osaamisellaan. Luontolähtöinen valmennus on tekemällä oppimista.

Luonto on vapauttava ympäristö sekä työntekijälle että toimintaan osallistuville. Jokainen voi helpommin olla oma itsensä, keskustelu ja toiminta ovat luontevampaa kuin toimistossa tai sisällä työpajassa. Keskustellessa ei ole pakko katsoa silmiin, vaan voidaan kävellä rinnakkain, katsoa nuotiota tai tehdä muuta keskustelun ohessa. Luonto antaa tilaa ja mahdollisuuden säädellä fyysistä ja psyykkistä etäisyyttä toisiin. Tämä helpottaa ajatusten ja ongelmien esille tuomista. On helpompi puhua esimerkiksi talouspuolen asioista, jaksamisesta tai muusta elämästä. Kuitenkaan kaikista yksityisistä asioista ei voi puhua ryhmän kanssa nuotiolla. Dokumentointi ja päätöksenteko voidaan tehdä myöhemmin toimistolla.

Nuoret voivat ottaa vaikeitakin asioita ohimennen puheeksi, kun ei varta vasten olla puhumisen takia koolla. Nuoret eivät varo puheitaan luonnossa niin paljon kuin pajalla. Luontoympäristö helpottaa epämiellyttävän tunteen sietämistä. Myös sosiaaliset tilanteet nuotiolla kuten tulenteke ja sen ylläpito, kahvinkeitto ja syöminen ovat samalla kuntoutusta. On paljon nuoria, jotka eivät ole ikinä istuneet nuotiolla ja saavat siitä aivan uuden kokemuksen ja innostuksen elämäänsä.

Haastateltavien mielestä luonto on mahdollistava ympäristö siinä mielessä, että kaikille on mahdollista osallistua johonkin toimintaan ja luonnossa voi tehdä sellaista, mitä pajaympäristössä ei voi. Eläinten mukana olo vielä monipuolistaa toiminnan mahdollisuuksia ja yhdessä tekemistä.

Luontoympäristön erityisyys on myös se, että kaikki ovat siellä tasavertaisessa asemassa. Auktoriteettikynnys alenee ja ryhmässä tulee kokemus samanvertaisuudesta. Asiakkaat ovat tottuneet asiakkaan rooliin, mutta luonnossa asiakkuus ei korostu. Leima otsassa hälvenee.

Ollaan samalla lähtöviivalla kaikki, olipa taustat tai elämäntilanne mikä hyvänsä. Luonto ei kysy niitä.

Toimisto on työntekijän, esimerkiksi sosiaaliohjaajan tila ja asiakkaan koti hänen oma tilansa. Luonto ei ole kenenkään oma tila. Luonnossa poistuu työntekijä-nuori asetelma. Siellä ollaan kuin aikuisia saman tehtävän äärellä tasa-arvoisesti. Keskustelu tulee laajemmaksi, koska nuoret kysyvät kuitenkin luonnossa samoja asioita, joita kysyisivät sisälläkin. Lisäksi puhutaan luontoasioista.

Luontoympäristössä toimiminen nopeuttaa nuoren luottamuksen heräämistä työntekijöihin ja toisiin nuoriin, koska vuorovaikutus on luonnossa helpompaa. Osallistujan kuntoutuminen voi olla tosi pitkä prosessi toimistolla, mutta luontoympäristössä toteutettuna paljon jouhevampi.

Vaikka yksittäisten nuorten valmennuksen tavoitteet ovat erilaiset, toimivat nuoret luonnossa yhtenä ryhmänä ja kokevat yhteisöllisyyttä ja keskinäistä turvallisuuden tunnetta. Luonto ei arvota ihmistä niin kuin yhteiskunta, työntekijät tai nuoret itse, vaan luontoelementti on ikään kuin yksi ryhmän osa.

Työntekijöiden havaintoja osallistujien kokemuksista luontotoiminnasta

Osallistajat ovat olleet todella tyytyväisiä luontotoimintaan molemmilla hankepaikkakunnilla Oulussa ja Pellossa. Luonto näyttää olevan tärkeä sekä vanhemmille että nuorille osallistujille. Seuraavaa luontotoimintakertaa odotetaan innokkaasti. Kesän puutarhatoiminnassa vesisadekaan ei lannistanut osallistujia. Ennakko-oletuksesta poiketen myös talviaikaan toimintaa oli koko ajan, eikä sään takia peruttu yhtään suunniteltua retkeä. Ulkona kylmällä viimallakin nuoret ottivat valokuvia, joita katsottiin lopuksi sisätiloissa kankaalle heijastettuna. Retken kokemuksia käytiin ryhmässä läpi ja keskusteltiin, mitä ajatuksia retki herätti ja miltä se tuntui. Kun nuoret osallistuvat useammalle retkelle, he rentoutuvat, uskaltavat ja tekevät enemmän. He oppivat pukeutumaan säänmukaisesti ja pystyvät nauttimaan retkestä enemmän.

Retki- ja muu luontotoiminta on vahvistanut osallistujien fyysistä kuntoa ja suorituskykyä. Osa on innostunut muutenkin hoitamaan terveyttään ja fyysistä kuntoaan esimerkiksi kuntosaliharrastuksella. Oma parantunut jaksaminen on ilahduttanut osallistujia itseäänkin. Jaksaa muutakin kuin nukkua. Jos osallistujan fyysinen kunto ei kestä kävelemistä, otetaan asia retken suunnittelussa huomioon. Voidaan käyttää autoa ja osallistuja voi jäädä esimerkiksi tulenvahdiksi ja kahvinkeittoon muiden kävellessä ympäristössä.

Luontotoiminta on vahvistanut myös osallistujien psyykkistä vointia. Luonnossa olemisesta voidaan nauttia vapaasti. Lapsuudessa syntynyt luontoyhteys syntyy uudelleen. Mieleen palautuu muistoja siitä, mitä luonnossa on tehty isän tai perheen kanssa. Osallistujat ovat saaneet itsetunnon vahvistusta omasta osaamisestaan ja uusien taitojen kokeilemisesta retken aikana. On uskallettu syyttää nuotio omalla tavalla, vaikka se poikkeaa jonkun toisen tavasta syyttää nuotio.

Luonnossa olevien häiriötekijöiden suodattaminen lisääntyy, eikä kokemuksen myötä enää kiinnitetä huomiota eikä hätkähdetä pieniä asioita kuten kärpäsiä tai muita ötököitä. Oudossa paikassa voi tulla ahdistusta, mutta silti halutaan olla siellä, koska paikka on hieno. Joitakin paniikkioireita laukaisevia tilanteita on ollut, mutta niistä on päästy hyvin yli. Ympäristö rauhoittaa mielen, eivätkä mahdolliset pakko-oireet estä lähtemistä ja toimintaa luonnossa.

Luonnossa aistiärsykkeet ovat erilaisia kuin tavallisessa arkipäivässä. Jos osallistuja on yleensä passiivinen ja hidastempoinen, hän melkein aina aktivoituu luonnossa. Toisaalta myös säheltäminen jää pois ja erilainen, innostunut aktiivinen toiminta tulee esiin. Joku nuori voi olla metsässä hiljaisempi kuin muualla. Eläimillä on huomattu olevan myönteisiä vaikutuksia osallistujiin. Esimerkiksi metsäretkellä mukana ollut ohjaajan koira toi esiin monissa osallistujissa, myös pojissa pehmeämpiä luonteenpiirteitä esiin.

Myönteisiä sosiaalisia vaikutuksia on havaittu hyvin paljon. Osallistujien arki näyttää sujuneen paremmin. Päihteidenkäyttö on vähentynyt ja normaali vuorokausirytmä on palautunut. Joku on auttanut naapurua, joku käynyt oma-aloitteisesti marjassa tai sienessä ja työntekijöillekin on kerrottu hyviä marjapaikkoja. Ryhmä on ollut keskenään yhteydessä myös järjestetyn ryhmätoiminnan ulkopuolella. Ryhmässä on oltu aktiivisesti mukana ja uusi ryhmän jäsen on otettu hyvin vastaan. Joku nuori on alkanut syödä muiden kanssa, vaikka on aikaisemmin syönyt omia eväitä itsekseen. Joku harkitsee alan opintoja, joku kulkee luonnossa itsekseenkin. Jonkun nuoren eläkepääätös peruttiin, kun nuori huomasi, että osaakin vaikka mitä ja haluaa tulla pajatoimintaan mukaan.

Jos retkelle lähtee toisten pajojen nuoria matkaan, voivat uudet ihmiset pelottaa ja nuori on hiljaisempi. Nuottavalmennusten jälkeen suhtautuminen muihin ihmisiin on rennompaa, ja nuoret ovat saaneet uusia kavereita. Vuorovaikutusryhmän vaikutukset ovat näkyneet vuorovaikutustaitojen kohenemisena. Nuorten on helpompi ottaa kontaktia muihin ja sellainenkin nuori, jolle kommunikointi toisten kanssa on ollut erityisen vaikeaa, on päässyt ryhmän jäseneksi ja vuorovaikutus on jatkunut luontevasti ryhmän jälkeenkin.

Permakulttuurista, jonka perusajatuksena on luonnon kunnioittaminen, on puhuttu paljon ja sen kautta on saatu hyvää keskustelua aikaan. Nuoret ovat heränneet pohtimaan, miten omalla toiminnalla voi vaikuttaa luonnon hyvinvointiin.

Ryhmäytyminen on tapahtunut nopeasti, nuoret keksivät tekemistä ja juttelevat paljon asioita. Puhutaan henkilökohtaisista asioista ja muistellaan retkiä, mikä lisää yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ja ryhmäytyminen jatkuu. Koska yksinäisyys on monen nuoren ongelma, rohkaistuminen toimimaan ja puhumaan ryhmässä on erittäin merkittävä arkipäivässä selviytymistä tukeva asia.

Ryhmätoimintaan osallistuneet ovat retkeilleet kunnan alueella olevissa luontokohteissa, joissa ei ole tullut aikaisemmin käytyä. Samalla on saatu uutta tietoa kunnasta ja sillä tavalla vahvistettu osallisuutta yhteisössä. On huomattu, että suhteellisen läheltä löytyy koskemattomankin näköistä luontoa. Osallistujat ovat ihmetelleet, että näissä paikoissa voi käydä ilmaiseksi ja olla niin kauan kuin haluaa.

Nuorten osalta naisten ja miesten välillä ei ole eroja aktiivisuudessa luonnossa toimimisessa tai halukkuudessa lähteä luontoon. Luontoon suhtautuminen näyttäisi nuorilla olevan enemmän yhteydessä elämäntilanteeseen ja aikaisempiin kokemuksiin kuin ikään tai sukupuoleen. Aikuisissa miehissä luonnossa toimiminen näkyy lisääntyneenä avoimuutena. Naiset ovat luonnostaan avoimempia. Miehetkin uskaltavat tulla enemmän esille ja saavat äänensä paremmin luonnossa kuuluviin.

Luonnossa toimiminen ei kuitenkaan kaikkia kiinnosta. Retkipäivänä voi olla puolet sairaana. Osa voi pelätä luonnossa olemista ja kokea ennakkoluuloja luontotoimintaa kohtaan. Osa on orientoitunut tulemaan ensisijaisesti pajalle töihin eikä patikoimaan luontoon.

Luontotoiminnan järjestämisen edellytykset työntekijöiden näkökulmasta

Luontotoimintaan lähtevät luontaisesti mukaan työntekijät, joilla on oma kiinnostus, innostus ja halu luonnossa kulkemiseen. Tärkeää on, että työntekijä on motivoitunut ja luottaa siihen, että luonto on tavoitteisiin sopiva toimintaympäristö. Jos työntekijä ei itse usko luonnon hyvinvointia tukevaan vaikutukseen ja hyödyllisyyteen, hän turhautuu.

Luontotoiminta nähdään työntekijän kannalta helppona ja yksinkertaisena, lähdetään ja ollaan yhdessä vaikkapa retkellä. Kuitenkin työntekijän täytyy tunnistaa, jos toiminta ei jollekin sovi.

Vaikkapa pyöräilyretki vaatii sen, että osallistuja on siinä kunnossa, että pystyy ajamaan. Tulisi varata riittävän pitkä aika valmistella ja käsitellä esimerkiksi retkelle lähtöä.

Työntekijä on luonnossa tapahtuvassa ryhmätoiminnassa paremmin osallistujien saatavilla kuin sisätiloissa oven takana vastaanotolla. Työ on näkyvämpää ulospäin ja näin myös tehokkaampaa.

Toiminnan tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista, mutta käytännössä eteen voi tulla ennalta arvaamattomia tilanteita, jotka voidaan ratkaista luontevasti tilanteen mukaan. Kun toiminta on tavoitteellista, on helpompi nähdä kuntoutumista edistäviä mahdollisuuksia ja tehdä havaintoja osallistujien toiminnasta.

Työntekijän kokemus ja erätaidot ovat hyödyksi ja työparista ainakin toisen olisi hyvä osata toimia luonnossa. Kuitenkin molempien työparista tulisi olla innostunut luontotoiminnasta. Osallistujien osaamiselle tulee antaa tilaa eikä työntekijän tarvitse osata kaikkea, vaan voi yhdessä ihmetellä, mitä pitäisi tehdä. Kaikkien ei pidä esimerkiksi osata vetää leiriä, mutta tärkeää on, että työntekijät pysyvät ammatillisina retken ajan, vaikka kuinka inhoaisivat retkeilyä. Tärkeintä on, että työntekijä itse tietää, miten reagoi luonnossa ja tunnistaa omat edellytyksensä ja toimintatapansa, ettei lähde tekemään sellaista, mikä pelottaa tai ei osaa. Luontotoimintoihin osallistumiseen ei tarvitse muuta kuin intoa lähteä tekemään. Jos ollaan yön yli telttaretkellä, vaatii retki työntekijältä paljon enemmän. Jos työntekijä nukkuu huonosti, työkyky laskee.

Haastateltavat pohtivat, että töissä pitää yleensäkin pystyä hoitamaan vieraampiakin asioita tai käyttämään työmenetelmiä, jotka on valittu organisaation käyttöön. Työntekijän on hyvä olla avoimin mielin niin kuin muutenkin työelämässä ja valmis opettelemaan uutta toimintatapaa, vaikka se ei alun perin ole niin oma juttu. Sen voi kuitenkin opetella ja siihen voi motivoitua.

Työntekijä on esimerkki, joka siirtää innostusta nuoriin. Olivatpa osallistujat missä kunnossa tahansa, mutta jos oma työvalmentaja on innoissaan lähdössä retkelle, nuoret tulevat mukaan. Jotkut työntekijät pitävät omana tappionaan, jos nuoret ovat poissa toiminnasta. Jos tilanne toistuu, on hyvä tarkistaa, miten toiminnasta on viestitetty ja miten työntekijä itse asennoituu luontotoimintaan.

Luontoon tukeutuva toiminta organisaation kannalta

Luontoon perustuvan toimintatavan ja periaatteiden kirjaaminen organisaation toimintasuunnitelmiaan on tärkeää, koska toiminnan perustelut ja toimintatavan tarkempi avaaminen organisaation työntekijöille ja asiakkaille vähentävät ennakkoluuloja luonnossa tapahtuvaan toimintaan ja lisäävät ymmärrystä sen merkityksellisyydestä. Vuosikello tai muu luontotoiminnan suunnitelma tukee organisaation sitoutumista säännölliseen luontoon tukeutuvaan toimintaan. Luontotoiminnalla voidaan myös parantaa kunnan ja kylien imagoa ja hyvinvointia.

Esimiehen tuki luontotoiminnan toteutukselle on olennaista. Kannustavan, työntekijöihin ja toimintatapaan luottavan esimiehen on koettu helpottavan käytännön toimintaa, koska silloin työntekijät saavat suunnitella toimintaa parhaaksi katsomallaan tavalla.

Luontotoiminnan koettiin olevan samaa perustyötä, joka tehdään vain toisella tavalla, mihin on työpajavalmennuksessa ja kuntoutustyössä totuttu. Organisaation sisällä tulee kuitenkin käydä keskustelua luontoon tukeutuvan toiminnan sopivuudesta esimerkiksi eri työpajoihin. Kun lisätään luontotoimintaa, pitäisi keskustella, mitä aikaisempaa toimintaa jätetään pois tai miten toimintaa muutetaan luontopainotteisemmaksi, esimerkiksi niin, että valokuvausosaamisen yhtenä osa-alueena on luontokuvaus. Joillakin pajoilla tehdään nykyisin paljon asiakastöitä, jotka pitää sovitusti saada valmiiksi. Nuori tulee usein hakemaan jotain tiettyä osaamista työpajalta, joten pajan toiminnan kuvaus tulisi olla nuorella saatavilla etukäteen. Siinä pitäisi kertoa myös luontotoiminnan osuus pajatoiminnassa, ettei se tule yllätyksenä nuorelle ja aiheuta vastarintaa tai kokonaan estä pajatoimintaan tulemistä.

Nuorten työpajalla esimerkiksi leiritoiminnan kannalta on selkeyttävää se, että nuorisopalveluilla on olemassa ohjeet leirillä käytetyn työajan korvaamiseen. Vapaana korvattava työaika voi joissakin tehtävissä ja toimenkuvissa olla hankalaa varsinkin, jos leirivapaata tulee paljon. On tärkeää saada riittävä opastus leiriohjeisiin ja puhua niistä etukäteen. Olisi hyvä, jos työntekijöiden valikoituminen leirityöhön tapahtuisi työntekijän vapaasta tahdosta, näin varmistettaisiin työmotivaatio ja osaaminen leirillä. Kysymys on myös siitä, millainen työkuulttuuri organisaatiossa on ja luodaan.

Työntekijän kannalta luontotoiminta voi olla myös vaihtelua ja virkistystä, joka lisää työhyvinvoinnin kokemusta. Eräs työntekijä iloitsi tästä mahdollisuudesta, joka hänelle on

tarjoutunut ensimmäistä kertaa työuran aikana. Luontotoiminta on rikkaus sekä työntekijälle että nuorelle.

Luontotoiminnan jatkuvuuden edellytykset kuntoutus- ja pajatoiminnassa

Hankkeen aikana toteutettua luontotoimintaa on pidetty organisaatioissa hyödyllisenä ja paljon käyttökelpoisempana kuin olisi hankkeen alussa osannut kuvitella. Organisaatioissa onkin pohdittu, miten toiminnan jatkuvuuden voi turvata ja mitä se edellyttää työntekijöiltä ja organisaatiolta. Valmennus- ja kuntoutuspalveluita on tarpeen kehittää niin, että ne eivät ole irrallisia ihmisten elämysympäristöstä. Luontotoimintaa voi olla matalimman kynnyksen palveluissa, sosiaalisen kuntoutuksen palveluissa, osana kuntouttavaa työtoimintaa ja työmarkkinoille siirtymisen vaiheessa.

Nuorten työpajan työntekijöiden mielestä on toivottavaa, että työpajalla olisi luontotoiminnan vastuutyöntekijä, joka olisi luontotoiminnan tukena kaikille pajoille. Hän voisi olla yksilövalmentaja, joka tarjoaa luontovalmennusta ja ryhmä- ja yksilövalmennusta, joka olisi erilaista kuin muu työpajan tarjonta. Toiminta ei saisi olla kuitenkaan yksittäisistä työntekijöistä kiinni, koska silloin se työntekijöiden vaihtuessa hiipuu helposti. Luontotoiminnan yhteyshenkilö mahdollistaa sen, että jos pajan työntekijä ei ole innostunut luontoon menemisestä, nuori saa kuitenkin mahdollisuuden osallistua. Uusien tehtävien luomisessa otetaan jo rekrytointivaiheessa huomioon hakijan luonto-osaaminen.

Kun luontotoiminnan järjestää käytännössä joku muu kuin oman pajan työntekijä, voi retkellä tai muussa toiminnassa paremmin keskittyä nuoriin ja tekemiseen. Tämä yhteyshenkilö voisi olla toimintaa liikkeelle paneva voima, niin ettei joka pajalla tarvitse suunnitella retkeä tai muuta toimintaa alusta asti. Nuottaretkiä on ollut jo aiemmin, ja ne ovat kaikille pajoille melko helppoja toteuttaa, koska ne eivät vaadi omalta henkilökunnalta paljoa etukäteistyötä. Hankkeen aikana järjestetyt luontoilut ovat tuoneet luonnon lähemmäksi kaikkia pajoja.

Jokaiselle pajalle pitäisi löytyä sille sopiva luontotoiminta. Näitä toimintamalleja etsitään hankkeen aikana. Olisi hyvä löytää uoma jota kulkea, jolloin luontotoiminta olisi luonteva osa työpajan toimintaa, eikä erillinen tapahtuma. Tarvitaan pajatoiminnan kulttuurin muutos, joka muodostuu tulevaisuudessa uudeksi normaaliksi. Hankkeen aikana ei ole tehty luontoyksilövalmennusta, mutta sitä voisi viritellä. Siihen täytyy löytää oma toimintamallinsa, koska yksilövalmennus vie suhteessa enemmän aikaa kuin ryhmävalmennus.

Pajojen työvalmentajat ovat olleet edelläkävijöitä luontotoiminnan suunnittelussa. Pajoille on tehty vuosikellot ja toimintaa on alettu toteuttaa niiden mukaan. Luontotoiminnan vuosikellosta näkee, mitä oman pajan toimintaan on suunniteltu. Pajat ovat toiminnaltaan erilaisia ja niin voi luontotoimintakin olla. Luonto- ja liikuntapajalla toteutetaan oikeaa eräilyä, toisilla pajoilla toiminta voi olla ensi askeleita luontoon. Pajojen toiminnassa pitäisi löytää tasapaino luontotoiminnan ja muun toiminnan kesken, ettei tule kyllästymistä kumpaankaan.

Luontotoiminta vaatii monenlaista osaamista työpäivän aikana. Hankkeen myötä ollaan saatu paljon uusia toimintaympäristöjä ja siksi tarvitaan kohteisiin liittyvää opastusta ja tekemisen ohjausta. On hyvä, jos mukana retkellä on erätaitoinen valmentaja, jolta voi käytännössä oppia erätaitoja, mutta jokaisen työntekijän pitäisi kuitenkin tietää reitit ja nuotiopaikat. Kaikilla työntekijöillä olisi hyvä olla jonkinlainen luontotoiminnan peruskoulutus. Koulutusten avulla olemassa oleva näkökulma laajenee ja syventyy ja saa uusia ajatuksia toiminnan järjestämiseen. Eräkoulutuksesta saa hyötyä myös omaan vapaa-aikaan.

Kaikkien pajojen kanssa on kartoitettu retkiin liittyvää osaamista ja tunnistettavissa olevia riskitekijöitä ja esteitä kuten pystyykö työntekijä ajamaan talon autoja, yöpymään teltassa, pelkääkö käärmeitä, uskaltaako meloa ja onko hänellä ensiaputaitoja. Työntekijän painostus luontotoimintaan ei ole hyvästä, mutta oman kokemuksen ja tiedon lisääntymien myötä voi syntyä uusia ajatuksia, miten toimintaa voisi käytännössä toteuttaa. Jokaisen luontotoimintaa tekevän työntekijän pitää omakohtaisesti miettiä omaa luontosuhdettaan. Esimerkiksi hankkeen järjestämä ”Luonnon haistelu ja maistelu” -koulutus Siikavaaralla herätteli siihen kovasti. Kouluttaja osasi innostaa tehokkaasti luonnosta vähän vieraantunutta ihmistä.

Metsähallitusta toivotaan yhteistyökumppaniksi tulevaisuudessakin. Olisi suuri etu, jos Metsähallituksesta saisi työparin retkille. Yhteistyö tukisi myös luontotoiminnan ylläpitämistä organisaatioissa. Pellolaiset kaipaavat Metsähallituksen lisäksi yhteistyötä kyläyhdistysten, metsästysseuran, kalastusosuuskunnan, Marttojen ja työpaja Varikon kanssa. Toimintaan osallistuvien on tärkeää olla mukana toiminnan suunnittelussa ihan käytännössä, eli esimerkiksi pohtimassa, millainen retki tehdään, kuinka pitkästi kävellään ja mitä syödään. Olisi hyvä saada käyttöön ”yhden nuotion periaate”, jossa kaikki käsiteltävään asiaan liittyvät tahot ja henkilöt olisivat mukana.

Taloudellisiin resursseihin liittyen yhteiskuljetukseen sopivia autoja tarvittaisiin enemmän kohteisiin liikkumisessa. Vielä enemmän voidaan myös keskittyä lähellä oleviin kohteisiin, jolloin auton käyttötarve vähenee. Jos osallistujilla ei ole sopivia varusteita luontotoimintaan,

tarvitaan rahaa tai lahjoituksia niiden hankkimiseen tai mahdollisuuden käyttää lainavarusteita. Työpajalle on hankittu paljon retkivarusteita. Haastateltavien mielestä nämä käytännön asiat kyllä järjestyvät, jos organisaatiossa ja työntekijöillä on tahtoa tuottaa palvelunsa luontoon tukeutuvasti.

Pohdintaa

Luontoa toimintaan –hankkeen toiminnassa mukana olleet työntekijät olivat sitä mieltä, että luontotoiminta on monella tavalla hyödyllinen toimintaan osallistuville ja se tukee myös työntekijän hyvinvointia. Koska toimintatapa poikkeaa perinteisestä työtavasta, sen käyttöönotto vaatii organisaatiolta ja työntekijöiltä yhteisiä keskusteluja, sopimuksia ja selkeitä linjauksia siitä, miten ja missä määrin organisaatiossa luontoon tukeutuvia palveluja tuotetaan. Kun toimintatapa on dokumentoitu esimerkiksi organisaation strategiaan, myös työntekijöitä voidaan edellyttää toimimaan sen mukaan. Haastateltavien ehdotus organisaation luontotoiminnasta vastaavasta työntekijästä kuulostaa hyvältä ratkaisulta käytännön toiminnan organisoinniseksi.

Ryhmävalmennus luontoympäristössä vaikuttaa työntekijöiden näkemyksen mukaan olevan päihde- ja mielenterveyskuntoutuksessa kustannustehokas toimintatapa. Kustannusten laskeminen ja siten taloudellisen hyödyn kuvaaminen tarkemmin kuntoutus- ja työpajatoiminnassa osallistujien ja myös kunnan imagon kannalta olisi tärkeää palvelujen suunnittelun tueksi.