



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Krista Lampimäki & Emmi Saarinen

SOSIOKULTTUURISEN
INNOSTAMISEN
RYHMÄHARJOITUKSET
MIELENTERVEYSKUNTOUTUKSEN
APUNA TIIMITUVALLA

Sosiaali- ja terveysala
2017

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaaliala

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Krista Lampimäki & Emmi Saarinen
Opinnäytetyön nimi	Sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset mielenterveyskuntoutuksen apuna Tiimituvalla
Vuosi	2017
Kieli	suomi
Sivumäärä	58 + 3 liitettä
Ohjaaja	Ann-Sophie Blomqvist & Ulla Isosaari

Tämän laadullisen toimintatutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, edistävätkö sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset ryhmän keskinäistä vuorovaikutusta, osallisuutta sekä sosiaalisia taitoja mielenterveyskuntoutuksessa. Tutkimus toteutettiin keväällä 2017 Tiimituvalla, joka on Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen alainen päivätoimintayksikkö. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli antaa Tiimituvan työntekijöille ja siellä käyville asiakkaille uusia toimintamalleja.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Tiimituvan mielenterveyskuntoutujat, jotka osallistuivat vaihtelevasti sosiokulttuurisen innostamisen piirteitä sisältäviin ryhmäharjoituksiin. Tiimituvan kävijöille järjestettiin yhteensä kahdeksan ryhmäharjoitusta. Tiimituvalla työskentelee kaksi työntekijää, joita haastateltiin kahdesti, ennen ryhmäharjoituksia ja kaikkien ryhmäharjoitusten jälkeen. Ryhmäharjoitusten aikana ryhmää havainnointiin havainnointilomakkeen avulla. Lisäksi kävijät saivat antaa palautetta suullisesti ryhmäharjoitusten jälkeen.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu mielenterveyskuntoutujien ryhmätoiminnasta, sosiaalisesta kuntoutuksesta, sosiaalisista taidoista sekä sosiokulttuurisesta innostamisesta. Opinnäytetyö sisältää tutkimuksen tarkoituksen, tavoitteet, toteutuksen, havainnoinnin ja haastattelujen avulla saadut tulokset, johtopäätökset sekä pohdinnan.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että etenkin pitkään jatkuessaan sosiokulttuurinen innostaminen edistää ryhmän keskinäistä vuorovaikutusta, osallisuutta ja sosiaalisia taitoja mielenterveyskuntoutuksessa. Sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä vahvistavat toisten huomioon ottamista ja kannustamista.

Avainsanat Sosiokulttuurinen innostaminen, mielenterveyskuntoutus, ryhmätoiminta, vuorovaikutus

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Sosiaaliala

ABSTRACT

Author	Krista Lampimäki & Emmi Saarinen
Title	Group Exercises in Sociocultural Inspiration as a Support for Mental Health Rehabilitation in Tiimitupa
Year	2017
Language	Finnish
Pages	58 + 3 Appendices
Names of Supervisors	Ann-Sophie Blomqvist & Ulla Isosaari

The aim of this practice-based qualitative research was to find out, if sociocultural inspiration advances interaction, participation and social skills between groups in mental health rehabilitation. This research was executed in spring 2017 in Tiimitupa, which is maintained by the Social Psychiatry Association in Vaasa. A further purpose was to give new operational models for clients and for employees.

The target group of this research was the mental health rehabilitees, who participated variably in group exercises of sociocultural inspiration. Eight group exercises were held for the clients of Tiimitupa. Two employees work in Tiimitupa and both of them were interviewed twice, before the exercises and after them. During the group exercises, the group was observed by using an observation form. In addition, clients were able to give feedback orally after the group practices.

The theoretical frame of reference in this study consists of mental health rehabilitees' teamwork, social rehabilitation, social skills and sociocultural inspiration. This thesis includes the purpose of the research the execution, the observations the interview results, conclusions and a discussion.

The research shows that sociocultural inspiration advances interaction, participation and social skills between the groups in mental health rehabilitation especially in long term. The group exercises of sociocultural inspiration create social cohesion and strengthen taking others into consideration and encouraging one another.

Keywords Sociocultural inspiration, mental health rehabilitation, teamwork, interaction

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ ABSTRACT

1	JOHDANTO	8
2	TARKOITUS JA TAVOITE	9
2.1	Tutkimuksen eteneminen	9
2.2	Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry.....	10
3	MIELENTERVEYSKUNTOUTUJIIEN RYHMÄTOIMINTA	11
3.1	Sosiaalinen kuntoutus	12
3.2	Ryhmätoiminta.....	13
3.3	Sosiaaliset taidot	14
3.4	Ryhmätoimintaan osallistumisen esteitä.....	15
4	SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN	16
4.1	Sosio-kulttuurisen innostamisen kahdeksan piirrettä	17
4.2	Innostuminen.....	18
4.3	Motivaation merkitys innostamisessa	19
5	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	20
6	TOTEUTUS.....	21
6.1	Tutkimusote	21
6.2	Kohderyhmä.....	22
6.3	Aineistonkeruumenetelmät	23
6.3.1	Haastattelu	23
6.3.2	Havainnointi	24
6.4	Aineistojen analysointi.....	25
6.5	Tutkimusprosessin toiminnallisen osan toteutus.....	27
6.5.1	Ryhmäharjoitukset	28
6.5.2	Palautekeskustelut	32
6.5.3	Toteutumatta jääneet harjoitukset	32

6.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	34
7 TULOKSET	36
7.1 Alkukartoitushaastattelun tulokset	36
7.2 Opinnäytetyöntekijöiden havainnot	41
7.3 Loppuhaastattelun tulokset.....	43
7.4 Sosiokulttuurisen innostamisen piirteiden toteutuminen ryhmäharjoituksissa	47
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	50
9 POHDINTA	53
LÄHTEET	55

LIITTEET

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Sosiokulttuurisen innostamisen piirteet (Kurki 2000)	17
Kuvio 2. Opinnäytetyön vaiheet	28
Kuvio 3. Ryhmäharjoitukset	29
Kuvio 4. Ryhmäharjoitusten jakautuminen teemoihin	36
Taulukko 1. Työntekijöiden näkemykset ennen ryhmäharjoituksia.	38
Taulukko 2. Työntekijöiden näkemys ryhmäharjoituksista.	40
Taulukko 3. Opinnäytetyöntekijöiden havainnot.	42
Taulukko 4. Työntekijöiden näkemykset ryhmäharjoitusten jälkeen.	45
Taulukko 5. Sosiokulttuurisen innostamisen piirteiden toteutuminen.	47

LIITELUETTELO

LIITE 1. Ensimmäinen haastattelulomake

LIITE 2. Toinen haastattelulomake

LIITE 3. Havainnointilomake

1 JOHDANTO

Sosiokulttuurinen innostaminen on lähtöisin Ranskasta. Se tekee vasta tuloaan Suomeen, mutta korkeakouluopinnoissa se näkyy jo vahvasti. Innostaminen ei kuitenkaan ole Suomessa täysin uusi asia, sillä sitä on ollut aina. Innostamisen kaltaiseksi toiminnaksi voidaan laskea esimerkiksi nuorisoliikkeet, vapaapalokunta, työväenyhdistykset, setlementtitoiminta ja erilaiset hankkeet. (Kurki 2008, 11, 173–175.)

Idea opinnäytetyöhön saatiin keväällä 2016 Vaasan ammattikorkeakoulun sosionomiopintojen sosiokulttuurisen työn kurssilla. Sosiokulttuurinen työ oli osa opetussuunnitelmaa ja kurssin tavoitteena oli, että opiskelija paneutuu erilaisten yhteisöjen ja yksilöiden toiminnan väliseen vuorovaikutukseen (Puv 2013).

Opinnäytetyössä selvitettiin, edistävätkö sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset mielenterveyskuntoutujien ryhmässä toimimista. Tutkimus toteutettiin Tiimituvalla, joka on Vaasanseudun sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen ylläpitämä päivätoimintayksikkö. Tiimitupa on tarkoitettu mielenterveyskuntoutujille, joilla on haasteita muun muassa sosiaalisissa tilanteissa toimimisessa.

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen ja se toteutettiin toiminnallisesti. Aineistoa tutkimukseen kerättiin haastattelemalla työntekijöitä tutkimuksen alussa ja lopussa. Haastattelut litteroitiin ja analysoitiin käyttämällä sisällönanalyysiä. Ensimmäisten haastattelujen jälkeen Tiimituvan kävijöille pidettiin kahdeksan ryhmäharjoituskertaa, jotka sisälsivät sosiokulttuurisen innostamisen piirteitä. Harjoituskerroilla aineistoa kerättiin strukturoidun havainnointilomakkeen sekä kävijöiltä saadun palautteen avulla.

2 TARKOITUS JA TAVOITE

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, voidaanko sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoituksilla edistää ryhmän keskinäistä vuorovaikutusta, osallisuutta ja sosiaalisia taitoja Tiimituvalla. Tavoitteena oli antaa yksikön työntekijöille lisää työkaluja ohjata päivätoimintaa mielenterveystyössä. Tavoitteena oli myös edistää kävijöiden toimintakykyä uudella tavalla, sillä toimintamallien jatkuva kehittäminen on tärkeää.

Opinnäytetyön aihe valittiin sen kiinnostavuuden vuoksi. Mielenterveysongelmien ennaltaehkäisy on tärkeää, jonka vuoksi opinnäytetyö toteutettiin mielenterveyskuntoutujien parissa. Tarkoituksena oli toteuttaa kymmenen ryhmäharjoituskertaa, joiden avulla parannettaisiin asiakkaiden sosiaalisia taitoja sekä luottamusta muihin ryhmäläisiin. Aiheessa kiinnosti mielenterveyskuntoutujien kanssa työskentely sekä kävijöiden ryhmähengen ja yhteenkuuluvuuden tunteen lisääminen.

2.1 Tutkimuksen eteneminen

Opinnäytetyö aloitettiin haastattelemalla työntekijöitä. Näin saatiin tietoa Tiimituvan toiminnasta, sen kävijöiden ja heidän kanssaan toteutettavista ryhmäharjoituksista. Haastattelujen jälkeen pohdittiin sosiokulttuuriseen innostamiseen liittyviä ryhmäharjoituksia, joita voisi toteuttaa tämän asiakasryhmän parissa. Ryhmäharjoituskertoja toteutettiin kahdeksan ja niiden jälkeen työntekijöitä haastateltiin uudestaan. Loppuhaastattelujen tarkoituksena oli selvittää, edistääkö sosiokulttuurinen innostaminen vuorovaikutusta, osallisuutta ja sosiaalisia taitoja juuri tässä ryhmässä.

1. Työntekijöiden alkuhaastattelut Tiimituvalla
2. Sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset
3. Työntekijöiden loppuhaastattelut Tiimituvalla

2.2 Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry

Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrinen yhdistys on voittoa tavoittelematon yhteisö, jonka arvoja ovat osallisuus, yhteisöllisyys, turvallisuus ja asiakaslähtöisyys. Yhdistys työskentelee mielenterveyskuntoutujien psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. (Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrinen yhdistys 2017 a.) Yhdistys järjestää asumispalvelua ja kuntoutuspalvelua sekä työ- ja päivätoimintaa. Asumispalveluyksiköitä ovat Jansson-koti, Maininki ja Kalliokoti. Työtoimintaa järjestetään Työpaja Upseerissa. Jäsentyhteisötoimintaa järjestetään Mahdollisuuksien talolla ja Fyrrytuvalla sekä päivätoimintaa järjestetään Tiimituvalla. (Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrinen yhdistys 2017 b.)

Tiimitupa on Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen päivätoimintayksikkö. Siellä työskentelee arkipäivisin kaksi työntekijää. Tiimitupa on tarkoitettu heille, jotka hyötyvät pienestä, pysyvästä ja rauhallisesta yhteisöstä. Tiimitupa eroaa jäsenyhteisöistä siten, että kävijäksi pääseminen on tarkempaa. Jäsentyhteisöt ovat matalan kynnyksen paikkoja, joiden toimintaan voi osallistua kuka tahansa. Tiimituvalla on käytössä alkuhaastattelulomake, joka on apuna kävijän ja Tiimituvan työntekijän välisessä keskustelussa Tiimituvalle haettaessa. (Tiimituvan perehdytyskansio 2015.)

3 MIELENTERVEYSKUNTOUTUJIIEN RYHMÄTOIMINTA

Suomen Mielenterveysseuran (2017) mukaan hyvä mielenterveys on hyvinvoinnin perusta ja se nähdään voimavarana, joka muodostuu ihmisen ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Se auttaa sietämään ahdistusta sekä vaikeita asioita ja vahvistaa kykyä toimia muuttuvissa tilanteissa. (Suomen Mielenterveysseura 2017.) Mielenterveyteen sisältyy olennaisesti psyykkinen, sosiaalinen sekä emotionaalinen hyvinvointi. Mielenterveys vaikuttaa tunteisiin sekä ajattelu- että toimintatapoihin. Lisäksi se vaikuttaa valintojen tekemiseen, muiden ihmisten kohtaamiseen sekä stressin hallintaan. (Mental Health 2017.)

Mielenterveyteen vaikuttavat muun muassa läheiset ihmissuhteet, fyysinen terveys, ympäristö sekä koulutus- ja työskentelymahdollisuudet. Hyvä itsetunto, turvallinen elinympäristö ja hyvät ongelmanratkaisutaidot tukevat mielenterveyttä. (Suomen Mielenterveysseura 2017.) Mielenterveys ei edellytä fyysistä terveyttä, mutta yksilö ei voi olla terve ilman mielen terveyttä (Haarakangas 2011, 173). Syrjäytyminen, köyhyys ja kriisit, kuten erot ja menetykset, kuormittavat mielenterveyttä, jolloin seurauksena voi olla mielenterveyden häiriö. (Suomen Mielenterveysseura 2017.) Näiden lisäksi myös geeniperimä sekä mielenterveyden häiriöiden perhehistoria voivat vaikuttaa mielenterveyteen (Mental Health 2017). Mielenterveyden häiriöstä kärsivät joutuvat selviytymään psyykkisten, kognitiivisten ja biologisten oireiden lisäksi myös muista negatiivisista seurauksista, kuten suuresta häpeän tunteesta omaa sairautta kohtaan (Aromaa 2011, 17).

Mielenterveystyöllä pyritään ylläpitämään mielenterveyttä sekä ennaltaehkäisemään mielenterveyden ongelmia. Mielenterveyslain mukaan mielenterveystyöllä tarkoitetaan yksilön psyykkisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja persoonallisuuden kasvun edistämistä sekä mielenterveyden häiriöiden ehkäisemistä, parantamista ja lievittämistä. Mielenterveystyöhön kuuluvat sosiaali- ja terveydenhuollon mielenterveyspalvelut, jotka ovat suunnattu mielenterveyden häiriöistä kärsiville henkilöille, joilla on arvioitu lääketieteellisin perustein olevan mielenterveysongelmia. (L 14.12.1990/1116.)

Mielenterveyskuntoutus on olennainen osa mielenterveystyötä. Mielenterveyskuntoutuksella pyritään saamaan muutosta aikaan kuntoutujan elämässä. Kuntoutuminen on kuntoutujan työtä ja muutosta, mikä tapahtuu hänen elämässään. Kuntoutuminen tapahtuu arjessa ja ihminen voi vaikuttaa kuntoutumiseensa omalla toiminnallaan. Hyvinvointia lisää arkielämä sekä muutokset ajatuksissa, tunteissa ja asenteissa (Narumo 2006, 9, 13–14.)

Mattilan (2002) mukaan mielenterveyskuntoutuksen keskeinen ajatus on, että ihminen vastaa itsestään mahdollisimman omatoimisesti osallistuessaan toimintaan tai ollessaan yhteydessä muihin ihmisiin (Noppari, Kiiltomäki & Pesonen 2007, 37). Mielenterveyskuntoutuksessa käytetään usein ohjaavaa kuntoutusta. Se perustuu kokemusperäiseen ohjaukseen ja on kuntoutumista tukevaa ja edistävää sosiaalista ja vuorovaikutteista toimintaa. Kuntoutuksen ohjaajan tehtävänä on auttaa asiakasta vahvistumaan ja voimaantumaa. Ohjaavassa kuntoutuksessa hyödynnetään asiakkaan voimavaroja sekä oppimista ja myös itse ohjaaja voi kasvaa ja kehittyä. (Mattila 2009, 101.) Mattila (2009, 102) toteaa, että kuntoutus on Riikosen mukaan muuttumassa siihen suuntaan, että yhä enemmän edistetään ja tuetaan osallisuutta, hyvinvointia, innostusta sekä motivaatiota.

3.1 Sosiaalinen kuntoutus

Sosiaalinen kuntoutus liittyy olennaisesti mielenterveyskuntoutujan elämään. Helmisen (2015, 36) mukaan sosiaalinen kuntoutus on saanut lainmukaisen määritelmän, joka tarkoittaa sen asemaa palvelukokonaisuudessa. Sosiaalihuoltolaissa (1301/2014) on määritelty sosiaalisen kuntoutuksen tarkoittavan sosiaaliohjauksen ja sosiaalityön keinoin annettavaa tehostettua tukea sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseksi ja osallisuuden edistämiseksi. Sosiaaliseen kuntoutukseen kuuluvat muun muassa valmennus päivittäisistä toiminnoista suoriutumiseen ja elämänhallintaan sekä ryhmätoiminta ja tuki sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Sosiaalisen kuntoutuksen tavoite on kuntoutujan ja hänen elinympäristönsä välisen vuorovaikutuksen edistäminen siten, että kuntoutuja suoriutuu erilaisista

sosiaalisista tilanteista ja voi osallistua yhteiskunnan toimintaan (Kähäri-Wiik, Niemi & Rantanen 2008, 58). Kuntoutumiseen liittyy vahvasti motivaatio ja kuntoutuminen edellyttää kuntoutujalta motivaatiota toimia. Motivaation puute ei ole kuitenkaan este ohjaussuhteen aloittamiselle. (Narumo 2006, 15.)

3.2 Ryhmätoiminta

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaan sosiaaliseen kuntoutukseen kuuluu muun muassa ryhmätoiminta ja tuki sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin (Kuntoutusportti 2016). Toimiva ryhmä on joukko ihmisiä, jotka ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja kommunikoivat keskenään. Ryhmä perustuu jäsenten yhteisiin kiinnostuksen kohteisiin, tarpeisiin ja tavoitteisiin. (Kauppila 2005, 85.) Ryhmään syntyy auttavaa yhteistoimintaa silloin, kun ryhmällä on yhteinen tavoite (Repo-Kaarento 2007, 33).

Aikuisryhmien kanssa työskenneltäessä voidaan soveltaa kouluopetukseen kehitettyä yhteistoiminnallista oppimista. Se on pedagoginen suuntaus, joka on syntynyt 1970-luvulla. Yhteistoiminnallisen oppimisen yksi ominaispiirteistä on muun muassa ryhmän jäsenten positiivinen keskinäisriippuvaisuus, jossa jäsenet tarvitsevat toisiaan saavuttaakseen omat tavoitteensa. Lisäksi muita tunnuspiirteitä ovat muun muassa vuorovaikutteisuus ja sosiaalisten taitojen harjoittelu sekä ryhmän jäsenten yksilöllinen vastuu. (Repo-Kaarento 2007, 33, 37.)

Ryhmätoiminnassa on tärkeää ryhmän koheesio. Se tarkoittaa ryhmän kaikkien jäsenten tuntemaa vetovoimaa sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta ryhmää kohtaan. Jos ryhmän koheesio on vahva, sitoutuvat jäsenet voimakkaasti ryhmään, muihin jäseniin sekä osallistuvat aktiivisesti ryhmän toimintaan. Jos koheesio on puolestaan heikko, ryhmään osallistuminen, sitoutuminen ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat vähäisiä. Koheesio on voimakkaimmillaan silloin, kun ryhmässä tehdään jäseniä kiinnostavia asioita, jäsenet ovat ystävällisiä toisilleen ja, kun jäsenet kokevat saavansa arvostusta. (Laine 2005, 190–191.)

Jotta ryhmän toiminta olisi palkitsevaa, tulee vuorovaikutuksen olla avointa. Lisäksi ryhmän on toimittava yhteisesti laadittujen sääntöjen mukaan, sekä kaikkia

ryhmän jäseniä tulee kuunnella. Hyvässä ryhmässä tehdään kompromisseja, ryhmän on helppo sopeutua uusiin tilanteisiin sekä ryhmän jäsenet ovat motivoituneita ja ottavat vastuuta yhteisestä toiminnasta. (Kauppila 2005, 107–108.) Hyypän (2002) mukaan vastavuoroisessa suhteessa ihmiset voivat kokea, että ovat merkityksellisiä toinen toisilleen sekä tulevansa kuulluksi ja nähdyksi omana itsenään yhteisön jäsenenä (Noppari, Kiiltomäki & Pesonen 2007, 38).

3.3 Sosiaaliset taidot

Sosiaalisissa taidoissa on keskeistä muun muassa osata toimia ryhmässä sekä hallita viestinnän taidot. Näitä ei voi saavuttaa luonnostaan, vaan ne on opittava. (Kauppila 2005, 126.) Sosiaaliset taidot ovat käyttäytymisen muotoja, joita tarvitaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja yhteistoimintaan. Sosiaalista käyttäytymistä ohjaavat tilanteiden havaitseminen ja tulkinta, muiden toiminta sekä sosiaaliset normit. (Laine 2005, 115.) Keltikangas-Järvisen (2010, 25) mukaan aikuisen ihmisen sosiaalisia taitoja ja niiden merkityksestä hänen arjelleen ei juuri ole tutkittu.

Ihmisen sosiaalisiin toimintatapoihin kuuluvat muun muassa erilaiset vuorovaikutustavat, joiden avulla ihmiset voivat ystävystyä ja ottaa huomioon toinen toisensa (From & Koppinen 2012, 74). Hyvät vuorovaikutussuhteet ovat tärkeä sosiaalinen tuki, jolla on positiivisia terveysvaikutuksia. Sosiaalinen tuki muun muassa pienentää riskiä sairastua ahdistuneisuushäiriöön sekä mielialahäiriöihin. Lisäksi erityisesti fyysinen ja emotionaalinen vuorovaikutus yksilöiden ja ryhmän kesken voivat tuottaa positiivisia tunnetiloja. (Department of Neurobiology 2017.) Vuorovaikutus ryhmässä perustuukin hyvin paljon tiedostamattomiin tunteisiin ja tunteiden aiheuttamiin reaktioihin (Haapaniemi & Raina 2014, 136).

Psykososiaalinen toimintakyky on osa sosiaalisia taitoja. Psykososiaalisella toimintakyvyllä tarkoitetaan sitä, että ihminen tulee toimeen tavanomaiseen yhteisöelämään liittyvissä tilanteissa. Siihen kuuluvat muun muassa kyky ratkaista arkipäiväisiä pulmatilanteita sekä kyky selviytyä ja huolehtia arjen tilanteista.

Psykososiaalisesti toimintakykyinen ihminen pystyy osallistumaan sekä omaan että yhteisölliseen elämään aktiivisesti ja kykenee olemaan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 47–48.)

Kauppilan (2015) mukaan Liberman, DeRisi ja Mueser ovat tunnistaneet erilaisia syitä sosiaalisten taitojen puuttumiseen, joita ovat riittämätön sosiaalisten taitojen opetus ja malli, ympäristön stressitekijät tai muutokset ja vähäisen vahvistuksen saaminen omalle käyttäytymiselle. Näiden lisäksi myös psykologiset ongelmat vaikeuttavat sosiaalisten taitojen omaksumista. Ongelmia voivat olla muun muassa masennus, ahdistus, skitsofrenia ja yksinäisyys. (Kauppila 2005, 129–130.)

3.4 Ryhmätoimintaan osallistumisen esteitä

Sosiaaliset pelot ovat yleinen psyykinen ongelma, jotka ovat seurausta esimerkiksi esiintymisestä tai ryhmässä toimimisesta. Sosiaalisista peloista kärsivä ihminen kiinnittää paljon huomiota kielteisiin asioihin ympäristössään, mikä vahvistaa negatiivista minäkuva. Huomio kiinnittyy esimerkiksi siihen, että ihminen ajattelee, että muut eivät pidä häntä älykkäänä, kun hän ei sano mitään. Tämän sijaan huomion pitäisi kiinnittyä siihen, mitä ympärillä oikeasti tapahtuu ja miten muut ihmiset oikeasti kohtaavat hänet. (Juusola 2015, 23.)

Lisäksi ryhmässä toimimista voivat vaikeuttaa jännittäminen ja häpeän kokeminen. Sosiaalinen jännittäminen voi pahimmillaan aiheuttaa masennusta, eristäytymistä muista ihmisistä sekä yksinäisyyttä. Tilanteita, joissa pelätään itsensä häpäisemistä tai nolatuksi tulemista, vältellään helposti. (Juusola 2015, 23.)

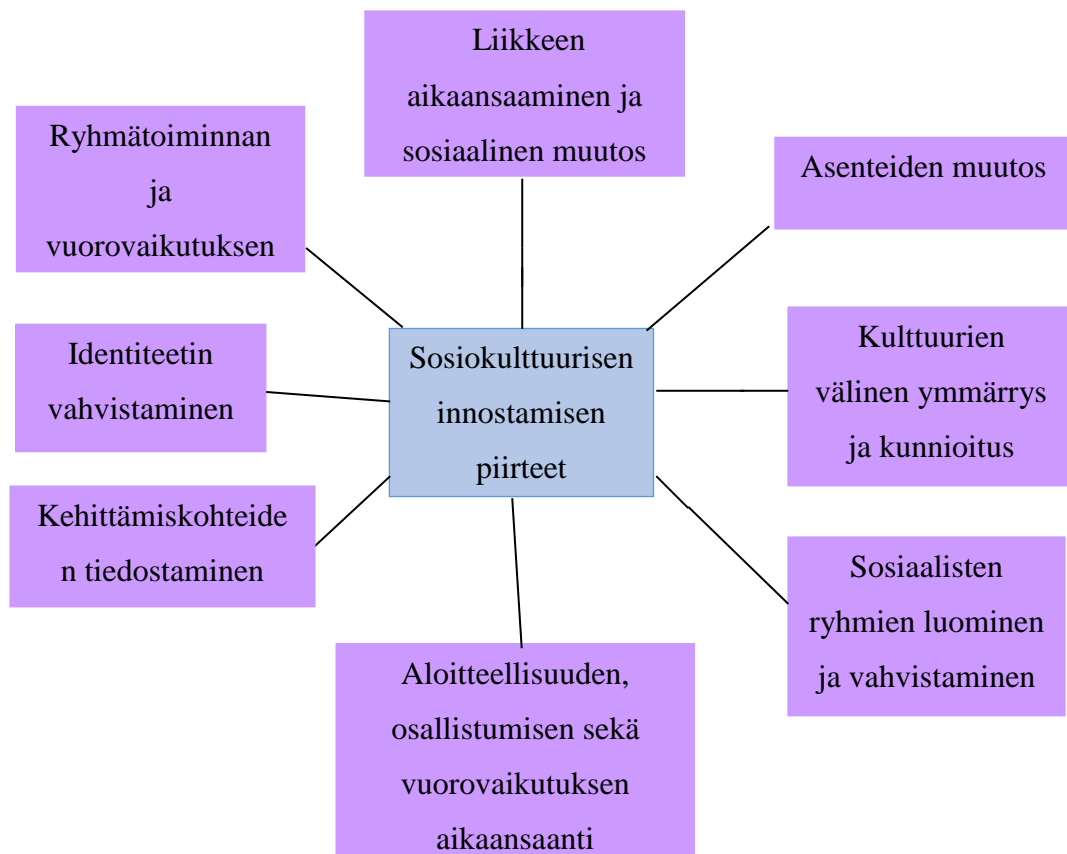
4 SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN

Innostamisessa on kysymys pedagogisesta tiedostamisesta, osallistumisesta ja sosiaalisesta luovuudesta. Innostamisen tehtävänä on vapauttaa sosiaalista kommunikaatiota, vahvistaa ihmisten välisten suhteiden lämpöä ja intymiteettiä sekä tukea oppimista. Innostaminen on kasvatuksellinen toimintamuoto yhteiskunnan parantamiseksi, sillä sen avulla pyritään saavuttamaan kulttuurinen demokratia. Lisäksi innostaminen on asenne, joka sisältää ammatillisen kutsumuksen ja sitoutumisen. (Kurki 2008, 11.)

Innostamisen keskeisenä tavoitteena on luoda kasvattava yhteiskunta ihmisten oman osallistumisen avulla (Kurki 2008, 11). Lisäksi innostamisella on kaksi päätavoitetta. Ensinnäkin tavoitteena on tukea aloitteellisuutta, itsenäistä toimintaa ja vastuuntuntoa eli ”herättää henkiin elämää siellä, missä sitä ei ole”. Toisena tavoitteena on puolestaan ”tukea ja saada liikkeelle niitä kykyjä, jotka ovat jo olemassa” eli motivoida, vahvistaa ryhmän ja yksilöiden kykyjä sekä koordinoita ryhmien osallistumista sosiaaliseen ja kulttuurilliseen toimintaan. (Kurki 2000, 23.)

4.1 Sosiokulttuurisen innostamisen kahdeksan piirrettä

Sosiokulttuurisen innostamisen runko muodostuu kahdeksasta piirteestä (kuvio 1), joiden tulisi näkyä kaikenlaisessa innostamisen toiminnassa.



Kuvio 1. Sosiokulttuurisen innostamisen piirteet (Kurki 2000)

Ensimmäinen piirre on, että sosiokulttuurinen innostaminen on sosiaalista toimintaa, jonka avulla pyritään liikkeen aikaansaamiseen ja sosiaaliseen muutokseen. Perusvaatimuksena on saada ihmiset herkistymään ja motivoitumaan. Jotta vuorovaikutusta ihmisten välillä tapahtuisi, on heidät ensin saatava yhteen. (Kurki 2000, 24.) Toisessa piirteessä sosiokulttuurisen innostamisen avulla tavoitellaan esimerkiksi ihmisten asenteiden muutosta eli vahvistetaan vapaita ihmissuhteita ja unohdetaan hierarkkiset suhteet. Kolmantena piirteenä on

kulttuurien monipuolisuuden sekä yksilöiden kulttuuristen tarpeiden ymmärtäminen. Se vaatii laajaa kulttuurien välistä ymmärrystä sekä kunnioitusta. Neljäs innostamisen piirre on se, että innostaminen luo ja vahvistaa sosiaalisten ryhmien syntymistä. Ryhmäidentiteetti ja ryhmään kuulumisen tunne vahvistuvat oikeanlaisessa sosiokulttuurisessa innostamisessa. (Kurki 2000, 25.)

Viidentenä piirteenä on, että innostuminen koostuu sellaisista sosiaalisista käytännöistä, jotka saavat aikaan aloitteellisuutta, osallistumista sekä vuorovaikutusta. Tarkoituksena on tukea sekä yksilöiden että ryhmien vapautta ja oma-aloitteisuutta. Kuudes piirre on, että sosiokulttuurinen innostaminen auttaa ihmisiä tiedostamaan omat kehittämiskohteensa. Luodaan eri menetelmien avulla sellaisia kommunikaatioita, asenteita ja toimintatapoja, jotka mahdollistavat ihmisten osallistumisen. (Kurki 2000, 26–27.)

Toiseksi viimeinen eli seitsemäs innostamisen piirre on, että etsitään sellaisia resursseja, jotka mahdollistavat yksilöiden ja ryhmien identiteetin vahvistamisen omassa yhteisössään. Innostaminen on aina suunniteltua ja perustuu päämäärätietoiseen toimintaan. Viimeinen innostamisen piirre on, että innostaminen on yksilöllistä ja ryhmien välistä kommunikaatiota, jonka tarkoituksena on kehittää mahdollisimman monipuolista ryhmätoimintaa sekä samalla edistää vuorovaikutusta. (Kurki 2000, 27–28.)

4.2 Innostuminen

Keskeistä innostumisessa on yhteisöllisyys, osallistuminen, herkistyminen, vuorovaikutus, luovuus ja toimintaan sitoutuminen (Kurki 2008, 11). Yhteisöllisyys vahvistaa osallisuuden tunnetta. Osallisuus ja itselleen tärkeässä yhteisössä arvostetuksi tuleminen kokemukset ovatkin mielenterveyden kulmakiviä. Yhteisöllisyydessä vahvistetaan itsestä ja muista vastuussa olemisen lisäksi jäsenten välistä kanssakäymistä sekä yhteisten asioiden ja tilanteiden jakamista. (Noppari, Kiiltomäki & Pesonen 2007, 37.)

Aalto-Setälän ja Saarisen (2014) mukaan myönteisiin tunteisiin liittyvä tutkimus osoittaa, että säännöllisen innostuksen kokeminen on elintärkeää ihmisen elimistön

toimintakyvyn sekä yleisen hyvinvoinnin kannalta. Innostumista voidaan pitää onnistumisen ja onnellisuuden kokemisen edellytyksenä, ja se kasvaa ilosta, arvostuksesta ja yhteydestä toisiin ihmisiin. Innostus tarttuu helposti toisiin sekä tietoisesti että tiedostamatta. Innostumisen aikaansaamiseksi tarvitaan uteliasta mieltä, ahkeraa panostamista, sekä kykyä nauttia ja iloita pienistä saavutuksista. Monen asiantuntijan mielestä tähän pystyvät luonnostaan vain viisivuotiaat lapset. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 13,17, 22.)

Innostumisen aivorakenteet eivät muutu niiden käyttämättömyyden vuoksi, sillä innostuminen on ihmisille luontainen tapa. Koska oppiminen on hermosolujen välisten yhteyksien vahvistumista, tehdäkseen innostumisesta tavan ihmisen täytyy herätellä näitä yhteyksiä säännöllisin väliajoin. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 72.)

4.3 Motivaation merkitys innostamisessa

Kuten jo aiemmin mainittiin, innostaminen vaatii osallisuutta. Osallisuus puolestaan vaatii motivoitumista. Jotta voitaisiin innostaa, on lähdettävä käyntiin motivoinnista. Siinä ihmisten huomio saadaan kiinnittymään sellaiseen toimintaan, jonka he kokevat merkitykselliseksi. (Kurki 2008, 133.)

Motiivit saavat ihmiset toimimaan sekä kehittämään itseään ja niillä on keskeinen merkitys ihmisen psyykkiselle hyvinvoinnille (Kalakoski, Laarni, Paavilainen, Anttila, Halonen & Kreivi 2007, 10). Goleman (2014) toteaa, että motiivit aktivoivat aivojen palkitsemiskeskustoja, mikä lisää innokkuutta sekä hyvän olon tunnetta. Lisäksi motiivit suuntaavat ihmisen toimintaa kohti tavoitteita ja vaikuttavat siihen, miten voimakkaasti tavoitteita koitetaan saavuttaa. (Goleman 2014, 38). Motivaatio on yhteydessä tunteisiin sekä tiedonkäsittelyyn eli esimerkiksi ajatuksiin, havaitsemiseen sekä oppimiseen. Motiivit, tiedonkäsittely ja tunteet ohjaavat toimintaa sekä tietoisesti että tiedostamatta. Tietoperäisissä motiiveissa korostetaan tavoitteiden asettelua, suunnittelua sekä tavoitteellista toimintaa. Tiedostamattomat motiivit ovat usein puolestaan tunneperäisiä motiiveja, jotka eivät ole suoraan havaittavissa, vaan ne ovat piileviä. (Kalakoski ym. 2007, 9, 15, 37.)

5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Aiheeseen liittyviä tutkimuksia löytyi muutamia. Kirsi Jormanainen (2016) käsittelee sosiaalista kuntoutusta kehittämisen näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkasteltiin Vaasan sosiaalisen kuntoutuksen palveluja. Tutkimus toteutettiin laadullisella otteella haastatteleamalla muun muassa asiakkaita ja työntekijöitä. Tutkimuksessa käytettiin apuna BIKVA-arviointimenetelmää. Havaittiin, että tärkeää on sosiaalisen kuntoutuksen yhteys muihin ihmisiin. Tutkimusten tuloksista kävi lisäksi ilmi, että asiakaslähtöisyyttä ja osallisuutta tulisi lisätä ja kehittää sosiaalisen kuntoutuksen palveluja suunniteltaessa ja toteutettaessa. Ongelmaksi koettiin, että sosiaalista kuntoutusta pidettiin epäselvänä ja diagnoosilähtöisenä. (Jormanainen 2016, 2, 9, 31, 48–49.)

Marja Sinbel (2012) käsittelee sosiokulttuurista innostamista musiikkipainotteisen taideprojektin kautta seniori-ikäisten kanssa. Tutkimuksessa tuodaan esiin vuorovaikutusta ja luovuutta, jotka kuuluvat sosiokulttuurisen innostamisen periaatteisiin. Tutkimuksessa käytettiin laadullista otetta ja aineisto kerättiin muun muassa havainnoista, tuntien jälkeisistä keskusteluista, muistiinpanoista sekä kyselylomakkeista. Tuloksissa havaittiin, että osallistujien uuden oppiminen, metakognitio ja motivaatio tulivat esiin useasti projektin aikana. Lisäksi tuloksissa havaittiin, että sosiokulttuurinen innostaminen lisäsi osallistujien virkistyneisyyttä, positiivisuutta ja onnellisuutta. (Sinbel 2012, 2, 84.)

6 TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin toiminnallisesti ja se oli luonteeltaan laadullinen. Kohderyhmänä olivat Tiimituvalla eli Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen ylläpitämässä päivätoiminnassa käyvät asiakkaat. Aineistoa tutkimukseen kerättiin työntekijöiden alku- ja loppuhaastatteluilla sekä sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoituksia havainnoimalla. Ryhmäharjoitusten yhteydessä kävijöiltä kerättiin myös palautetta suullisesti. Haastatteluiden purkuun käytettiin sisällönanalyysiä. Kaikkiin kysymyksiin sitä ei voitu kuitenkaan käyttää, koska kaikista vastauksista ei pystytty muodostamaan yhteneviä teemoja.

6.1 Tutkimusote

Tutkimus oli luonteeltaan laadullinen. Laadullinen tutkimusote valitaan muun muassa silloin, kun ilmiöstä halutaan saada syvälinen näkemys. Laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään, mistä ilmiössä on kyse, ja sen avulla on mahdollista kuvailla esimerkiksi ihmisten suhtautumista ja asenteita. (Kananen 2015, 70–71.) Sen ideana on löytää aineistosta uusia jäsenyyksiä, merkityksiä sekä ennen havaitsemattomia tapoja ymmärtää inhimillistä ympäristöä. (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 16)

Laadullisessa tutkimuksessa tarkoitus on, että mennään ilmiön pariin kentälle, jolloin tutkijan ja tutkittavan välille syntyy suora kontakti (Kananen 2014 a, 19). Tutkimusongelma ratkaistaan tuotettujen johtolankojen ja vihjeiden avulla (Alasuutari 2011, 44). Eli tässä tapauksessa haastattelujen ja havaintojen kautta tehdään tulkinta tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa kerätään usein sellaista aineistoa, joka mahdollistaa tarkastelun monesta eri näkökulmasta (Alasuutari 2011, 84). Laadullisessa tutkimuksessa on yleistä, että tutkimusaineiston keruu ja analysointi tapahtuvat yhtä aikaa (Metsämuuronen 2008, 48).

Tutkimus toteutettiin toiminnallisesti. Toimintatutkimuksen avulla pyritään vastaamaan johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai kehittämään jo olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi. Toimintatutkimus vaatii osallistumista sekä yhteistyötä. Lisäksi se on tilanteeseen sidottu sekä itseään tarkkaileva tutkimustapa. (Metsämuuronen 2008, 29.) Toimintatutkimuksen katsotaan parantavan muun muassa yhteisöjen ja sosiaalisen elämän laatua (Kananen 2014 b, 19). Toimintatutkimuksen kohteena on yleensä ihmisten toiminta ja tutkija on itse mukana toteuttamassa muutosprosessia (Kananen 2015, 77). Toimintatutkimus koskee yksittäistä tapausta ja tulokset pitävät paikkansa ainoastaan sen tapauksen suhteen, eikä toimintatutkimus pyri ensisijaisesti yleistämiseen, toisin kuin perinteinen tutkimus. Toimintatutkimus pitää sisällään suunnittelun, toimeenpanon, havainnoinnin, reflektoinnin ja itse tutkimuksen. (Kananen 2014 b, 11–12.) Coghlanin ja Brannickin (2010) mukaan oleelliset toimintatutkimuksen elementit ovat toiminnan kehittäminen, yhteistoiminta, tutkimus sekä toimijan eli tutkijan mukanaolo (Kananen 2014 b, 14).

6.2 Kohderyhmä

Kohderyhmänä olivat Vaasanseudun Sosiaalipsykiatriseen yhdistykseen kuuluvan Tiimituvan kävijät. Tutkimukseen osallistui noin 3-10 mielenterveyskuntoutujaa ryhmäharjoituksesta riippuen. Kohderyhmässä enemmistö oli miehiä, mutta myös muutamia naisia osallistui tutkimukseen. Ikäjakama oli noin 30-60-vuotiaat.

Tiimituvalla on kävijöitä päivittäin noin 10. Tiimituvan kävijämäärä on kasvanut vuosien aikana ja nykyään kävijöitä on viikossa yli 40. Tavoitteena on tukea asiakkaiden toimintakykyä, hyvinvointia sekä sosiaalisia suhteita. Tiimituvalla jokainen asiakas osallistuu arjen askareisiin, esimerkiksi ruuanlaittoon ja siivoamiseen, ja pitää omalla toiminnallaan huolta yhteisistä tiloista. Yhdessä tekeminen vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Tiimituvan perehdytyskansio 2015.)

6.3 Aineistonkeruumenetelmät

Laadullisessa tutkimuksessa havainnointi ja haastattelu ovat yleisiä aineistonkeruumenetelmiä (Kananen 2015, 81). Tutkimuksen aineistoa kerättiin havainnoimalla ryhmän toimintaa sekä haastattelemalla Tiimituvan työntekijöitä. Havainnoinnissa käytettiin apuna lomaketta (liite 3) ja haastatteluihin tehtiin haastattelulomakkeet (litteet 1 ja 2). Työntekijöitä haastateltiin ennen ensimmäistä ryhmäharjoituskertaa sekä lopuksi, kun kaikki ryhmäharjoitukset oli pidetty. Tämän jälkeen haastattelut litteroitiin eli muunnettiin äänitteet tekstimuotoon (Kananen 2015, 81).

6.3.1 Haastattelu

Tutkimuksessa käytettiin aineistonkeruumenetelmänä myös haastattelua. Haastattelua käytetään aineistonkeruumenetelmänä silloin, kun tutkitaan esimerkiksi mielipiteitä ja käyttäytymistä. Haastattelua käytetään myös silloin, kun tutkitaan meneillään olevan tutkimuksen ilmiöitä. Haastatteluilla täydennetään ja varmistetaan havainnoinnilla kerättyä aineistoa ja sen tulkintaa. (Kananen 2015, 143.) Tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelu sopii tilanteisiin, joissa halutaan selvittää heikosti tiedostettuja tai tiedostamattomia asioita (Metsämuuronen 2008, 41). Teemahaastattelussa valitaan tietty teema eli laaja asiakokonaisuus, jonka pohjalta muodostetaan sitä koskevia yksityiskohtaisempi kysymyksiä (Kananen 2015, 148). Kysymysten muotoa ja esittämisjärjestystä ei ole määritetty tarkasti teemahaastattelussa (Metsämuuronen 2008, 41). Vaikka tämän tutkimuksen haastattelulomakkeiden kysymykset ja niiden esittämisjärjestys olivat ennalta päätetty, muistuttaa haastattelu silti kaikista haastattelumuodoista parhaiten teemahaastattelua. Kysymysten muoto ja esittämisjärjestys olivat muokattavissa, eikä niiden vaihtaminen olisi vaikuttanut tutkimukseen.

Tutkimuksessa haastateltiin kahta Tiimituvan työntekijää. Työntekijöitä haastateltiin erikseen eli haastattelut olivat yksilöhaastatteluja. Molempia työntekijöitä haastateltiin kahdesti. Ensimmäiset haastattelut pidettiin ennen

ryhmäharjoituksia ja toiset ryhmäharjoitusten jälkeen. Haastattelulomakkeita oli kaksi, joista ensimmäinen oli alkukartoitushaastattelulomake (liite 1) ja toinen loppuhaastattelulomake (liite 2). Lomakkeissa oli teemahaastatteluun soveltuvia kysymyksiä. Lomakkeiden tarkoituksena oli lähinnä ohjata haastattelun kulkua. Työntekijät saivat tutustua lomakkeisiin etukäteen. Haastattelut nauhoitettiin myöhempää analysointia varten.

Yksilöhaastattelujen analysoinnin kannalta on tärkeää huomioida, kuinka paljon haastateltava poikkesi kysymysten aiheista sekä mitä muita teemoja haastatteluissa nousi esille. Ongelmana yksilöhaastatteluiden analysoinnissa saattaa olla se, että haastateltavat saattavat helposti antaa sellaisia vastauksia, joita tutkijat odottavat heiltä. (Pietilä 2010, 221, 225.) Haastatteluja tehdessä ja niitä litteroidessa havaittiin, että joihinkin kysymyksiin vastattiin epäsuorasti, jolloin haastattelussa nousi esiin uusia teemoja. Tämä on kuitenkin hyvä ilmiö, sillä kysymysten oli tarkoitus olla epäsuoria ja niiden tehtävänä oli lähinnä ohjata keskustelun kulkua.

6.3.2 Havainnointi

Harjoituskerroilla havainnoitiin ryhmän toimintaa. Tarkoituksena oli, että kumpikin opinnäytetyöntekijä olisi vuorotellen havainnoinut ryhmän toimintaa ja osallistunut ryhmäharjoituksiin. Harjoitusten alkaessa katsottiin kuitenkin parhaaksi toteuttaa ryhmäharjoitukset niin, että molemmat opinnäytetyöntekijät osallistuivat toimintaan ja havainnoivat yhtä paljon. Toimintatutkimuksessa on yleistä, että tutkija on enemmän toimijan roolissa eikä ulkopuolisena tarkkailijana (Metsämuuronen 2008, 43).

Havainnointiin perustuva aineistonkeruumenetelmä on tarkoituksenmukaisin silloin, kun tutkimuskohteena on vuorovaikutuskäyttäytyminen ja havainnoinnin kohteena ryhmän toiminta (Tuomi & Sarajärvi 2013, 71; Kananen 2014, 65). Tutkimuksen havainnoinnin muodoksi valittiin osallistuva havainnointi. Osallistuva havainnointi tarkoittaa sitä, että tutkija itsekkin osallistuu tutkittavan ryhmän toimintaan (Alasuutari 2011, 84). Osallistuvassa havainnoinnissa ollaan mukana yhteisön toiminnassa ja tehdään ilmiöstä havaintoja. Ensimmäisellä tasolla

tutustutaan ilmiöön, ja vasta sen jälkeen näkökulmaa aletaan kaventaa, jolloin pyritään keskittymään tutkimuskysymyksen kannalta oleelliseen. Osallistuvan havainnoinnin lisäksi tutkimuksessa käytettiin osittain myös osallistavaa havainnointia, sillä sen tarkoitus oli saada tutkittavassa yhteisössä aikaan muutos, joka jatkuisi vielä tutkimuksen jälkeenkin. (Kananen 2014 a, 66–67.) Ulkopuolisen tutkijan tulee varata tarpeeksi aikaa päästäkseen sisään tutkimuskohteen todelliseen elämään (Kananen 2015, 138). Opinnäytetyöntekijät suorittivat tutkimuksen aikana myös työharjoittelun Tiimituvalla, joten he pääsivät tutustumaan kohderyhmään ja toimintaympäristöön luontevasti jo ennen kuin tutkimus aloitettiin. Täten myös kohderyhmä pääsi tutustumaan opinnäytetyöntekijöihin ennen ryhmäharjoitusten alkamista.

Jokaisella harjoituskerralla käytettiin apuna itse luotua havainnointilomaketta (liite 3). Havainnointilomakkeen luomiseen käytettiin apuna Internetistä löytynyttä MIKE-havainnointilomaketta (2017), jota muokattiin omaan tarkoitukseen sopivaksi. Havainnointikertoja oli kahdeksan. Jokaisella kerralla havainnoitiin koko ryhmän toimintaa. Ketään ryhmän jäsentä ei siis arvioitu erikseen. Strukturoidussa havainnoinnissa on merkitty lomakkeeseen etukäteen, mitä havainnoitavassa seurataan ja mitkä asiat kirjataan ylös (Kananen 2015, 139). Havainnointilomakkeessa (liite 3) on viisi kohtaa, joita oli tarkoitus havainnoida jokaisella harjoituskerralla. Tutkimuksessa havainnoitiin, kuinka ryhmän jäsenet noudattivat sääntöjä ryhmäharjoituksissa, motivoituivat annetuista harjoituksista, suorittivat harjoitukset loppuun, ottivat toiset huomioon ja innostivat muita. Lisäksi kirjoitettiin ylös muita huomioita, mikäli havaittiin asioita, joita ei havainnointilomakkeessa ollut huomioitu.

6.4 Aineistojen analysointi

Kun haastattelut oli pidetty, ne litteroitiin. Litterointi tarkoittaa sitä, että ääni- ja videotallenteet puretaan tekstimuotoon, joka sitten analysoidaan (Kananen 2014, 94). Litterointitekniikka määrittelee sen, miten paljon haastattelu- ja havaintoaineiston monipuolisuudesta saadaan säilytettyä ja mitä jätetään tarkemman analysoinnin ulkopuolelle (Alasuutari 2011, 85). Tutkimuksessa

kiinnostus kohdistui haastatteluissa esiin tulleisiin asiasisältöihin, joten yksityiskohtainen litterointi ei ollut tarpeellista (Ruusuvuori 2010, 425). Laadullisessa tutkimuksessa litterointi nähdään oleellisena osana validiteettia. Koko aineistoa ei voida näyttää lukijalle, mutta tekstimuotoon purettu haastattelun litterointi tuo lukijan lähemmäksi aineistoa sekä mahdollistaa lukijan omat tulkinnat ja analyysit. (Nikander 2010, 432–433.)

Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi on menettelytapa, jolla analysoidaan systemaattisesti esimerkiksi haastatteluja, puhetta, keskusteluja tai mitä tahansa tekstimuotoon saatettua materiaalia. Sisällönanalyysin avulla pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon, jotta voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Tässä tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jolloin haastatteluaineistosta karsittiin tutkimukselle epäolennaiset asiat pois ja olennaiset ilmaukset nostettiin esille. Tämän jälkeen aineisto ryhmiteltiin etsimällä yhteneväisyyksiä tai eroavaisuuksia. Yksi keino tähän on teemoittelu. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91, 93, 103, 108–109.)

Haastattelujen litterointien tutkimustulokset purettiin ja analysoitiin käyttämällä teemoittelua. Teemat luotiin haastatteluista nousseista keskeisistä asioista. Teemoittelussa aineisto luokitellaan erilaisten aihepiirien mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2013, 93). Teemoittelun avulla voidaan havainnoida sitä, mitkä asiat aineistossa ovat keskeisiä. Keskeisten asioiden välille voidaan miettiä yhdistäviä teemoja. Aineiston käsittelyyn voidaan rakentaa teemarunko, jonka avulla aineistoa on helpompi analysoida. Teemarunko rakennetaan jälkikäteen, jolloin puhutaan aineistolähtöisestä teemoittelusta. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2017.) Teemoittelussa painottuu se, mitä kustakin temasta on sanottu ja mitä siihen katsotaan sisältyvän (Tuomi & Sarajärvi 2013, 93).

Tässä tutkimuksessa varsinainen sisällönanalyysi pystyttiin tekemään ainoastaan alkukartoitushaastattelun ensimmäisestä kysymyksestä. Muut kysymykset oli aseteltu niin, että haastattelujen vastaukset olivat lähinnä arvioivia, eikä niistä pystytty muodostamaan yhtenäisiä teemoja. Tämän vuoksi aineistolähtöistä

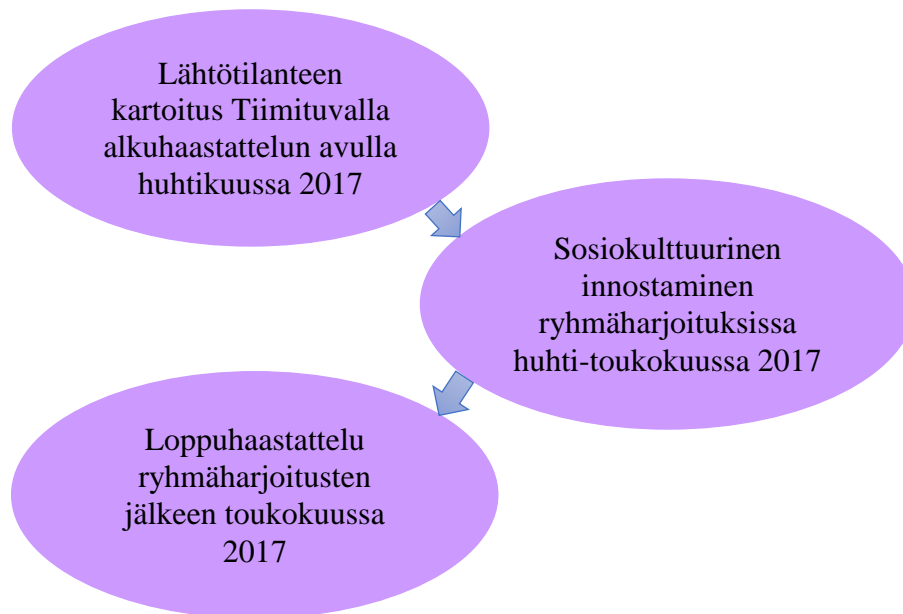
sisällönanalyysiä ei pystytty tekemään muista kysymyksistä. Näiden kysymysten tulokset on purettu kerronnallisessa muodossa.

6.5 Tutkimusprosessin toiminnallisen osan toteutus

Tutkimuksen aiheeksi valittiin sosiokulttuurinen innostaminen mielenterveyskuntoutujien parissa. Idea aiheesta syntyi koulussa sosiokulttuurisen työn kurssilla. Tutkimus haluttiin toteuttaa mielenterveysyksikössä, koska opinnäytetyöntekijät ovat kiinnostuneita työskentelemään mielenterveyspuolella opintojen jälkeen. Päivätoimintayksikkö oli sopiva paikka tutkimuksen toteutukselle, koska siellä järjestetään erilaista ryhmätoimintaa.

Tutkimuksen lisäksi opinnäytetyöntekijät suorittivat työharjoittelun Tiimituvalla. Se kesti noin kymmenen viikkoa ja sinä aikana ehdittiin tutustua puolin ja toisin Tiimituvan kävijöiden ja työntekijöiden kanssa. Tarkoituksena oli kysellä kävijöiltä, mitä he haluaisivat tehdä ryhmäharjoituksissa. Tiimituvan työntekijältä tuli kuitenkin ehdotus, että päätettäisiin itse, mitä ryhmäharjoituskerrat pitävät sisällään. Aluksi suunniteltiin kymmenen ryhmäharjoitusta, mutta vain kahdeksan toteutui. Ryhmäharjoitusten sisältöjä jouduttiin myös muokkaamaan tälle asiakasryhmälle sopivammiksi.

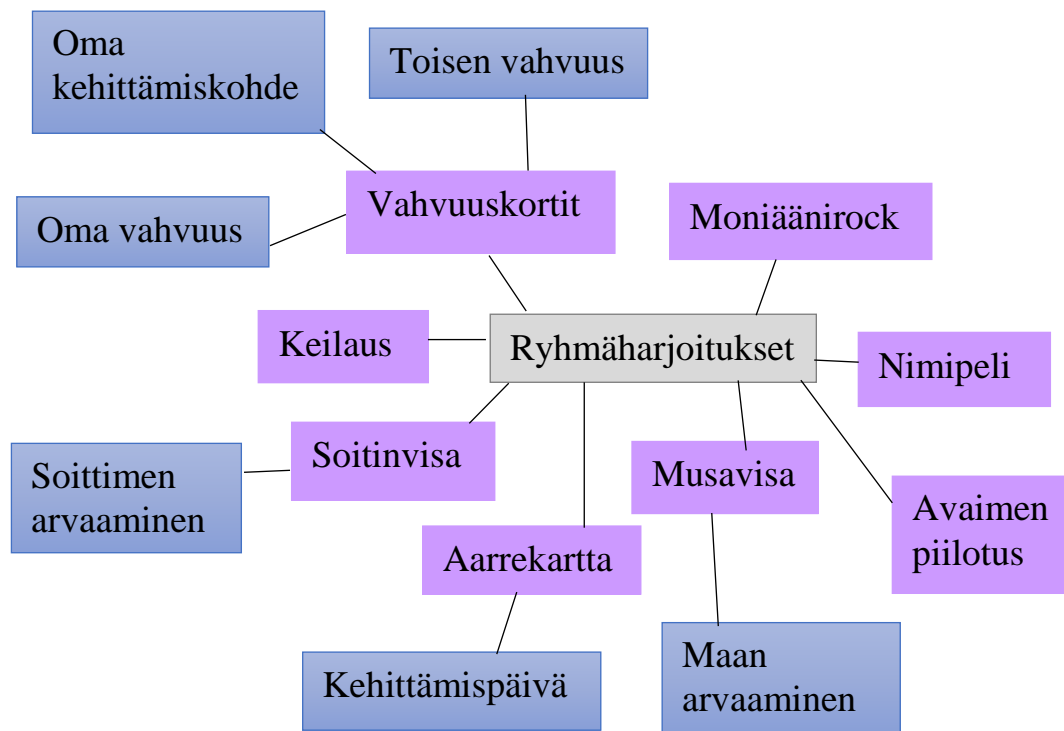
Ensimmäiset tutkimusaineistot kerättiin työntekijöitä haastattelemalla. Tarkoituksena oli selvittää, millaista ryhmätoimintaa Tiimituvalla on tähän asti järjestetty ja mitä kävijät ovat siitä pitäneet. Ensimmäisten haastattelujen jälkeen pidettiin ryhmäharjoitukset. Kun kaikki ryhmäharjoitukset oli pidetty, haastateltiin työntekijöitä uudestaan. Loppuhaastattelujen tarkoituksena oli selvittää, edistääkö sosiokulttuurinen innostaminen ryhmän keskinäistä vuorovaikutusta, osallisuutta ja sosiaalisia taitoja Tiimituvalla.



Kuvio 2. Opinnäytetyön vaiheet

6.5.1 Ryhmäharjoitukset

Tutkimuksen oli tarkoitus sisältää kymmenen ryhmäharjoituskertaa, mutta vain kahdeksan niistä toteutui Tiimituvan kävijöiden kanssa. Nämä kahdeksan kertaa on kerrottu kuviossa 2. Tarkoituksena oli toteuttaa kaksi harjoituskertaa viikossa viiden viikon aikana, mutta koettiin parhaaksi toteuttaa harjoituskertoja silloin, kun paikalla oli paljon kävijöitä. Suunnitelmissa oli, että jokaiseen ryhmäharjoitukseen osallistuisi noin kymmenen kävijää. Osallistujamäärä kuitenkin vaihteli suuresti ryhmäharjoituksista riippuen.



Kuvio 3. Ryhmäharjoitukset

Ensimmäisellä harjoituskerralla kerrattiin ryhmän jäsenten nimiä nimipelin avulla. Harjoituksen tarkoituksena oli tutustua ryhmän jäseniin. Tämä on hyvä harjoitus ryhmälle, jossa jo suunnilleen muistetaan toisten nimet. Harjoitus aloitetaan kättelemällä kaveria ja esittelemällä itsensä. Kättelyn jälkeen kättelijöiden nimet vaihtuvat. Jos esimerkiksi Alisa ja Elisa kättelevät toisiaan, vaihtuvat heidän nimensä vastakkain kättelyn jälkeen, eli Alisasta tulee Elisa ja toisin päin. Sitten mennään kättelemään seuraavaa. Nimet siis vaihtuvat aina vastakkain, kun kätellään. Jos osallistujaa kätellään hänen omalla nimellään, joutuu hän pelistä pois. Tässä harjoituksessa voi myös pelata muita ryhmän jäseniä pois niin, että kun saa itselleen uuden nimen, koettaa mennä kättelemään häntä, joka on oikeasti sen niminen. Lopuksi jäljelle jää vain yksi ryhmän jäsen ja hän on harjoituksen voittaja.

Tämän harjoituksen tarkoituksena oli innostaa kävijöitä tuleviin ryhmäharjoituksiin.

Tämä harjoitus ei toteutunut aivan odotetulla tavalla. Harjoituksen hahmottaminen oli vaikeaa ja tehtävän haastavuutta lisäsi se, kun piti muistaa nimi, jonka on viimeiseksi kuullut. Tämän vuoksi osa kävijöistä jätti osallistumatta peliin. Ryhmäharjoitus ei tuonut onnistumisen kokemuksia kävijöille eikä se herättänyt innostusta tuleviin ryhmäharjoituksiin. Ainoastaan yhdelle kävijälle peli oli entuudestaan tuttu.

Toinen ryhmäharjoituskerta pidettiin heti ensimmäisen harjoituksen perään. Tämä lähti kävijän aloitteesta. Silloin pelattiin avaimen piilotusta. Yksi kävijä meni toiseen huoneeseen odottamaan siksi aikaa, kun muut piilottivat avaimen. Sitten kävijän piti etsiä avain. Muut helpottivat peliä neuvomalla, missä päin avain sijaitti. Jos kävijä oli lähellä avainta, muut sanoivat, että lämpenee. Jos puolestaan kaukana avaimesta, muut sanoivat, että kylmenee. Peli oli tuttu monelle ja siihen lähtivät mukaan myös sellaiset kävijät, jotka eivät osallistuneet nimipeliin. Kävijät innostuivat pelistä ja kannustivat myös muita mukaan pelaamaan.

Tarkoituksena oli pitää toisella ryhmäharjoituskerralla musiikkietokilpailu, mutta se siirtyikin kolmanneksi harjoitukseksi. Tässä harjoituksessa oli tarkoitus jakaa kävijät ryhmiin, mutta he jakautuivatkin niihin itse. Ryhmille soitettiin kymmenen eri kappaletta ja ryhmän piti arvata maa, josta kappale tulee. Tietokilpailussa annettiin jokaisen kysymyksen kohdalla neljä eri vastausvaihtoehtoa, joista yksi oli oikea vastaus. Näin ollen ryhmillä oli myös mahdollisuus arvata oikea vastaus. Tästä harjoituksesta kaikki pitivät. Kävijät antoivat palautetta, että tällaisia harjoituksia voisi olla enemmänkin, mutta helpommassa muodossa.

Neljäntenä ryhmäharjoituksena oli aarrekartta. Se toteutettiin pienryhmissä kehittämispäivän yhteydessä. Aarrekartassa tarkoituksena oli leikata isolle kartongille lehdistä kuvia ja sanoja liittyen toiveisiin Tiimituvan toiminnan kehittämisestä. Sekä kävijät että Tiimituvan työntekijät pitivät ryhmäharjoituksesta.

Kävijöiltä tuli palautetta, että oli kivaa käsitellä Tiimituvan toiminnan kehittämistä taiteen kautta.

Viidentenä ryhmäharjoituksena oli soitinvisa. Tämän harjoituksen idea tuli yhdeltä Tiimituvan työntekijältä. Harjoitus toteutettiin yksilötyönä kävijöiden toiveesta. Tietokoneelta soitettiin erilaisten soittimien ääniä ja osallistujat saivat kuulemansa perusteella kertoa, mikä soitin on kyseessä. Tämä harjoitus oli helpompi kuin ensimmäinen musiikkitietokilpailu, vaikka tässä ei ollut edes valmiita vastausvaihtoehtoja. Kävijät pitivät harjoituksesta ja se oli heidän mielestään hauskaa.

Kuudentena kertana haluttiin pitää liikunnallinen ryhmäharjoitus. Alkuperäisenä suunnitelmana oli toteuttaa luovaa liikettä eräänlaisen pelin avulla. Kävijät olivat kuitenkin toivoneet keilausta, joten heidän toiveensa toteutettiin. Keilaus oli jo entuudestaan tuttua osallistujille ja he pitivät siitä kovasti.

Seitsemännessä ryhmäharjoituksessa käytettiin vahvuuskortteja, vaikka niitä oli tarkoitus käyttää jo kolmannella kerralla. Korteissa on erilaisia vahvuuksia, kuten rohkeus, viisaus ja ystävällisyys. Jokainen ryhmän jäsen sai valita itseään kuvaavan kortin. Halutessaan he saivat myös kertoa lisää valitsemistaan korteista. Tämän jälkeen samoista korteista jokainen sai valita yhden vahvuuden, mitä toivoisi itsellään olevan enemmän. Käytössä olivat myös toiset hieman erilaiset vahvuuskortit, joilla tehtiin kolmas harjoitus. Siinä jokainen sai antaa toiselle ryhmän jäsenelle vahvuuskortin, joka hänen mielestään kuvasi tätä henkilöä. Kävijät pitivät vahvuuskorteista. Suurin osa koki, että oli helpompaa antaa vahvuuskortti toiselle, kuin valita sellainen itselleen.

Viimeisellä kerralla mentiin Moniäänirock-festivaaleihin. Moniäänirock on tapahtuma, jossa esiintyy mielenterveyskuntoutujien perustamia yhtyeitä. Keväällä 2017 tapahtuma järjestettiin Vaasassa ja sinne tuli yhtyeitä eri puolelta Suomea. Viimeisen kerran tarkoituksena oli, että ryhmä kokoontuu erilaisessa ympäristössä muiden ihmisten parissa. Tällä kerralla ei oltu enää tutussa ja turvallisessa paikassa, vaan mentiin mahdollisesti epä mukavuusalueen ulkopuolelle. Tarkoituksena oli

havainnoida ryhmän toimimista Tiimituvan ulkopuolella, mutta havainnointi oli kuitenkin melko haastavaa, sillä ryhmä hajosi tapahtumapaikalla.

6.5.2 Palautekeskustelut

Jokaisen ryhmäharjoituksen jälkeen pidettiin avoimet palautekeskustelut kävijöiden kanssa. Palautekeskusteluissa palautetta annetaan epämuodollisesti, jolloin ei välttämättä tiedosteta sitä, että kyse on arvioimisesta (Opintokeskus Sivis 2017). Jokainen kävijä sai halutessaan itse antaa palautetta ryhmäharjoituksesta koko ryhmän kuullen. Palautteen tarkoituksena oli lähinnä kannustaa kävijöitä, mutta auttaa myös keräämään tietoa toiminnan kehittämistä varten. Palautekeskustelut auttavat vertailemaan tavoitteita ja tuloksia keskenään. (Opintokeskus Sivis 2017.)

6.5.3 Toteutumatta jääneet harjoitukset

Osa ryhmäharjoituksista jäi toteutumatta. Syitä ryhmäharjoitusten muuttumiseen pohditaan luvussa Johtopäätökset.

Neljäntenä ryhmäharjoituksena piti olla Liikkuva kone -harjoitus. Harjoitus aloitetaan soittamalla musiikkia. Musiikin soidessa jokainen ryhmän jäsen saa yksitellen tulla tekemään jotakin liikettä, jota aina seuraava ryhmäläinen täydentää. Tarkoituksena on, että leikin lopussa kaikki ryhmäläiset muodostavat ”koneen”, jolla on monta eri liikkuvaa osaa. Ajatuksena on, että jokainen saa tehdä omaa luovaa liikettä samalla osallistumalla ryhmän toimintaan.

Viidentenä ryhmäharjoituksena piti olla äänen tuottaminen. Tässä harjoituksessa koko ryhmä on kuin yksi iso kuoro. Ryhmäläiset saavat ensin keksiä yhdessä kuorolle nimen. Yksi osallistujista on kapellimestari. Kun kapellimestari laittaa käden suppuun, kuoron tulee olla hiljaa. Kun kapellimestari puolestaan avaa kämmenensä, tulee kuoron laulaa lujaa ääneen. Kapellimestari voi lisäksi laskea kätensä alan, jolloin kuoron on laulettava matalalta ja nostaa kätensä ylös, jolloin kuoron on puolestaan laulettava korkealta. Kuorossa voi myös tuottaa ääntä muilla

tavoin kuin laulamalla, esimerkiksi taputtamalla käsiä yhteen. Tarkoituksena on rikkoa tuttuja ja turvallisia rajoja ja haastaa itseään.

Kuudentena ryhmäharjoituksena piti olla luova liike. Tässä harjoituksessa laitetaan musiikkia taustalle soimaan. Ryhmäläisten silmät sidotaan tai he voivat halutessaan laittaa silmät kiinni. Kun silmät on sidottu, jokainen saa tanssia oman mielensä mukaan musiikin tahtiin. Harjoituksen tarkoitus on rohkaista ryhmäläisiä liikkumaan. Tässä harjoituksessa ei tarvitse pelätä muiden katseita, sillä kaikkien silmät ovat kiinni.

Seitsemäntenä ryhmäharjoituksena piti olla still-kuvat. Ryhmäläiset jaetaan pienempiin ryhmiin. Jokainen pienryhmä muodostaa valokuvan annetusta aiheesta. Muiden pienryhmien jäsenet kysyvät jokaiselta valokuvassa olevalta, mitä hän esittää. He saavat halutessaan myös keksiä itse lisää kysymyksiä haluamalleen valokuvan osalle. Tarkoituksena on kasvattaa ryhmän yhteistyötaitoja, tasavertaisuutta sekä huomioida toisia.

Kahdeksantena ryhmäharjoituksena piti olla kani-kani-harjoitus. Ryhmäläiset muodostavat piirin ja yksi on kani. Kani nostaa molemmat kädet ylös ja hokee ”kani-kani”. Kanin oikealla puolella oleva ryhmäläinen nostaa vasemman kätensä ylös ja puolestaan vasemmalla puolella oleva ryhmäläinen nostaa oikean kätensä ylös. Kani osoittaa piirissä seuraavaa molemmilla käsillään, ja näin ollen vaihtuu kani ja hänen vierustoverinsa. Jos joku piiristä esittää vahingossa kania tai sen vierustoveria, olematta kuitenkaan se, hän tippuu pois pelistä.

Yhdeksännessä ryhmäharjoituksessa oli tarkoitus yhdistää liikettä ja ääntä. Ryhmäläiset muodostavat piirin ja ensimmäinen ryhmäläinen tekee joko jonkin liikkeen tai äänen. Muut toistavat tämän perässä. Piirissä seuraava tekee oman liikkeen tai äänen. Tämän jälkeen toistetaan ensin uudestaan ensimmäisen ryhmäläisen tekemä asia ja sitten vasta uusi asia. Kun koko piiri on käyty läpi, niin lopussa toistetaan kymmenen erilaista liike- tai ääniharjoitusta siinä järjestyksessä kuin ryhmäläiset ne tekivät. Tämän harjoituksen tarkoituksena on edistää itsenäistä toimintaa ja osallisuutta ryhmässä.

6.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimukseen saatiin lupa Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen toiminnanjohtajalta. Koska tutkimuskohteena oli ihmisryhmän vuorovaikutuskäyttäytyminen, oli huolehdittava siitä, että toiminta on tasa-arvoista, toisia kunnioittavaa eikä se loukkaa ihmisarvoa. Opinnäytetyöntekijöinä kunnioitettiin sitä, että päästiin mukaan toteuttamaan Tiimituvan arkea sekä noudattamaan sen arvoja ja normeja.

Kävijöillä oli mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen sekä ryhmäharjoituksiin, eikä ketään pakotettu osallistumaan. Opinnäytetyöntekijöitä koski vaitiolovelvollisuus ja salassapito. Ryhmän yksittäisen jäsenen toimintaa tai sen muuttumista ei tarkasteltu eikä esitelty tutkimuksessa. Palautekeskustelut sisälsivät aineistonkeruun lisäksi eettisen puolen. Keskustelujen tarkoituksena oli, että ryhmän jäsenet saivat jakaa kokemuksia ja ajatuksia harjoituksista. Jos harjoituksista jäi ikävä olo, muiden kokemusten ja ajatusten kuuleminen saattoi helpottaa.

Myös haastattelujen eettisyys tuli ottaa huomioon tutkimuksessa. Työntekijöiden haastattelua ohjasi teemahaastattelu. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että samat teemat ja kysymykset esitetään kaikille haastateltaville. Haastattelut olivat vapaamuotoisia ja työntekijät saivat vastata haluamallaan tavalla. (Kuula 2006, 128–129.) Niihin ei ollut selkeitä tai valmiita vastausvaihtoehtoja. Eettisille kysymyksille tämä on tavanomaista. (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 22.)

Tutkimuksen yksi yleisimmistä luotettavuusmittareista on validiteetti. Validiteetti liittyy tutkimuksen suunnitteluun sekä aineiston keräämiseen ja analysointiin oikealla tavalla. (Kananen 2014 a, 147.) Tutkimus on validi, sillä sen toteutukseen käytettiin laadulliselle tutkimukselle ominaisia mittareita eli tässä tapauksessa haastatteluja ja havainnointia.

On kehitetty myös muita luotettavuuskriteereitä, jotka on tarkoitettu erityisesti laadullisen tutkimuksen luotettavuuden mittaamiseen. Näistä yksi on arvioitavuus eli riittävä dokumentaatio. (Kananen 2014 a, 151.) Tässä tutkimuksessa se on pätevä luotettavuusmittari, koska haastatteluista ja havainnoista tehtiin muistiinpanoja säännöllisesti, etteivät ne ehtisi vääristyä ajan kuluessa.

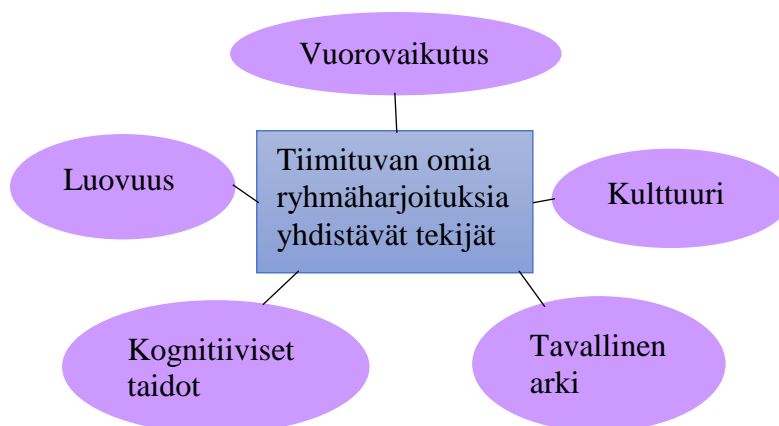
7 TULOKSET

Tuloksia saatiin alkukartoitushaastattelusta, ryhmäharjoitusten havainnoinnista sekä loppuhaastattelusta. Lisäksi kysyttiin työntekijöiden mielipidettä sosiokulttuurisen innostamisen kahdeksan piirteen toteutumisesta ryhmäharjoituksissa.

7.1 Alkukartoitushaastattelun tulokset

Tiimituvan omat ryhmäharjoitukset

Ensimmäisen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia ryhmäharjoituksia Tiimituvalla on tehty tähän asti. Työntekijöiden vastausten purkamisessa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Vastauksista muodostettiin teemoja, jotka näkyvät kuviossa 4.



Kuvio 4. Ryhmäharjoitusten jakautuminen teemoihin

Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että vuorovaikutus liittyy vahvasti kaikkiin Tiimituvalla tehtäviin ryhmäharjoituksiin. Tiimituvalla tehdään kaikki asiat yhdessä, jolloin vuorovaikutus toisten kanssa on luontevaa. Työntekijöiden mielestä tärkeintä ovat ryhmäharjoituksista syntyvät keskustelut, eikä pääasia ole se, mitä tehdään.

”Että eihän se ruuanlaitossakaan niin se ruuan laittaminen ole se juttu. Vaan se, mitä muuta siinä tapahtuu. Just se vuorovaikutus ja toisten huomioon ottaminen ja ryhmäytyminen. Siinä saa hyviä keskusteluja yleensä aikaan, kun tekee jotakin. Tai kun käydään kaupassa, niin siinä kauppamatkalla tulee hyviä keskusteluja ihmisten kanssa. Tai lenkillä tai muualla.”

”Että aika paljo nuo ryhmäharjoitukset ovat siinä arjessa näkyviä, että se vuorovaikutus siinä on se tärkeä homma eikä niinkään se, että mitä tehdään. Niin minä sen koen, että se olisi se ykkösjuttu siinä.”

Tiimituvalla harjoitetaan paljon luovuuteen liittyviä taitoja. Erilaiset kädentaidot, musiikki sekä liikunta ovat suosittuja. Tiimituvalla askarrellaan esimerkiksi kortteja, kuunnellaan musiikkia, pidetään levyraatia sekä käydään kävelyllä ja jumpataan. Lisäksi Tiimituvalla pidetään painonhallintaryhmää, jossa muun muassa keskustellaan terveellisistä elämäntavoista.

Myös kulttuuri näkyy Tiimituvan arjessa. Työntekijät suunnittelevat yhdessä kävijöiden kanssa erilaisia retkiä, esimerkiksi Raippaluotoon, Hubertuksen hevostalleille sekä Ähtärin eläinpuistoon. Kulttuuri tulee myös esiin musiikin ja ruuanlaiton parissa.

Tiimituvan päivät koostuvat tavallisen arjen askareista, kuten ruuanlaitosta, siivouksesta sekä kaupassa käynnistä. Aamuisin pidetään kokous, jossa sovitaan yhdessä siitä, kuka tekee mitäkin. Kaikki asiakkaat ovat halukkaita osallistumaan Tiimituvan arjen pyörittämiseen yhteisen hyvän vuoksi, joten vastuutehtävät saadaan sovittua vaivattomasti.

”Että kaikki nämä käytännön toimet. Niihin on jostakin syystä helpompi saada ihmisiä mukaan kuin noihin itse ryhmäharjoituksiin.”

Kaikki Tiimituvalla tehtävät arjen askareet kehittävät kognitiivisia taitoja. Myös erilaiset pelit, kuten netissä pelattava Älypää, erilaiset tietokilpailut ja bingo pitävät aivotoiminnan virkeänä.

Havainnointilomakkeen kohtien toteutuminen Tiimituvan arjessa

Toisen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, toteutuvatko havainnointilomakkeen kohdat Tiimituvan arjessa. Vastauksia ei voitu purkaa aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttämällä, sillä vastauksista ei pystytty muodostamaan yhteneviä teemoja. Työntekijöiden näkemyksiä on koottu taulukkoon 1.

Taulukko 1. Työntekijöiden näkemykset ennen ryhmäharjoituksia.

Havainnointilomakkeen kohdat	Työntekijöiden näkemykset
Noudattavat sääntöjä ryhmäharjoituksissa	Noudatetaan hyvin, jos porukka on kunnossa Ei tarvitse aina noudattaa Ketään ei voi pakottaa osallistumaan
Motivoituvat annetuista harjoituksista	Lähtee ihmisestä itsestään Liittyy asiakkaan omaan jaksamiseen ja motivaatioon Motivointi on haastavaa
Suorittavat harjoitukset loppuun	Kyllä, jos pystyy keskittymään pitkään
Ottavat toiset huomioon	Kyllä Sairaus saattaa välillä vaikeuttaa
Innostavat muita	Kyllä Riippuu ihmisestä

Työntekijöiden vastauksista näkyy, että havainnointilomakkeen kohdat toteutuvat pääsääntöisesti hyvin. Työntekijöiden mukaan sairaus vaikuttaa paljon sääntöjen noudattamiseen, mutta jos kävijät ovat kunnossa, sääntöjä noudatetaan moitteettomasti. Työntekijät eivät kuitenkaan nähneet sääntöjen noudattamista olennaisena asiana aikuisryhmän kanssa työskennellessä.

”Mutta sitten toisaalta, kun mietin, että kun aikuisten kanssa ollaan, että tarvitseeko niitä sääntöjä niin sokeasti aina noudattaakaan, että se on oikeastaan aika positiivista, jos ei joku noudatakaan niitä välillä.”

Annetuista ryhmäharjoituksista motivoituminen vaihtelee kävijöistä riippuen. Työntekijöiden mukaan motivointi on haastavaa ja se on sidoksissa kävijän omaan jaksamiseen ja motivaatioon. Työntekijät kertoivat, että kävijöiltä saadut pienetkin vihjeet kannattaa heti huomioida yhteistä tekemistä suunniteltaessa.

”Mutta siinäkin näen sen, että se lähtee siitä ihmisestä itsestään, että haluaako se siihen osallistua. Ja tietysti tämä liittyy siihen omaan jaksamiseen ja motivaatioon. Jos näyttää siltä, että ei jaksa, niin mitä sitä väkipakolla sitten tehdä. Joku toinen kerta sitten uudestaan.”

Työntekijöiden mukaan kävijät suorittavat harjoitukset loppuun, jos he pystyvät siihen ja keskittymiskyky riittää tarpeeksi pitkään. Lisäksi toisten huomioiminen on yhteydessä sairauteen. Kävijän huomio saattaa kiinnittyä omiin tekemisiin niin paljon, ettei hän huomaa toisten tarpeita eikä myöskään sitä, miten tilanteessa toimii.

Työntekijöiden mukaan myös muiden innostaminen riippuu kävijästä. Toiset ovat parempia innostamaan muita, kuin toiset. Erityisesti painonhallintaryhmässä toisten innostaminen tulee esiin toisten tukemisena ja kannustamisena. Kannustaminen tulee esiin myös esimerkiksi keilaamassa ollessa, kun kävijät huomaavat toistensa hyvät suoritukset.

”Mutta kyllä tässä ryhmän tuen tavallaan huomaa monessa asiassa. Ja että väki tuntee toisensa ja tietää, mistä toinen saattaisi innostua ja mihin reissuun haluaisi lähteä ja mitä haluaisi tehdä.”

”Tietysti siinä on omakin ajatus takana, että pääsee itsekin, jos muutkin lähtevät, jos on tarpeeksi lähtijöitä. Mutta sillä tavalla innostaa muita mukaan.”

Ryhmäharjoitusten tulee kuitenkin olla mielekkäitä, jotta ne innostavat. Työntekijät kertovat esimerkiksi kävijöiden kävelevän kauppaan mielellään, mutta ilman määränpäättä lenkille lähteminen ei motivoi.

”Että vähä niin kuin meillä itse kullakin pitää olla joku motivaattori siellä, mikä pistää innostumaan.”

Työntekijöiden näkökulma suosituista ryhmäharjoituksista

Kolmannen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden näkökulma siihen, minkälaisista ryhmäharjoituksista kävijät pitävät. Vastaukset jakautuivat selkeästi suosittuihin ja ei-suosittuihin ryhmäharjoituksiin (taulukko 2), minkä vuoksi yhteneviä teemoja ei pystytty muodostamaan. Tämänkään kysymyksen vastauksia ei siis voitu purkaa aineistolähtöisellä sisällönanalyysimenetelmällä.

Taulukko 2. Työntekijöiden näkemys ryhmäharjoituksista.

Työntekijöiden näkemys ryhmäharjoituksista	
Suosittut	Ei suositut
Tutut asiat	Lastenleikit
Järkevä ja mielekäs tekeminen	Epäonnistumisen mahdollisuus
Käytännön toimet	Monimutkaiset
	Vaikeatajuiset

Työntekijöiden vastauksista saatiin selville, että suosittuja ryhmäharjoituksia ovat kaikki käytännön toimiin liittyvät asiat, kuten siivous ja ruuanlaitto. Lisäksi tekemisen tulisi olla mielekästä ja järkevää. On tärkeää, että kävijöille myös perustellaan tekemisen mielekkyys. Suositut ryhmäharjoitukset ovat ennestään tuttuja. Työntekijät kokivat, että suosittuja ryhmäharjoituksia ovat sellaiset harjoitukset, joissa osallistujamäärä on suuri.

Työntekijät kokivat ei-suosituiksi ryhmäharjoituksiksi sellaiset harjoitukset, joihin ei ole osallistujia tai joissa on pieni osallistujamäärä. Myös liian monimutkaiset ja vaikeasti selitetyt harjoitukset ovat epäsuosittuja. Jos harjoituksessa on suuri epäonnistumisen mahdollisuus, ei siihen välttämättä haluta osallistua. Myöskään lastenleikit eivät ole kävijöiden suosiossa, mikä on työntekijöiden mielestä positiivista.

Työntekijät kuitenkin totesivat, että jokainen kävijä on yksilö, ja se riippuu ihmisestä, millaisesta ryhmäharjoituksesta kukin pitää. Kävijöiden toiveita tekemisen suhteen otetaan huomioon ja pyritään järjestämään sellaista toimintaa, joka kiinnostaa mahdollisimman montaa kävijää.

Tarve havainnointilomakkeen kohtien lisääntymisestä

Neljännellä kysymyksellä haluttiin selvittää, kokevatko työntekijät tarvetta siihen, että jokin havainnointilomakkeella esitetyistä kohdista lisääntyisi. Vastauksista ei voitu muodostaa teemoja, joten aineistolähtöistä sisällönanalyysiä ei voitu käyttää.

Työntekijät eivät kokeneet tarvetta siihen, että sääntöjen noudattaminen tai harjoituksen loppuun suorittaminen lisääntyisivät. Työntekijöiden mielestä harjoituksista motivoituminen on paljon kiinni sekä kävijöistä että työntekijöistä. Ketään ei voi pakottaa harjoituksiin, eivätkä kaikki pidä samanlaisista asioista. Myös toisten innostaminen on kävijöiden lisäksi paljon työntekijästä kiinni.

”No ehkä aina on parantamisen varaa meillä kaikilla, myös meillä ohjaajilla ja koko meidän väellä joka täällä Tiimituvalla on.”

Työntekijät kokivat, että kävijät huomioivat toisiaan hyvin. Kuitenkin heidän mielestään toisten huomioiminen on niin tärkeää, että sitä voisi olla vieläkin enemmän.

”Kyllähän siinä on tapahtunut kehitystä siinä toisten kannustamisessa ja tukemisessa. Ja se, että ottaa toiset huomioon, mutta ainahan sitä toivoisi vielä enemmän.”

7.2 Opinnäytetyöntekijöiden havainnot

Ryhmäharjoituksissa käytettiin apuna havainnointilomaketta. Havainnointilomakkeen pohjalta luotiin taulukko 3, jossa näkyvät opinnäytetyöntekijöiden huomiot havainnointilomakkeen eri kohdista.

Taulukko 3. Opinnäytetyöntekijöiden havainnot.

Havainnointilomakkeen kohdat	Opinnäytetyöntekijöiden havainnot
Noudattavat sääntöjä ryhmäharjoituksissa	Toteutui jokaisessa harjoituksessa Ei olennaista Vapaammat asenteet sääntöjä kohtaan
Motivoituvat annetuista harjoituksista	Osa harjoituksista motivoi paremmin
Suorittavat harjoitukset loppuun	Toteutui lähes jokaisessa harjoituksessa
Ottavat toiset huomioon	Toteutui jokaisessa harjoituksessa
Innostavat muita	Toteutui lähes jokaisessa harjoituksessa

Havainnointilomakkeen kohdat toteutuivat lähes jokaisessa ryhmäharjoituksessa. Tutkimuksen aikana kävi ilmi, että sääntöjen noudattaminen ei ollut olennaista tämän ryhmän kanssa, mutta se kuitenkin toteutui jokaisessa ryhmäharjoituksessa. Sääntöjen noudattamisen olisi voinut jättää pois havainnointilomakkeesta tässä tutkimuksessa, sillä havainnoinnin kohteena oli ryhmä aikuisia ihmisiä. Lapsiryhmään tämä havainnointikohta olisi sopinut paremmin. Sääntöjen noudattamisen lisäksi toisten huomioiminen näkyi jokaisessa ryhmäharjoituksessa. Kaikki kannustivat toisiaan ja esimerkiksi soitinvisa-harjoituksessa kävijät pohtivat yhdessä oikeita vastauksia eikä harjoitus ollut kilpailuhenkistä.

Eniten vaihtelua oli havaittavissa motivoitumisessa. Toiset ryhmäharjoitukset motivoivat enemmän kuin toiset. Nimipeli, aarrekartta ja vahvuuskortit eivät motivoineet yhtä paljon kuin muut ryhmäharjoitukset. Nimipeli ei motivoinut, koska sen sääntöjä oli vaikea ymmärtää. Lisäksi se vaatii hyvää muistia ja keskittymiskykyä, mikä osittain laski osallistujien määrää. Aarrekartassa askarreltiin, mikä ei kiinnostanut osaa kävijöistä eikä näin ollen myöskään motivoinut heitä. Vahvuuskortteja käytettiin kolmella eri tavalla: oma vahvuus, oma kehittämisen kohde ja toisen vahvuus. Sillä kierroksella oli eniten osallistujia,

millä valittiin omaa vahvuuttaan kuvaava kortti. Kun vahvuuskortti piti valita toiselle osallistujalle, oli osallistujamäärä vähäisempi. Tämä on mielenkiintoinen ilmiö, sillä harjoituksen lopuksi saadusta palautteesta kävi ilmi, että vahvuuskortin antaminen toiselle oli helpompaa kuin sen valitseminen itselleen. Mahdollisesti ne kävijät, jotka eivät osallistuneet muille kierroksille, ajattelivat vahvuuskortin antamisen toiselle olevan liian haastavaa. Lisäksi saattoi olla hankalaa keksiä omia kehittämisen kohteita ja tämän vuoksi motivoituminen hiipui.

Harjoitusten loppuun suorittaminen sekä muiden innostaminen toteutuivat lähes kaikissa ryhmäharjoituksissa. Kuten jo edellä mainittiin, osalta kävijöistä jäi kesken harjoitus vahvuuskorttien parissa. Tähän vaikutti kävijöiden hiipunut motivaatio. Muiden innostaminen ei toteutunut täysin harjoituksessa, jossa askarrettiin aarekartta. Osaa kävijöistä ei kiinnostanut askartelu, eivätkä he sen vuoksi pystyneet innostamaan muitakaan.

7.3 Loppuhaastattelun tulokset

Mahdolliset muutokset ryhmäharjoitusten jälkeen

Loppuhaastattelun ensimmäisen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, oliko ryhmässä muutoksia havaittavissa pidettyjen ryhmäharjoitusten jälkeen. Suoraa vastausta kysymykseen ei saatu, mutta työntekijät olivat sitä mieltä, että ryhmäharjoituksista oli kuitenkin ollut hyötyä. Sen sijaan työntekijät kertoivat näkemyksensä siitä, miten sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset olivat toteutuneet. Vastauksista ei voitu muodostaa teemoja eikä aineistolähtöistä sisällönanalyysimenetelmää voitu käyttää.

Molemmat työntekijät olivat sitä mieltä, että ryhmäharjoitukset toteutuivat pääsääntöisesti hyvin. Kaikki ryhmäharjoitukset olivat työntekijöiden mielestä sellaisia, että kävijät ottivat toisensa hyvin huomioon. Myös toisten kannustaminen tuli esiin erityisesti avaimen piilotuksessa, keilauksessa ja musavisassa. Työntekijöiden mielestä joihinkin harjoituksiin, kuten avaimenpiilotukseen, lähti sellaisiakin kävijöitä mukaan, jotka eivät muuten välttämättä olisi halunneet

osallistua. Lisäksi työntekijät kertoivat saaneensa uusia ideoita kävijöiden kanssa toimimiseen, esimerkiksi pareittain tai ryhmässä toimiminen.

Havainnointilomakkeiden kohtien toteutuminen ryhmäharjoituksissa

Loppuhaastattelun toisen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, toteutuivatko havainnointilomakkeen kohdat työntekijöiden mielestä ryhmäharjoituksissa. Vastauksista ei voitu muodostaa teemoja eikä aineistolähtöistä sisällönanalyysimenetelmää voitu käyttää. Taulukossa 4 tarkastellaan työntekijöiden näkemyksiä havainnointilomakkeen kohtien toteutumisesta ryhmäharjoituksissa.

Taulukko 4. Työntekijöiden näkemykset ryhmäharjoitusten jälkeen.

Työntekijöiden näkemykset havainnointilomakkeen kohtien toteutumisesta	
Noudattavat sääntöjä ryhmäharjoituksissa	Ei olennaista Sääntöjä voi soveltaa ja olla luova
Motivoituvat annetuista harjoituksista	Ei aina toteudu Avaimen piilotus Musavisa Aarrekartta
Suorittavat harjoitukset loppuun	Avaimen piilotus Musavisa Aarrekartta
Ottavat toiset huomioon	Toteutui kaikissa harjoituksissa
Innostavat muita	Ei aina toteudu Menee kausittain

Työntekijöiden mielestä sääntöjen noudattaminen ei edelleenkään ollut olennaista ja heidän mielestään on positiivista, että sääntöjä sovelletaan ja ollaan luovia. Kävijät motivoituivat erityisesti avaimen piilotuksesta, musavisasta sekä aarrekartasta. Muun muassa nämä harjoitukset asiakkaat myös suorittivat loppuun. Nimipeli ei motivoinut asiakkaita eikä sitä suoritettu loppuun asti. Toisten huomioiminen tuli kuitenkin esiin hyvin kaikissa harjoituksissa.

”Toisten huomioiminen, noissa tehtävissä se kyllä näkyy kaikissa, että kyllä huomioitiin ja oltiin mukavia toisille ja kohteliaita ja kivoja, ettei mitään semmosia inhottavia tilanteita niissä tullut.”

Työntekijät kertoivat innostamisen menevän kausittain sekä kävijöillä että heillä itsellään. Lisäksi he kertoivat innostamisen olevan harjoituksesta riippuvaista, esimerkiksi musiikkiaiheiset ryhmäharjoitukset innostivat enemmän kuin muut harjoitukset.

”Siinä tuli sellainen ajatus ainakin mulla, että turha yrittää sellaista, mitä väki ei halua ja jota väki ei tykkää tehdä, että miksi tekee sellaista.”

Tarve havainnointilomakkeen kohtien lisääntymisestä entisestään

Loppuhaastattelun kolmannen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, kokivatko työntekijät tarvetta siihen, että jokin havainnointilomakkeen kohdista lisääntyisi vielä entisestään. Työntekijät keskittyivät vastauksissaan niihin asioihin, jotka toimivat, eikä esille noussut suurta kehittymisen tarvetta. Vastauksista ei voitu muodostaa teemoja, jonka vuoksi aineistolähtöistä sisällönanalyysimenetelmää ei voitu käyttää.

Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että suurin osa havainnointilomakkeen kohdista toteutui hyvin. Työntekijöiden mukaan meillä kaikilla on kuitenkin aina parantamisen varaa, esimerkiksi muiden innostamisessa ja huomioon ottamisessa.

Sosiokulttuurisen innostamisen vaikutukset ryhmäharjoituksissa

Loppuhaastattelun viimeisen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, edistävätkö sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset ryhmän keskinäistä vuorovaikutusta, osallisuutta ja sosiaalisia taitoja Tiimituvalla. Myöskään tässä kysymyksessä ei voitu käyttää aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, koska teemoja ei voitu muodostaa.

Työntekijöiden mielestä sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset edistävät etenkin pitkään jatkuessaan yhteenkuuluvuutta sekä yhteistyötaitoja. Työntekijöiden mukaan ryhmäharjoitukset edistivät toisten huomioon ottamista, muiden kannustamista, luovuutta sekä kuuntelu- ja keskustelutaitoja. Harjoituksissa kaikki otettiin mukaan eikä ketään jätetty ulkopuolelle.

“Varsinkin musavisa, jossa laitoitte ihmiset ryhmiin pohtimaan, olisi varmasti ollut omiaan edistämään yhteenkuuluvuutta ja yhteistyötaitoja. Myös yhdessä tekeminen, esimerkiksi keilaus, tuo aina hyvää fiilistä ja yhteenkuuluvuutta.”

7.4 Sosiokulttuurisen innostamisen piirteiden toteutuminen ryhmäharjoituksissa

Sosiokulttuurisessa innostamisessa on kahdeksan piirrettä. Taulukossa 5 tarkastellaan niiden toteutumista tutkimuksen toiminallisessa osassa. Sekä opinnäytetyöntekijöiden että työntekijöiden huomiot on merkitty taulukkoon. Työntekijöiltä kysyttiin sähköpostitse jälkikäteen piirteiden toteutumisesta.

Taulukko 5. Sosiokulttuurisen innostamisen piirteiden toteutuminen.

Innostamisen piirteet	Opinnäytetyöntekijöiden havainnot	Työntekijöiden havainnot
Liikkeen aikaansaaminen ja sosiaalinen muutos	Motivoituminen vaihteli harjoituksesta riippuen	Toimii automaattisesti, kun ihmiset ovat samassa tilassa
Kulttuurien välinen ymmärrys ja kunnioitus	Asiakkaiden keskinäinen kunnioitus ja tarpeiden ymmärtäminen	Asiakkaat eivät välttämättä uskaltaneet osallistua kaikkiin harjoituksiin
Aloitteellisuuden, osallistumisen sekä vuorovaikutuksen aikaansaanti	Harjoitukset tukivat ryhmän vapautta ja oma-aloitteisuutta	Ainakin pienryhmät toimivat näin
Identiteetin vahvistaminen ja ryhmäharjoitusten suunnitelmallisuus	Yhteenkuuluvuuden tunne vahvistui harjoitusten myötä	Harjoituskerrat olivat suunniteltuja, kirjattuja sekä läpikäytyjä
Asenteiden muutos	Vaikea arvioida näin lyhyellä aikavälillä Muutosta havaittavissa enemmän työntekijöiden kuin asiakkaiden tahoilla	Asiakkaille saattoi tulla yllätyksenä, miten toiset näkevät heidät
Sosiaalisten ryhmien luominen ja vahvistaminen	Harjoitukset vahvistivat jo valmista ryhmää	Harjoitukset, joita tehtiin pienryhmissä, toimivat hyvin
Kehittämiskohteiden tiedostaminen	Harjoituksia muutettiin siten, että mahdollisimman moni pystyisi osallistumaan	Ainakin vahvuuskorttiharjoituksessa tämä tuli esiin
Ryhmätoiminnan ja vuorovaikutuksen kehittäminen	Harjoitukset antoivat sekä ryhmälle että työntekijöille uusia toimintatapoja	Edisti vuorovaikutusta sekä ryhmäytymistä

Koska liikkeen aikaansaamiseen ja sosiaaliseen muutokseen vaaditaan motivaatiota, liikettä tapahtui enemmän tai vähemmän ryhmäharjoituksesta riippuen. Kuten edellä on mainittu, toiset harjoitukset motivoivat paremmin kuin toiset. Kurjen (2000, 24) mukaan ihmisten yhteen saaminen on tärkeää, jotta vuorovaikutusta tapahtuisi. Työntekijöiden mukaan tämä tapahtuikin automaattisesti, koska kävijät olivat samassa tilassa. Näin ollen kävijät osallistuivat pakostakin toimintaan, vaikka eivät olleetkaan välttämättä aktiivisesti mukana harjoituksessa.

Ryhmäharjoituksissa tuli esiin kävijöiden kunnioitus toisiaan kohtaan sekä toisten tarpeiden ymmärtäminen. Tämä näkyi toisten mielipiteiden kuuntelemisena sekä toisten sairauden aiheuttamien oireiden huomioimisena. Toisten tarpeiden ymmärtäminen tuli erityisesti esille vahvuuskortti- sekä aarekartta-harjoituksissa. Työntekijät pohtivatkin, että jotkut kävijät saattoivat olla osallistumatta aktiivisesti ryhmäharjoitukseen sen vuoksi, että he pelkäsivät harjoituksen menevän liian syvällisiin asioihin.

Aloitteellisuus, osallisuus sekä vuorovaikutus tulivat esiin lähes jokaisessa ryhmäharjoituksessa. Ryhmäharjoitukset oli suunniteltu siten, että ne edistävät kävijöiden oma-aloitteisuutta ja vapautta päättää itse, millä tavalla harjoitukseen osallistuu. Työntekijöiden mukaan nämä tulivat esiin erityisesti silloin, kun työskenneltiin pienryhmissä.

”Lisäksi vahvuuskortit takasivat hyvän mielen ja ihmiset olivat vilpittömän oloisia siinä. Jäi tosi hyvä mieli siitä.”

Yhdessä sosiokulttuurisen innostamisen piirteessä tarkastellaan sekä identiteetin vahvistamista että innostamisen suunnitelmallisuutta. Harjoitukset antoivat kävijöille mahdollisuuden vahvistaa yhteyttä Tiimituvan muihin kävijöihin ja näin ollen myös yhteenkuuluvuuden tunne syveni. Työntekijät arvioivat tätä piirrettä enemmänkin prosessin toteutumisen eikä ryhmän kannalta. Heidän mukaansa harjoituskerrat olivat suunniteltuja, kirjattuja sekä ennalta läpikäytyjä.

Asenteiden muutosta oli vaikea arvioida ryhmäharjoitusten perusteella, sillä tutkimuksen toimintaosuus oli niin lyhytaikainen. Jos ryhmätoiminta olisi kestänyt esimerkiksi puoli vuotta, olisi muutosta voinut olla havaittavissa. Muutosta asenteissa tapahtui kuitenkin työntekijöiden keskuudessa. Työntekijöiltä tuli palautetta, että he eivät olleet ajatelleet, että tällaisiakin harjoituksia voisi toteuttaa. Työntekijät kertoivat, että kävijöille saattoi tulla yllätyksenä erityisesti vahvuuskortteja käytettäessä se, miten muut näkevät heidät. Tämä saattoi muuttaa erityisesti omaa käsitystä itsestään positiivisempaan suuntaan.

Sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset toteutettiin jo valmiissa ryhmässä, joten tässä tapauksessa oli kyse sosiaalisen ryhmän vahvistamisesta, ei niinkään sen luomisesta. Työntekijöiden mukaan erityisesti pienryhmäharjoitukset vahvistivat sosiaalista ryhmää. Opinnäytetyöntekijät tiedostivat omat kehittämiskohteensa ryhmäharjoituksia suunniteltaessa ja kävijät tiedostivat ne erityisesti vahvuuskortti-harjoitusta toteutettaessa. Harjoituksia muokattiin niin, että mahdollisimman moni kävijä voisi niihin osallistua. Sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset antoivat työntekijöille uusia ideoita siihen, miten työskennellä kävijöiden kanssa. Myös ryhmä sai kokeilla erilaisia toimintatapoja harjoituksissa. Työntekijöiden mielestä ryhmäharjoitukset kehittivät vuorovaikutusta sekä ryhmäytymistä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimus toteutettiin keväällä 2017 huhti- ja toukokuun aikana Tiimituvalla, joka on Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen päivätoimintayksikkö. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, edistävätkö sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset ryhmän keskinäistä vuorovaikutusta, osallisuutta ja sosiaalisia taitoja Tiimituvalla. Tavoitteena oli edistää kävijöiden toimintakykyä ja antaa samalla Tiimituvan työntekijöille lisää työkaluja päivätoiminnan ohjaamiseen.

Tiimituvalla työskentelee kaksi työntekijää ja siellä käy päivittäin noin kymmenen mielenterveyskuntoutujaa. Tutkimuksessa kerättiin aineistoa työntekijöiden alkua ja loppuhaastattelulla sekä sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoituksia havainnoimalla. Tarkoituksena oli toteuttaa kymmenen ryhmäharjoituskertaa, mutta vain kahdeksan toteutui. Ryhmäharjoitusten tarkoituksena oli parantaa kävijöiden sosiaalisia taitoja sekä luottamusta muihin ryhmän jäseniin. Kurjen (2010, 182) mukaan sosiokulttuurinen innostaminen suuntautuu vuorovaikutuksen edistämiseen ja ihmisten liikkeelle saamiseen, minkä avulla pyritään parantamaan yhteisöjä.

Alkuhaastattelussa painotettiin, että käytännön toimet, kuten siivous, motivoivat paremmin kuin sellainen toiminta, jossa ei ole tiettyä päämäärää, kuten leikit. Ryhmäharjoitukset oli kuitenkin työntekijöiden toiveesta suunniteltu ennen alkuhaastatteluja, joten pitäydyttiin suunnitelmassa ja toteutettiin ensimmäinen ryhmäharjoitus. Ensimmäisenä ryhmäharjoituksena oli nimipeli, joka ei sen vaikeuden tai lapsellisuuden vuoksi saanut porukkaa mukaan. Avaimen piilotus -harjoituksessa puolestaan innostaminen toteutui paremmin. Tämä harjoitus avasi myös paremmin opinnäytetyöntekijöille kuvaa siitä, millaisista harjoituksista kävijät pitävät ja mikä heitä innostaa. Ensimmäisen ryhmäharjoituksen jälkeen havaittiin, että ryhmäharjoitukset 4–9 olisivat olleet haastavia, sillä niissä piti heittäytyä, improvisoida ja käyttää mielikuvitusta. Huomattiin myös, että tämä kohderyhmä innostuu erilaisista ryhmäharjoituksista kuin mitä oltiin aluksi suunniteltu.

Ensimmäinen musavisa oli niin suosittu, että päätettiin pitää toinenkin musiikkiaiheinen tietovisa. Musavisan suosioista huolimatta huomattiin, että osa kävijöistä koki epäonnistuneensa, vaikka he saivat vastauksista yli puolet oikein. Ensimmäisen musiikkietokilpailun jälkeen todettiin, että siitä oli tehty liian vaikea, koska vaihtoehdot olivat samankaltaisia, esimerkiksi Kiina vai Japani. Tämän vuoksi soitinvisa -harjoituksesta päätettiin tehdä helpompi. Havaittiin, että soitinvisa -harjoitus lisäsi yhteenkuuluvuutta, sillä kävijät saivat keskustella yhdessä siitä, mikä soitin on kyseessä, eikä visailu ollut kilpailuhenkistä. Kun ryhmän kaikki jäsenet tuntevat yhteenkuuluvuuden tunnetta ryhmässä, on ryhmän koheesio vahva. Tällöin myös ryhmätoimintaan osallistuminen on aktiivisempaa ja jäsenet ovat sitoutuneempia. (Laine 2005, 190–191.)

Tutkimuksen aikana käytiin myös keilaamassa. Ajatuksena oli, että on hyvä viettää aikaa välillä toisenlaisessa ympäristössä. Keilaus toteutui hyvässä yhteishengessä eikä siellä kilpailtu keskenään. Myös Moniäänirockissa päästiin kävijöiden kanssa uuteen ympäristöön. Ryhmän hajoaminen paikan päällä vaikeutti havainnointia. Hajoaminen oli kuitenkin positiivista, sillä huomattiin, että kävijät eivät olleet riippuvaisia tutusta ja turvallisesta ryhmästä.

Tuloksista kävi ilmi, että pidemmällä tähtäimellä sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoitukset edistävät ryhmän keskinäistä vuorovaikutusta, osallisuutta ja sosiaalisia taitoja. Kurjen (2006) mukaan innostamisen toiminnan pohjaksi tarvitaan laadultaan yhteisöllisiä vuorovaikutussuhteita. Ihmisten sosiaaliset suhteet ovat monenlaisia ja siksi mikä tahansa ihmisten muodostama joukko ei ole aito yhteisö. (Kurki 2006, 129.) Ryhmäharjoituksista oli hyötyä sekä kävijöille että työntekijöille. Erityisesti musiikkiaiheiset ryhmäharjoitukset innostivat kävijöitä, ja työntekijöiden mukaan musiikki on hyvä keino saada kävijöitä mukaan toimintaan. Innostaminen perustuukin ihmisten omaan osallistumiseen ja vastuu toiminnasta on kaikkien osallistujien yhteinen. Innostaminen on aina sekä yhteistä kokemista että jokaisen osallistujan persoonallista kokemista. (Kurki 2006, 77–78.) Lisäksi ryhmäharjoitukset antoivat uusia ideoita työntekijöille, esimerkiksi pienryhmissä

toimiminen ja parityöskentely. Ryhmätyön menetelmät ovatkin sosiokulttuurisen innostajan yksi ammatillisista perustyökaluista (Kurki 2010, 188).

9 POHDINTA

Tiesimme heti, että haluamme tehdä toiminnallisen opinnäytetyön mielenterveyskuntoutujien parissa. Koulussa oli sosiokulttuurisen työn kurssi, jossa puhuttiin paljon sosiokulttuurisesta innostamisesta. Lisäksi kurssilla tehtiin innostamiseen liittyviä harjoituksia. Pohdimme, miten sosiokulttuurista innostamista voisi toteuttaa mielenterveyskuntoutujien kanssa ja siitä saimmekin ajatuksen opinnäytetyöhön. Laadullinen tutkimusmenetelmä oli oikea tapa tässä tutkimuksessa.

Työntekijöiden haastattelut toteutuivat ongelmitta, mutta haastatteluja litteroidessa huomasimme, että kysymykset olivat liian laajoja ja ne olisi pitänyt asetella pienemmiksi kokonaisuuksiksi. Työntekijät unohtivat vastata joihinkin kysymyksiin emmekä huomanneet tätä haastattelutilanteessa. Tämä tuli ilmi vasta sisällönanalyysiä tehdessä, jolloin sisällönanalyysin tekeminen vaikeutui. Sen vuoksi vain yhdessä kysymyksessä pystyttiin luomaan teemoja ja käyttämään sisällönanalyysiä. Lisäksi osa kysymyksistä oli arvioivia, joka vaikeutti teemojen muodostamista sisällönanalyysivaiheessa. Tiimituvalla työskentelee vain kaksi työntekijää, joten vastausten määrä oli vähäistä, mikä osaltaan vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Lisäksi toinen työntekijöistä oli paikalla vain ensimmäisissä neljässä ryhmäharjoituksessa, joten hän ei voinut antaa arviotaan muista harjoituksista.

Ryhmäharjoitusten toteutuksessa puolestaan kohdattiin haasteita. Alun perin oltiin suunniteltu kymmenen ryhmäharjoitusta, mutta niistä toteutui vain osa. Lisäksi ryhmäharjoituksia muokattiin sopivammiksi kohderyhmää ajatellen. Ryhmäharjoitukset toteutettiin Tiimituvalla opinnäytetyöntekijöiden työharjoittelun aikana. Tutkimussuunnitelman hyväksyminen venyi pidemmäksi, mitä oli suunniteltu, jonka vuoksi myös tutkimus aloitettiin hieman aikataulusta jäljessä. Tämän vuoksi ryhmäharjoitusten toteuttamisessa tuli kiire, ja se on osasy siihen, miksi ryhmäharjoituksia oli vain kahdeksan. Toinen syy siihen on se, että sopivia ryhmäharjoituksia oli todella vaikea keksiä.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikutti se, että sosiokulttuurisen innostamisen ryhmäharjoituksia pidettäessä ryhmän jäsenet ja osallistujamäärä vaihtelivat. Jos ryhmäharjoitukset olisi pidetty aina samoille kymmenelle kävijälle, olisivat tutkimuksen tulokset olleet luotettavampia. Lisäksi pohdimme, olisivatko ryhmäharjoitukset toteutuneet eri tavalla, jos emme olisi olleet työharjoittelussa Tiimituvalla. Kävijät eivät välttämättä olisi osallistuneet ryhmäharjoituksiin yhtä aktiivisesti, jos he eivät olisi tunteneet meitä etukäteen.

Pohdimme mahdolliseksi jatkotutkimusaiheeksi tutkimuksen toteuttamista muissa Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen yksiköissä. Olisi hyvin mielenkiintoista nähdä, miten sosiokulttuurinen innostaminen toteutuisi esimerkiksi isommassa ryhmässä tai asumisyksikössä. Tällaisen tutkimuksen toteuttamiseen kannattaa varata riittävästi aikaa. Lisäksi on hyvä pohtia erilaisia motivoinnin keinoja, joilla saisi asiakkaita mukaan osallistumaan. Paras tapa olisi kysyä asiakkailta, mitä he haluaisivat tehdä. Tämän tutkimuksen asiakasryhmän parissa oli kuitenkin parempi, että me suunnittelimme ryhmäharjoitusten sisällön. Jälkeenpäin aloimme pohtia, että koko prosessin olisikin voinut aloittaa aarrekartta-harjoituksella, mikä olisi ollut avuksi muiden ryhmäharjoitusten suunnittelussa. Tällöin toiminta olisi ollut entistä asiakaslähtöisempää.

LÄHTEET

Aalto-Setälä, P. & Saarinen, M. 2014. Innostus. Myötämanipuloinnin aakkoset. Helsinki. Print Best.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere. Vastapaino.

Aromaa, E. 2011. Attitudes towards people with mental disorders in a general population in Finland. Tampere. Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy.

Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere. Vastapaino.

Department of Neurobiology. 2017. Social Interaction and Group Behavior. Viitattu 12.10.2017. <https://www.weizmann.ac.il/neurobiology/research/social-interaction-and-group-behavior>

From, K. & Koppinen, M-L. 2012. Menossa mukana. Tukea tarvitsevan lapsen ja nuoren toiminnallinen osallistuminen. Juva. Bookwell Oy.

Goleman, D. 2014. Aivot ja tunneäly. Uusimmat oivallukset. Tallinna. Raamatutrukikoja OÜ.

Haapaniemi, R. & Raina, L. 2014. Rakenna oppiva ryhmä. Pedagogisen viihtymisen käsikirja. Juva. Bookwell Oy.

Haarakangas, K. 2011. Voimistava läsnäolo. Mielen tiet lapsuudesta vanhuuteen. Juva. Bookwell Oy.

Helminen, P. 2015. Sosiaaliohjaus. Teoksessa Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla, 25-42. Toim. Näkki, P. & Sayed, T. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Jormanainen, K. 2016. Asiakaslähtöisen sosiaalisen kuntoutuksen kehittäminen toimintatutkimuksen keinoin. YAMK. Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.2.2017.

<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120965/Kirsi%20Jormanainen%205.12.2016-pdf.pdf?sequence=1>

Juusola, M. 2015. Irti esiintymisjännityksestä ja sosiaalisista peloista. Vaasa. Arkmedia Oy.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2017. Teemoittelu. Viitattu 13.4.2017. <http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta/teemoittelu>

Kalakoski, V., Laarni, J., Paavilainen, P., Anttila, R., Halonen, S. & Kreivi, M. 2007. Persoona 4. Motivaatio, tunteet ja taitava toiminta. Helsinki. Edita Prima Oy.

- Kananen, J. 2014 a. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kananen, J. 2014 b. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kauppila, R.A. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki. WSOY.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Kuntoutusportti. 2016. Sosiaalinen kuntoutus. Viitattu 11.10.2017. <https://kuntoutusportti.fi/kuntoutujalle/kuntoutuksen-jaottelut/sosiaalinen-kuntoutus/>
- Kurki, L. 2010. Sosiokulttuurinen innostaminen vankilassa. Teoksessa Muurien sisällä. Sosiokulttuurinen innostaminen vankilassa, 133-212. Toim. Kurki, L., Kurki-Suutarinen, M. & Taruvuori, K. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kurki, L. 2008. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere. Juvenes Print.
- Kurki, L. 2006. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere. Tammer-Paino Oy.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kähäri-Wiik, K., Niemi, A. & Rantanen, A. 2008. Kuntoutuksella toimintakykyä. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit Oy.
- L 14.12.1990/1116. Mielenterveyslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 14.2.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>
- Laine, K. 2005. Minä, me ja muut sosiaalisissa verkostoissa. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

- Mattila, E. 2009. Ohjaava kuntoutus. Teoksessa Kuuntele minua. Mielenterveystyön käytännön menetelmiä, 94-104. Toim. Hentinen, K., Iija, A. & Mattila, E. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino Oy.
- Mental Health. 2017. What is mental health? Viitattu 11.10.2017. <https://www.mentalhealth.gov/basics/what-is-mental-health/index.html>
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.
- MIKE –havainnointilomake. 2017. MuistiMike. Viitattu 16.10.2017. <http://muistimike.fi/manuaali-ja-lomakkeet/>
- Narumo, R. 2006. Voiko kuntoutumista ohjata? – Ohjaava työote mielenterveystyössä. Pori. Kehitys Oy.
- Nikander, P. 2010. Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa Haastattelun analyysi, 432-445. Toim. Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. Tampere. Vastapaino.
- Noppiari, E., Kiiltomäki, A. & Pesonen, A. 2007 Mielenterveystyö perusterveydenhuollossa. Vammala. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Opintokeskus Sivis. 2017. Palautekeskustelu. Viitattu 10.3.2017. <https://www.ok-sivis.fi/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia/arvioinnin-tiedonkeruun-menetelmia/palautekeskustelu.html>
- Pietilä, I. 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Haastattelun analyysi, 212-241. Toim. Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. Tampere. Vastapaino.
- Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Vantaa. Dark Oy.
- Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa Haastattelun analyysi, 424-431. Toim. Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. Tampere. Vastapaino.
- Sinbel, M. 2012. Musiikkipainotteinen taideprojekti senioreiden palvelutalossa sosiokulttuurisen innostamisen muotona. YAMK. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.3.2017. <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44613/maven%20YAMK-oppari%202012%20valmis.pdf?sequence=1>
- Suomen Mielenterveysseura. 2017. Mielenterveyden häiriöt. Viitattu 27.9.2017. <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/mielenterveyden-h%C3%A4iri%C3%B6t>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Sosiaalinen kuntoutus. Viitattu 14.3.2017. <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankeet-ja-ohjelmat/sosku/sosiaalinen-kuntoutus>

Tiimituvan perehdytyskansio. 2015. Vaasanseudun Sosiaalipsykiatrinen yhdistys

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa. Hansaprint Oy.

Vaasanseudun sosiaalipsykiatrinen yhdistys. 2017 a. Viitattu 2.2.2017. <http://www.vaasansospsyk.fi/fi/>

Vaasanseudun sosiaalipsykiatrinen yhdistys. 2017 b. Viitattu 2.2.2017. <http://www.vaasansospsyk.fi/fi/asuminenjakuntoutus/>

LIITE 1

Ensimmäinen haastattelulomake

1. Millaisia ryhmäharjoituksia Tiimituvalla yleensä tehdään?
2. Miten havainnointilomakkeen kohdat (sääntöjen noudattaminen, tehtävistä motivoituminen, tehtävien loppuun suorittaminen, toisten huomioiminen ja muiden innostaminen) toteutuvat Tiimituvan arjessa?
3. Mitä mieltä asiakkaat ovat ryhmäharjoituksista? Kuvaile millaiset harjoitukset ovat suosittuja ja millaiset eivät ole.
4. Kokeeko henkilökunta tarvetta siitä, että jokin havainnointikohdista lisääntyisi?

LIITE 2

Toinen haastattelulomake

1. Onko henkilökunnan mielestä ollut muutoksia havaittavissa?
2. Toteutuivatko havainnointilomakkeen kohdat (sääntöjen noudattaminen, tehtävistä motivoituminen, tehtävien loppuun suorittaminen, toisten huomioiminen ja muiden innostaminen) harjoituksissa?
3. Kokeeko henkilökunta tarvetta siitä, että jokin havainnointikohdista lisääntyisi vielä?
4. Edistääkö sosiokulttuurinen innostaminen ryhmän keskinäistä vuorovaikutusta, osallisuutta ja sosiaalisia taitoja Tiimituvalla?

