



PJ-neuvosto 20.8.

Toimijoiden motivoiminen kesätauon jälkeen

- Jakaudutaan ryhmiin (ohjeiden mukaisesti)
- Käykää ryhmissä keskustelua mahdollisista haasteista, joita olette kohdanneet (nyt ja edeltävinä vuosina). Yrittäkää löytää kuhinkin haasteeseen seuraavat asiat:
 - Miten haaste on tullut esille?
 - Mihin haaste on liittynyt?
- Aikaa noin 10 minuuttia



Toimijoiden motivoiminen kesätauon jälkeen

- Jatketaan aiemmissa ryhmissä
- Käykää keskustelua mahdollisista ratkaisuista edellä listattuihin haasteisiin, joita olette kokeneet.
- Kerätkää myös käytänteitä, joihin olette törmänneet liittyen toimijoiden kesän jälkeiseen motivoimiseen. Niin toimineita, kuin ei toimineitakin!

- Aikaa noin 15 minuuttia



Maaliskuun puheenjohtajien neuvosto 27.3.

- **Sopiva työmäärä luo hyvinvointia**, joka auttaa ryhmäytymään
- Jaksamisen rajat tulevat vastaan, jos joku tekee liikaa, jonka takia työjako ja sopiva delegointi on merkittävää. Itseohjautuminen on myös tärkeää oman jaksamisen varmistamiseksi.
- Ei ole ainoastaan puheenjohtajan tehtävä, että työ jakautuu sopivasti, vaan on tärkeää löytää yhdessä se, mitä kukakin tekee.
- Kaikkien työ ei välttämättä näy ulospäin. Tämä on hyvä pitää mielessä.
- Kehityskeskustelut nostavat mahdollisuuden tuoda asioita esille, jotka eivät välttämättä nousisi esille.
- Hyvin ryhmäytynyt ryhmä on keskustelelevampi ja huolista voidaan keskustella paremmin.
- **Ryhmäytyminen on jatkuva prosessi**, jossa virkistäytyminen on tärkeä osa.
- **Yleiset pelisäännöt** siitä, milloin ja mistä on saatavilla kiinni auttavat koko porukkaa jaksamaan ja puhaltamaan yhteen.



Sopiva työmäärä luo hyvinvointia – yksilöiden jaksaminen

- Pidemmältä tauolta palattaessa on hyvä tunnustella henkilöiden jaksamista.
 - Esimerkiksi henkilökohtaiset tapaamiset, ryhmätapaaminen tai (pidennetty) fiiliskierros
 - Voit käyttää kokemustasi ryhmän dynamiikasta apuna vaihtoehtoa valitsiessasi
- ”Kaikkien työ ei välttämättä näy ulospäin”
 - Onko tämä muistettu? Onko jotain jäänyt hampaankoloon?



Sopiva työmäärä luo hyvinvointia – orientoituminen

- Uudelleen orientoituminen järjestöarkeen on tärkeää.
- Esimerkkejä
 - Rennompi illanvietto ja ”uudelleen tutustuminen”
 - Tulevan toimintajakson (esim. lukukausi) aikataulut
 - Toimintasuunnitelman ja toteutussuunnitelman läpikäyminen



Sopiva työmäärä luo hyvinvointia

– työmäärän organisoiminen

- Kun yksilöiden voimavarat ja käytettävä aika on selvitetty, on hyvä suunnitella ajankäyttöä.
- Esimerkkikeinoja:
 - Toteutussuunnitelman uudelleen laatiminen
 - Mitä pystytään ja ehditään tehdä, mikä on tärkeää ja priorisoitavaa.
 - Uudelleen järjestäytyminen
 - Ei kannata pitää peikkona tai pelätä, että näyttäisi huonolta ulospäin.
 - Jos työmäärä näyttää jakautuvan kohtuuttomasti toimijoiden kesken, tai työnkuvat eivät vastaa tarvetta, on uudelleen järjestäytyminen hyvä väline.
- HUOM! Toimintasuunnitelma, on suunnitelma. Toimijoiden tehtävä on toteuttaa sitä parhaaksi katsomallaan tavalla.



Ryhmäytyminen on jatkuvaa

- Onko muistettu virkistäytyä? Onko ollut riittävä?
- Onko tauko virkistänyt, vai olisiko tarpeen virkistäytyä pian?
- Onko muistettu kiireen keskellä nauttia onnistumisista?
 - Hyvä nostaa esille jo saavutettuja asioita aika-ajoin!

HUOM!

- Jos ryhmäytymisessä on ollut ongelmia, ei vielä ole myöhäistä saada ryhmäytymistä toimimaan!



Yleiset pelisäännöt

- Ovatko toimineet? Onko tarvetta päivittää?
 - Oletko kerännyt ja/tai saanut palautetta?
 - Ilmenikö kehityskeskusteluissa jotain?
 - Jos kehityskeskustelut jääneet pitämättä, nyt voi olla hyvä hetki!

