

RYHMÄNOHJAUS PSYKOSOSIAALISEN TUEN MENETELMÄNÄ

Kyselytutkimus ohjaajien näkemyksistä ryhmäohjauksesta



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Visamäen kampus, Kulttuuri- ja taidetoiminta hyvinvoinnin edistäjänä

Kevät, 2018

Heidi Rajala

Ylempi korkeakoulututkinto, Kulttuuri- ja taidetoiminta hyvinvoinnin edistäjänä
Visamäen korkeakoulukampus, Hämeenlinna

Tekijä	Heidi Rajala	Vuosi 2018
Työn nimi	Ryhmänohjaus psykososiaalisen tuen menetelmänä Kyselytutkimus ohjaajien näkemyksistä ryhmänohjauksessa	
Ohjaaja	Paula Rantamaa	

TIIVISTELMÄ

Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrinen Säätiö edistää mielenterveyttä ja tukee sekä kehittää mielenterveys- ja päihdetyötä. Säätiö osallistuu uusien kuntouttavien toimintojen kehittämiseen. Tässä opinnäytetyössä esitellään kyselytutkimus Säätiön ryhmänohjaajille, johon vastasi 21 työntekijää. Tutkimuskysymys oli: Millaisilla resursseilla ryhmänohjaustyötä Säätiöllä toteutetaan?

Tutkimuksen teoreettisessa taustassa tarkasteltiin ryhmätoimintaa ja -ohjausta, ohjaajuuden ammatillisuutta ja kuntoutumisen teemoja. Aineistoa analysoitiin sekä määrällisesti että laadullisesti. Säätiön ohjaajista suurimmalla osalla on enintään toisen asteen koulutus. Tähän kyselyyn vastanneista 60 prosentilla oli AMK tutkinto. Kysymykseen henkilökohtaisista vahvuuksista ryhmänohjaajina vastaajat kuvasivat luonteenpiirteitään ja asennoitumistaan ryhmänohjaukseen, esim. kyky työskennellä asiakkaan kanssa tasavertaisesti ja kuntoutujalähtöisesti sekä asiakkaan kohtaaminen ja tukeminen ryhmässä yksilöllisesti. Kaikki vastaajat kertoivat hyödyntävänsä jollain tavoin muiden työntekijöiden osaamista ryhmänohjaustyössä. Suurin osa vastaajista kertoi tarvitsevansa tukea ohjaamiseen. Lähes puolet vastaajista kertoi kokevansa, että työnantaja tukee ryhmäohjaajien osaamista ja ammatillisuutta muun muassa koulutusten avulla. Toisaalta noin 40 prosenttia vastaajista koki, ettei saa tukea ja kolme vastaajaa jätti kokonaan vastaamatta kysymykseen. Johtopäätöksenä voi todeta, että osaamisresurssit ryhmäohjauksen toteuttamiselle osana kuntoutusta ovat Säätiössä melko riittävät. Ryhmänohjaustyön kehittäminen edellyttää koulutuksen lisäksi kiinnostusta ryhmäläisiin ja ohjattavaan aiheeseen.

Avainsanat Ohjaus, ryhmänohjaus, kuntoutumisen tukeminen, ammatillisuus

Sivut 44 sivua, joista liitteitä 1 sivu

Promoting Wellbeing Through Culture and Art

Visamäki Campus, Hämeenlinna

Author	Heidi Rajala	Year 2018
Subject	Group guidance as a method of psychosocial support Survey of supervisors' views of group management	
Supervisor	Paula Rantamaa	

ABSTRACT

The Päijät-Häme Social Psychiatric Foundation promotes mental health and supports and develops mental health and substance abuse work. The Foundation participates in the development of new rehabilitation activities. This thesis presents a survey of the Foundation's group counsellors, which was answered by 21 employees. The research question was: What kind of resources do the group counseling on the Foundation implement?

The theoretical background of the research included themes of group activities and guidance, vocational guidance and rehabilitation. The data was analyzed both quantitatively and qualitatively. Most of the Foundation's counsellors have a secondary education. In this research 60 % of respondents had a Bachelor's degree. To the question of their own personal strengths as a group counsellor the respondents described their own characters and attitudes towards group guidance. For example, the ability to work with the client equally and on a rehabilitation basis and to meet and support the customer individually were mentioned. All respondents reported that they had somehow utilized the skills of other employees in group counseling. Most respondents said they needed support for guidance. Almost half of the respondents reported experiencing that the employer supports the knowledge and professionalism of group counsellors. On the other hand, around 40% of respondents felt that they did not receive support. Three respondents did not answer the question. Conclusion of the research is that the resources of group counseling in the Foundation are rather sufficient. In order to develop group counseling training and interest towards group counseling and guidance are needed.

Keywords Guidance, group counseling, support for rehabilitation, professionalism

Pages 44 pages including appendices 1 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT	2
2.1	Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrinen Säätiö	2
2.2	Sosiaalinen kuntoutus Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisessa Säätiössä	4
2.3	Toipuminen kuntoutuksen tavoitteena	6
2.4	Taide ja kulttuuri osana kuntoutusta	7
3	RYHMÄTOIMINTA KUNTOUTUMISEN TUKENA	8
3.1	Ryhmä kuntoutusprosessin menetelmänä	8
3.2	Ohjauksen määrittelyä	9
3.3	Ryhmänohjaus toimintamuotona	11
3.4	Motivaatio ja sitoutuminen.....	12
4	OHJAAMISEN AMMATTILAISUUS	14
4.1	Ryhmänohjauksen osaamisvaatimukset.....	15
4.2	Kuntoutumista tukeva työote	15
4.3	Ammatillinen vuorovaikutus ohjausosaamisen kehittämisessä	17
4.3.1	Yhteistyö ja viestintä ammatillisuuden vahvistajana	17
4.3.2	Eettisyys ja joustavuus osana ammattitaitoa	17
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
5.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	18
5.2	Tutkimusmenetelmä ja kyselyn analysointi	19
5.3	Aineiston analysointi	21
5.4	Tutkimuksen eettisyys ja validius.....	21
6	KYSELYN TULOKSET.....	22
6.1	Kokemus ryhmänohjaustyöstä.....	22
6.2	Koulutus ryhmänohjaustyöhön.....	23
6.3	Ryhmätoiminnot ja toimintaan sitoutuminen	23
6.4	Muutoksen ruori-itsearviointityökalun käyttö.....	24
6.5	Ryhmätoiminta asiakkaiden kuntoutumisen tukena	25
6.6	Henkilökohtaiset vahvuutesi ryhmänohjaajana.....	27
6.7	Osaamisen jakaminen työyhteisössä	28
6.8	Tuen tarve ohjausosaamiseen	29
6.9	Ryhmänohjauksen osaamisen ja ammatillisuuden tukeminen Säätiössä	29
7	YHTEENVETO.....	31
7.1	Ryhmänohjaajat ja ryhmät Säätiössä	31
7.2	Itsearviointityökalun laajentaminen ryhmäkäyttöön	33
7.3	Ryhmätoiminta kuntoutumisessa ja ohjaajan osaaminen	34

7.4	Yhteistyökyky ammatillisena osaamisena.....	35
7.5	Pohdinta ja jatkoehdotuksia	37
	LÄHTEET	38

Liitteet

Liite 1 Kysely

1 JOHDANTO

Ihminen kehittyä vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Nykykäsityksen mukaan kuntoutujan oma toimijuus vie häntä kehityksessä eteenpäin paremmin kuin pelkkänä passiivisena, muiden toiminnan kohteena oleminen. Aktiivisessa kuntoutumisen prosessissa yksilö on vuorovaikutteisessa suhteessa kuntoutusammattilaiseen, mutta ryhmäohjauksessa hän on vuorovaikutuksessa myös toisten ryhmäläisten kanssa. Ryhmätoiminta antaa kuntoutujalle mahdollisuuden harjoitella omia sosiaalisia taitojaan. (Autti-Rämö, Salminen, Rajavaara & Ylinen 2016, 301-303.)

Myös taidemenetelmät, osana nykyisen työelämän edellyttämiä luovuuden keinoja, tarjoavat niin toiminnallisia kuin terapeuttisiakin välineitä (Tuisku 2012, 23). Työ- ja opiskeluelämässä selviytymisen lisäksi luovuuden avulla voidaan tukea mielenterveys- ja päihdekuntoutujaa arjessa selviytymisen taidoissa. Ongelmanratkaisutaitojen kehittyessä kuntoutuja pystyy soveltamaan opittuja taitoja monella eri elämän osa-alueella.

Ohjaaminen ei varsinaisesti ole auttamista, joka voidaan nähdä jonkinlaisena tässä-ja-nyt -tekemisellä. Ohjaaminen on tavoitteellista, suunnitelmallista ja siten kauaskantoista työskentelyä. Ryhmän ohjaaminen edellyttää erityistä ammattitaitoa, joka tuottaa suunniteltua ja määrätietoista toimintaa. Ryhmän ohjaus on pitkään nähty ei-ammattimaisena toimintana, joka ei välttämättä vaadi pedagogisia taitoja. Ohjaustyö edellyttää yhtäläillä osaamisella kuin esimerkiksi opetustyö. (Marttila, Pokki & Talvitie-Kella 2008.)

Kuntoutumista tukeva työ tapahtuu mitä suuremmissa määrin moniammatillisena yhteistyönä. Moniammatillisuus edellyttää ammattilaisten keskinäistä vuorovaikutusta. Kuntoutuja on kuitenkin oman kuntoutumisprosessinsa aktiivinen toimija, jonka jatkuva kuuleminen ja huomioon ottaminen auttaa seuraamaan prosessin edistymistä ja ohjaa toimenpiteitten oikea-aikaisuutta. (Autti-Rämö ym. 2016, 264).

Ryhmäohjaus on tärkeä osa psykososiaalista kuntoutusta, minkä vuoksi on tärkeä tarkastella siihen liittyviä tekijöitä. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan ryhmäohjausosaamista ja sen toteutumista Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisessa Säätiössä (myöhemmin Säätiö). Oma kiinnostukseni ryhmän ohjaamiseen tutkimiseen johtuu aiemmista ohjaustoiminnan artonomin opinnoistani sekä nykyisestä työstäni ryhmäohjaajana.

Tarjosin Säätiön johtoryhmälle tutkimusaiheittani. Se sai myönteisen vastaanoton. Säätiön johdossakin oli pohdittu, että ohjaustyötä tekevien keskinäistä ammatillista työotetta voisi vahvistaa. Lisäksi johtoryhmässä alettiin miettiä kyselyn tulosten pohjalta tehtäviä jatkotoimenpiteitä, muun muassa ryhmänohjaushenkilöstön koulutuksia sekä opasta ryhmänohjaustyön tueksi.

Myös Säätiöllä laaditun Muutoksen ruori -itsearviointityökalun hyödyntäminen asiakastyössä kaipaa tuettua käyttöönottoa. Sen kehittäminen ryhmänohjauksen käyttöön vaatii työtä, mutta siihen on syytä resursoida riittävästi voimavaroja. Ohjaustyön ohella ohjaajilla kehittämistyöhön ei ole riittävästi aikaa.

Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselyllä ryhmänohjaustyötä tekevilta Säätiön työntekijöiltä. Säätiön työntekijöistä suurimmalla osalla on ammattinimikkeenä ohjaaja. Koulutustaustat vaihtelevat ja ryhmänohjauskoulutusta niin ikään työntekijöillä on vaihtelevasti.

2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa kerron Säätiöstä, siellä toteutettavasta sosiaalisesta kuntoutuksesta, psykososiaalisesta kuntoutuksesta sekä toipumisorientaatiosta, jonka toteutusmuodoksi on luotu Muutoksen ruori -työkalu.

2.1 Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisen Säätiö

Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisen Säätiön tarkoituksena on edistää mielen terveyttä ja tukea sekä kehittää mielen terveys- ja päihdetyötä. Säätiö osallistuu uusien kuntouttavien toimintamuotojen kehittämiseen muun muassa työskentelemällä avohoidossa olevien mielen terveys- ja päihdekuntoutujien kanssa, tarjoten heille mahdollisuuksia osallisuuteen sekä vahvistaen siten psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista hyvinvointia. (Penna 30.3.2018.)



Kuva 1. Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisen Säätiön organisaatio (PHSPS:n toimintakertomus 2018).

Säätiön psykososiaalisen kuntoutuksen palveluissa tuotetaan lahtelaisille mielenterveys- ja päihdekuntoutujille heidän sosiaalista kuntoutumista tukevia palveluita. Nämä palvelut ovat yksityisiä sosiaalipalveluita, jotka Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän (PHHYKY) psykososiaaliset palvelut ostaa lahtelaisille mielenterveys- ja päihdekuntoutujille sosiaalihuollon kuntouttavina palveluina.

Säätiön palveluksessa on yli 100 työntekijää, joista noin 85 prosenttia tekee asiakastyötä. Säätiöllä työskentelee eri koulutustaustalla olevia työntekijöitä. Vuonna 2016 ohjaajatehtävissä toimi mm. sosionomeja, sairaan- ja terveydenhoitajia sekä lähihoitajia. Lisäksi toimii vertaisohjaajien vetämiä ryhmiä.

Säätiön toimintakokonaisuus muodostuu neljästä osa-alueesta: palveluasumisesta ja psykososiaalisesta kuntoutuksesta sekä tukipalveluista ja hallinnosta (kuva 1.). Asiakasmäärät vuonna 2016 jakaantuivat seuraavalla tavalla: palvelu- ja tukiasumisessa sekä kuntoutusohjauksessa oli asiakkaita vajaa 400 henkilöä, Säätiön tarjoamiin päivä- ja ryhmätoimintoihin osallistui 460 henkilöä ja kuntouttavaan työtoimintaan noin 50 henkilöä.

Asiakkaille ryhmätoimintaa järjestetään Säätiön kaikissa viidessä yksikössä. Ryhmätoimintaa toteuttaa yhteensä 65 työntekijää.

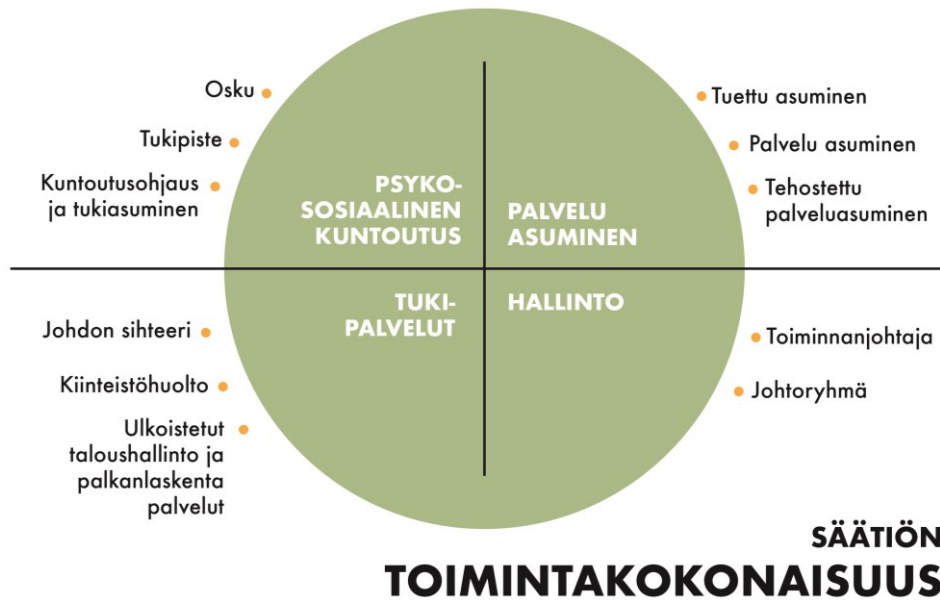
Palveluasumisessa toimintaa toteuttavat kaikki ohjaajat työvuorojensa mukaan sekä riippuen ohjaajan omasta osaamisesta ja mielenkiinnosta. Psykososiaalisen kuntoutuksen (Oskun) ohjaajat suunnittelevat ja toteuttavat ryhmätoiminnan itse ja yhdessä. Asiakasohjautuvuus eroaa palveluiden välillä niin, että palveluasumisen ryhmäläiset asuvat yksikössä, jossa ryhmä kokoontuu ja Oskussa pidettäviin ryhmiin tulevat osallistujat kotoa käsin.

2.2 Sosiaalinen kuntoutus Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisessa Säätiössä

Sosiaalinen kuntoutus on eri kuntoutuksen muotoja kattava yläkäsite. Sosiaalisella kuntoutuksella pyritään tukemaan vaikeasti syrjäytyneiden henkilöiden paluuta yhteiskunnalliseen osallisuuteen sekä tyydyttävään elämänlaatuun. Se pitää sisällään eri kuntoutuksen muotoja.

Sosiaalinen kuntoutus määritellään palveluna uudessa sosiaalihuoltolaissa (Sosiaalihuoltolaki 1310/2014 § 17). Lain mukaan sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen keinoin annettavaa tehostettua tukea sosiaalisen toimintakyvyn tukemiseksi, syrjäytymisen torjumiseksi ja osallisuuden vahvistamiseksi. Säätiössä käytössä olevia sosiaalisen kuntoutuksen välineitä ovat mm. yksilöllinen psykososiaalinen tuki, kotikäynnit, rinnalla kulkeminen, erilaiset ryhmätoiminnot ja vertaistuki. Palvelun käyttäjälle tehdään sosiaalisen kuntoutuksen tarpeen arvio ja tämän pohjalta laaditaan kuntoutumissuunnitelma, jota tarkastellaan säännöllisin väliajoin.

Psykososiaalisen kuntoutuksen piiriin kuuluvat kuntoutusohjaus ja tuettu asuminen, päivä- ja ryhmätoiminta (terveys- ja liikuntapalvelut sekä toimintakeskus Osku) ja lisäksi tukipiste (keskustelu- ja kriisiapu). Säätiössä tuotettavassa ryhmätoiminnassa yksilöllinen tuki yhdistyy toiminnallisuuteen. Osallistuminen ryhmätoimintaan on osa kuntoutumista ja tällöin tavoitteellista.



Kuva 2. Psykososiaalisen kuntoutuksen sijoittuminen Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisen Säätiön toimintakokonaisuuteen (PHSPS:n toimintakertomus 2018).

Ryhmätoimintaan osallistuminen on osa asiakkaan kuntoutumista. Ryhmät suunnitellaan yksiköissä kevät-, kesä- ja syyskaudelle. Kun ryhmätarjonta on valmiina, siitä valitaan asiakkaan kuntoutumista tukevat ryhmätoiminnot ja niiden valinnassa huomioidaan hänen omat kiinnostuksen kohteensa suhteessa kuntoutussuunnitelmaan kirjattuihin palveluihin ja tavoitteisiin.

Toimintakeskus Oskussa palvelunkäyttäjät ohjautuvat ryhmätoimintaan asiakasohjausryhmän kautta. Ohjaaja esittelee ryhmätoiminnan ja varaa kuntoutujalle ajan yksilökeskustelua varten. Yksilöajalla keskustellaan kuntoutujan kanssa siitä, mitkä ryhmät olisivat hänelle sopivia niin, että ne tukisivat hänen kuntoutumistaan. Tämän jälkeen asiakasohjausryhmän jäsen tuo tarvittavat tiedot asiakkaasta ja hänen ryhmätoiveistaan työyhteisöpalaveriin, jossa, asiakkaalle nimetään vastuuhjaaja. Vastuuhjaaja seuraa asiakkaan kuntoutumisprosessia ja arvioi aika-ajoin asiakkaan ryhmätarpeita uudelleen ja seuraa prosessien etenemistä.

Palvelukeskuksissa ryhmiin ohjautuminen tapahtuu jokaisen yksikön ohjaajien ja asiakkaan kesken käytävissä keskusteluissa. Yhdessä asukkaan kanssa valitaan hänen kuntoutumistaan tukevat ryhmätoiminnot.

Ryhmätoiminnot toteutuvat joko yksiköissä tapahtuvissa toiminnoissa tai asiakas voi osallistua toimintakeskus Oskun ryhmiin.

2.3 Toipuminen kuntoutuksen tavoitteena

Mielenterveys kuntoutusta on Suomessa harjoitettu jo vuosikymmenten ajan. Orientaatiot ja menetelmät ovat vaihdelleet kulloistenkin oppisuuntien sekä uusien tieteellisten ja kokemuksellisten löydösten mukaan. Toipumisorientaatiota pitävät sen kehittäjät vaihtoehtona perinteiselle mielenterveyskuntoutusorientaatiolle (Suomen sosiaalisten yhteisöjen keskusliitto ry). Säätiön henkilökunta on koulutettu recovery-ajattelun mukaisesti tekemään asiakastyötä. Recovery-ajattelun lähtökohtana on se, että ihminen voi elää mielekästä ja täysipainoista elämää mielenterveysongelmastaan huolimatta. Tämän toipumisorientaation mukaan tehdyt kuntoutumissuunnitelmat tulee huomioida myös ryhmätoiminnassa. (Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrinen Säätiö 2017a.)

Toipuminen tarkoittaa uuden, itselle merkityksellisen elämän luomista sen sijaan, että vain ajateltaisiin paranemista (vrt. perinteinen lääketiede) tai paluuta sairastumista edeltävään aikaan. Toipumisorientaation keskiössä ovat yksilön merkityksellinen elämä, identiteetti, usko ja toivo, osallisuus ja ihmissuhteet sekä valtaistuminen (empowerment). (Suomen sosiaalisten yhteisöjen keskusliitto ry, 1.11.2017.)

Säätiön psykososiaalisen kuntoutuksen palveluiden lähtökohtana ja viitekehystenä toimii toipumisorientaatio. Toipumisorientaatioon pohjautuvaa Muutoksen ruori -itsearviointityökalua käytetään kuntoutuksen toteutuksessa:

Muutoksen ruori -itsearviointityökalun käyttöönotosta kerrotaan Säätiön vuosikertomuksessa seuraavasti: (ote PHSPS Vuosikertomus 2016:sta, 11): ” Säätiön palvelutoiminnan kehittämisen yhtenä yhteisenä painopistealueena toimintakaudella 2016 on ollut elämän haltuunoton lisäämiseen kehitetyn Muutoksen ruori -itsearviointityökalun jalkauttaminen. Säätiön henkilökunta käytti toimintavuoden aikana Muutoksen ruoria asiakkaiden itsearviointiin jalkauttamissuunnitelman mukaisesti. Muutoksen ruorin avulla voidaan myös mitata asiakkaan kuntoutumista ja Säätiön palveluiden vaikuttavuutta, mutta tätä ominaisuutta ei päästy arvioimaan kattavasti vielä 2016 vuoden aikana, koska mittariin liittyvän toipumisorientaation (recovery) jalkauttaminen jatkuu vielä vuonna 2017.”

Toipumisorientaation tai oman elämän haltuunoton vaikuttavuutta voidaan mitata Säätiöllä esimerkiksi laitospäivien määrällä ja itsenäisempään asumismuotoon siirtyneiden määrällä.

Elämänmuutosten tekeminen on keskeinen asia kuntoutumisen kannalta. Muutoksen ruori -työkalu toimii kuntoutujan kuntoutusprosessin suunnittelun, toteutuksen sekä arvioinnin välineenä. Sen avulla tehdään toipumisorientaation periaatteet näkyviksi. Muutoksen ruori -työkalu antaa kuntoutujalle sekä häntä ohjaavalle ammattilaiselle välineen keskustella toipumiseen liittyvistä tärkeistä asioista yksilöllisesti. Työkalun avulla kuntoutuja asettaa itse itselleen tavoitteet muutoksen saavuttamiseksi.

Muutoksen ruori -työkalussa (Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrinen Säätiö 2017b.) on kahdeksan osa-aluetta; psyykinen hyvinvointi, itsestä huolehtiminen, arjen hallinta, sosiaaliset suhteet, työ- ja opiskelu tai muu merkityksellinen ajankäyttö, riippuvuudet, itsetuntemus sekä luottamus ja toivo. Asiakas valitsee ohjaajan avustuksella osa-alueen, jota käsitellään. Toipumisen tueksi asiakas ja ohjaaja valitsevat ryhmätoiminnot. Nähdään, että muutos mahdollistuu, mikäli asiakkaalla on oma tahto muutokseen ja näin ollen hän ottaa vastuuta omasta elämästä.

2.4 Taide ja kulttuuri osana kuntoutusta

Säätiössä on aina käytetty kädentaitoja ja luovia menetelmiä ja siellä on nähty taiteen ja kulttuurin hyvinvointia parantava vaikutus. Tarkoituksena on, että kuntoutuja saisi arkeen mielekästä tekemistä sekä mahdollisesti ajatukset suuntautuisivat muualle kuin omaan sairauteen tai ongelmaan. Säätiön toiminnassa on nähty kautta linjan taiteen ja kulttuurin hyvinvointia parantava vaikutus.

Säätiössä on toteutettu erilaisia teatteriprojekteja yhteistyössä Lahden kaupunginteatterin kanssa sekä tehty yhteistyötä eri kulttuuritoimijoiden kanssa taide- ja kulttuuriprojektien myötä. Esimerkiksi on mahdollistettu runokirjan tekeminen tukemalla asiakasta tekstien tuottamisessa sekä kirjan kuvituksen tekemisessä.

Asiakkaille tarjottavassa ryhmätoiminnassa kädentaidolliset sekä taiteelliset ryhmät ovat suosittuja. Ryhmätarjonnassa on mahdollisuus esimerkiksi luovaan kirjoittamiseen, kuvataiteen tekemiseen, ompelutöihin ja pienimuotoiseen nikkarointiin. Näissä ryhmissä asiakkaalla on mahdollisuus toteuttaa monenlaisia sekä monen tasoisia tuotoksia oman mielenkiintonsa

mukaan. Ryhmien aikana on myös etsitty asiakkaalle väyliä päästä opiskelemaan taidetta.

Osa ryhmistä valmistaa tuotteita toimintakeskus Oskussa sijaitsevaan pieneen myymälään. Tuotteiden tekijöistä näkee sen, miten itsetunto kohoaa, kun omatekemä tuote on ostettu. Tuotteiden myynnistä saanut tuotot käytetään Säätiön sääntöjen mukaisesti varsinaiseen toimintaan.

Taidemenetelmät osana nykyisen työelämän edellyttämän luovuuden keinoja tarjoavat niin toiminnallisia kuin terapeuttisiakin välineitä. ”Luovuus on keskeinen selviytymiskeino nykyisessä työelämässä, työyhteisöjen muutos- ja kriisivaiheissa sekä kehityshaasteissa” (Tuisku 2012, 23, Työministeriö 2005, Tuisku 2010). Luovuutensa avulla ihminen toteuttaa itseään älykkyydestä, ammatista ja kehitysvaiheesta riippumatta. Parhaimmillaan taidetoiminnan avulla kehittyvä yksilö löytää uusia luovia ongelmanratkaisutaitoja, joita tarvitsee työelämässä selviytyäkseen. (Tuisku 2012, 23, 25.)

Ryhmätoiminta antaa kuntoutujalle mahdollisuuden harjoitella omia taitojaan, joita tarvitaan opiskelu- ja työelämässä. Kulttuuri ja taidepainotteisissa ryhmissä ollaan vuorovaikutuksessa muihin ryhmäläisiin sekä ohjaajaan, jossa taitojen karttuminen ja onnistumisen kokeminen auttaa kuntoutujan omien tavoitteiden saavuttamisessa. Työ- ja opiskeluelämässä selviytymisen lisäksi taidetoiminnan avulla voidaan tukea mielenterveys- ja päihdekuntoutujan arjessa selviytymisen taitoja ja arjen hallinta taitoja ongelmanratkaisutaitojen kehittyessä kuntoutuja pystyy soveltamaan oppittuja taitoja monella eri elämän osa-alueella.

3 RYHMÄTOIMINTA KUNTOUTUMISEN TUKENA

Tässä luvussa kuvailen ryhmän hyötyä kuntoutusprosessin menetelmänä. Tämän jälkeen määrittelen ohjausta yleisesti sekä ryhmänohjausta toimintamuotona. Lopuksi pohdin motivaation merkitystä sitoutumisessa ryhmätoimintaan.

3.1 Ryhmä kuntoutusprosessin menetelmänä

Vuonna 2016 päivitetystä Lääkäriseura Duodecimin Kuntoutuminen-kirjassa ryhmämuotoinen kuntoutus todetaan hyväksi ja luontevaksi osaksi kuntoutusprosessia. Menetelmä soveltuu lähes kaikkiin kuntoutuksen muotoihin. Ryhmämuotoinen kuntoutus on määrääkaista ja

tavoitteellista. Ryhmä muodostuu, kun siinä on vähintään kolme jäsentä. Ryhmän kokoon vaikuttaa siihen osallistuvien henkilöiden tavoitteet sekä toimintavalmiudet. Ryhmänohjaaja toimii ryhmässä johtajana ja pitää huolen siitä, että ryhmän jäseniä ja heidän osaamistaan arvostetaan. Ryhmätoiminta osana kuntoutusta tarjoaa kuntoutujalle mahdollisuuden vertais-tukeen. Keskinäinen tasa-arvo, kunnioitus sekä luotettavuus ovat vertais-tuen hyviä puolia. (Autti-Rämö, Salminen, Rajavaara & Ylinen 2016, 301-303.)

Ihminen kehittyy, kun hän on vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa ja osallistuu siihen toimijana. Kuntoutumisen onnistumisen yksi perusta on se, että kuntoutujan kuntoutusmotivaatio on vahva. Hänen täytyy itse kokea, että kuntoutumisen tavoite on saavuttamisen arvoinen eli hän on motivoitunut ja sitoutuu toimintaan. Arvojen ja elämäntavoitteiden pohtiminen on osa kuntoutumista ja tässä on ohjaajalla tärkeä rooli olla tuke-massa, auttamassa sekä apuna etsimässä uusia suuntia (Autti-Rämö ym. 2016, 75).

Arvot kuvastavat myös toiminnan tavoiteltuja päämääriä. Arvojen ja ta-voitteiden välillä on kiinteä vuorovaikutus; tavoitteet heijastavat arvoja, ja kun tavoitteet muuttuvat toiminnasta saadun palautteen avulla, muutos-paineet kohdistuvat myös arvoihin. Koska vuorovaikutussuhteet ihmisen kokonaispersoonallisuuden eri osajärjestelmien ja hierarkian eri tasojen välillä ovat hyvin monimutkaisia, ei sama arvo eri yksilöillä tai samallakaan yksilöllä eri tilanteissa ilmene samalla tavalla käytännön toiminnassa. (Ruo-hotie 1998, 53.)

Ryhmätoiminta on osa kuntoutujan kuntoutumisprosessia, jossa yhtenä kuntoutujassa toivottava muutos on hänen arvomaailman muokkaantumi-nen. Päästää irti vanhoista ajatusmalleista ja arvoista sekä muokata ta-paansa nähdä ja toimia yhteiskunnassa uuden arvomaailman pohjalta.

3.2 Ohjauksen määrittelyä

Ohjaaminen käsitetään yleisesti kahden ihmisen väliseksi vuorovaikutusti-lanteeksi. Vehviläinen kuvaa ohjauksen yhteistoimintana, jossa tuetaan ja edistetään ohjattavaa niin, että ohjattavan toimijuus vahvistuu. Ohjausti-lanteessa tavoitteena on ohjattavan ajattelun, asenteen tai toiminnan muuttuminen, jolloin kyse on oppimisesta. (Vehviläinen 2014, 12.) Ohjauk-sen yhteydessä tapahtuvan oppimisen tavoitteena on uuden oppiminen, aiemmin opitun tiedon syventäminen tai poisoppiminen vanhasta,

mahdollisesti huonoksi havaitusta toimintamallista. (Eloranta & Virkki 2011, 20, 28).

Ohjaaminen poikkeaa opettamisesta siinä, että ohjausprosessissa ohjattava on perinteistä opettaja - oppilas –suhdetta tasavertaisemmassa asemassa. Ohjaustilanteessa ohjattavalla on itsellään suurempi mahdollisuus määritellä omaa oppimistaan. Ammattitaitoiselta ohjaajalta edellytetään kykyä oivaltaa myös itsessään tapahtuvia ajattelun, asenteiden ja käyttäytymisen muutoksia. Ohjaajan oma arvopohja sekä ihmiskäsitys toimivat perustana hänen ohjaajuudelleen. Nämä seikat vaikuttavat ohjaajan toimintaan tiedostamattomalla tavalla. (Ojanen 2006, 13.)

Ihmisen kasvu tapahtuu yhdessä toisten ihmisten kanssa. Kehittymistä palveleva vuoropuhelu tarkoittaa yhteyttä toiseen ihmiseen. Dialogissa ollaan avoimessa yhteydessä toisen ihmisen kanssa. Tärkeää on ihmisen aitous olla läsnä tilanteessa. Ohjaustilanteissa on aina läsnä sekä ohjaajan ja ohjattavan minuus ja toiseus. Näin ollen vuorovaikutustilannetta on syytä tarkastella riittävän monesta eri suunnasta dialogin onnistumiseksi. Hyvällä ohjaajalla on kyky nähdä asiat muustakin kuin omista lähtökohdistaan ja tarpeistaan. (Ojanen 2006, 60-67; Onnismaa 2007, 43-48.)

Ohjaus on paitsi vuorovaikutuksellista myös aina tavoitteellista. Tavoitteeksi voidaan asettaa ohjattavassa tapahtuva muutos ja kehittyminen. Varsinaisena päätavoitteena voidaan pitää ohjattavan kehittymistä itseohjautuvaksi (Ojanen 2006, 30-31) eli ohjautujaksi (Lindstam & Harsu 2016). Ohjaustilanteessa on aina kyse prosessista, johon vaikuttavat monet tekijät, kuten ohjaaja, ohjattava, ympäristö, tilanteet ja resurssit. Ohjaus määrittellään myös ajan, huomion ja kunnioituksen antamiseksi. (Ojanen 2006, 30-31, 68; Onnismaa 2007, 13-21, 38-43.) Ohjattavan toimijuuden vahvistamiseksi sekä hyvän ohjauksen toteutumiseksi tarvitaan niin kunnioitusta ohjattavan ja ohjaajan välille, rakentavia kohtaamisia kuin dialogista vuorovaikutusta (Vehviläinen 2014, 12).

Ohjaamisessa tärkeää on se, että ryhmään osallistuvat hoitavat omat tehtävänsä. Ohjaajan tehtävä on puolestaan palvella ohjattavia, ei kuitenkaan tehdä asioita heidän puolestaan. Ohjaajan on hyvä ottaa huomioon ohjattavan rajoitteet. Ohjattavalle täytyy syntyä turvallisuuden tunne tilanteessa suhteessa ohjaajaan, tilaan ja muihin osallistujiin. Kun kyseessä on ryhmätilanne, ohjaajan on kiinnitettävä erityistä huomiota tasavertaiseen kohteluun, niin että jokainen ryhmän jäsen otetaan huomioon heidän tarvitsemallaan tavalla. Kun kyseessä on kuntoutuva asiakas, on hänen tilansa

vähintään pysyttävä ennallaan tai tultava paremmaksi kuin ennen. (Ojanen 2006, 25-27; Onnismaa 2007, 21-26, 69-73.)

Mielenterveys- ja päihdetyössä on tärkeää saada kuntoutujan toimijuutta vahvistettua positiivisilla onnistumisen kokemuksilla. Ohjaamisessa on myös tärkeää, että toiminnan oikea-aikaisuus on mietitty kuntoutujan kannalta parhaaksi mahdolliseksi. Tällöin kuntoutujan mahdollisuudet muutokseen paranevat.

Ohjaaminen ei varsinaisesti ole auttamista, vaikka ohjaamiseen sisältyykin paljon auttamisen kaltaista toimintaa. Ohjaaminen ei myöskään ole varsinaisesti terapiaa, vaikka kuntoutuja saattaa kokea ryhmän terapeuttisena. (Marttila, Pokki & Talvitie-Kella 2008.) Ryhmän ohjaaminen ja ryhmäläisten innostaminen on ammattimaista toimintaa ja perustuu suunniteltuun, määrätietoiseen ja tavoitteelliseen toimintaan. Innostamalla pyritään parantamaan ihmisen elämänlaatua ja vahvistamaan hänen itsetuntoaan ja identiteettiään. Ei riitä, että ohjaaja on itse innostunut ohjattavasta aiheesta, vaan hänen tulee ohjata toiminta niin, että myös ryhmäläiset saavat ohjaustilanteesta positiivisia kokemuksia. Onnistuessaan kuntoutuja voi innostua viemään jonkin oppimansa uuden taidon arkeensa saaden siitä mielekästä tekemistä.

3.3 Ryhmänohjaus toimintamuotona

Pääsääntöisesti kuntoutujat ohjautuvat Säätiöllä pidettäviin ryhmiin joko hoitotahon, kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan tai jonkun kolmannen, kuntoutujan tukiverkoston kuuluvan henkilön ohjaamana. Kuntoutuja valitsee omaohjaajan tukemana hänelle mahdollisesti soveltuvat ja hänen kuntoutumistaan tukevat ryhmät.

Suljetuissa ryhmissä jäsenet ovat alusta loppuun samat. Avoimessa ryhmässä ryhmä täydentyy uusilla jäsenillä koko ajan. Avoimet ryhmät ovat yleensä toimintakeskeisempiä, koska osallistujien vaihtuvuuden vuoksi ei tiivistä ryhmädynamiikkaa pystytä hyödyntämään. (Autti-Rämö ym. 2016, 303.)

Ryhmänohjauksen onnistumisen edellytyksenä on, että ryhmän kesken osallistujien välillä on luottamus toisiinsa, tulevaan toimintaan ja ohjaajaan, joka on suunnitellut tulevan toiminnan joko itsenäisesti tai yhdessä ryhmän kanssa. Ohjaajan tulee tietää ryhmäläisten tarpeet etukäteen, jotta pystyy hyödyntämään niitä toimintaa suunnitellessaan. Itse toimintaa ei pystytä kuitenkaan täysin ennakoimaan, koska työskentelyvaiheessa

vaikuttavat monet muuttujat, esimerkiksi se miten ryhmän jäsenet reagoivat toimintaan. Ohjaajan on hyvä tiedostaa tämä ja varautua muutoksiin. Ohjaajalla, joka ohjaa ryhmää, on syytä olla muutamia varasuunnitelmia yllättävien tilanteiden varalle.

Ryhmänohjauksessa tarvitaan samoja taitoja kuin yksilöohjauksessakin, mutta ohjaaja keskittyy ohjaamisessa ryhmäprosessiin - huomioimalla ryhmäläiset yksilöinä. Ohjaajan tehtävänä on positiivisen ryhmähengen luominen. Ohjaajan oma käytös on tärkeä malli ryhmäläisille. Ryhmä tarvitsee toimiakseen selkeät sopimukset työskentelyn etenemisestä ja ohjaajan tehtävä on luotsata toimintaa haluttuun suuntaan, tehdä yhteenvetoja työskentelyn tueksi ja nostaa keskeisiä asioita käsittelyyn. Ryhmä tarvitsee ohjauksellista tukea myös päätöksentekoprosessissa, ongelmien esille ottamisessa ja konfliktien rakentavassa ratkaisemisessa. (Ruponen, Nummenmaa & Koivuluhta 2000, 167-168.) Vuorovaikutustaitoja tarvitaan sekä onnistuneen dialogin luomiseen että ryhmäytymisen tukemiseen. Ohjaajan tarvitsemia taitoja ovat tasapuolisuus, yhdistäminen, estäminen, tukeminen, rajoittaminen ja ryhmähengen rakentaminen. Yhdistämällä tarkoitetaan sitä, että ohjaaja auttaa ryhmäläisiä sitoutumaan toisiinsa sekä yhteisiin tavoitteisiin. Mikäli ryhmä toimii itseään tai toisiaan vastaan, on ohjaajan uskallettava puuttua siihen ja estettävä ryhmää vahingoittamasta itseään. Rajoista kiinni pitäminen luo turvallisuutta ja suuntaa toimintaa. (Ruponen ym. 2000, 170.)

Ryhmätilanteet tarjoavat kuntoutujalle mahdollisuuden myös vertaistukeen. Vertaisuus nähdään yhdeksi kuntoutuksen keskeisimmistä tekijöistä. (Autti-Rämö ym. 2016, 303). Ryhmäläisten keskinäinen vertaisuus antaa mahdollisuuden myös jakaa omia kokemuksia sairaudestaan turvallisessa ympäristössä niin, että varsinaisesti päätarkoitus on ryhmän toiminta, esimerkiksi käsityöt, joita tehdessään ryhmäläiset voivat keskustella halutesaan omista kokemuksistaan. Ohjaajan tehtävä on pitää keskustelu turvalisena. Turvallisuus käsittää sekä keskusteluaiheen käsittelytason ja ympäristön. Yksilöohjauksessa ohjattava saa ohjaajan koko huomion, kun taas ryhmänohjauksessa ohjaajan on jaettava huomionsa usealle henkilölle, mutta tehtävä se tasapuolisesti.

3.4 Motivaatio ja sitoutuminen

Motivaatio ja sitoutuminen ryhmätoimintaan ja sitä kautta omaan toipumiseen ja kuntoutumiseen. Ohjaamisen ja erityisesti ryhmätoiminnan onnistumisen tärkeimmät tekijät ovat sekä ohjaajan että osallistujan kiinnostus ja motivoituminen, joilla on merkittävä rooli toimintaan

sitoutumisessa. Motivaatio on käsitteenä hyvin haasteellinen määriteltävä. ”Toimijuus” itsessään sisältää motivaation sekä sitoutumisen. Kun yksilöllä on tahto jonkin toiminnan tai teon toteutumiselle sekä hänellä on kyky säilyttää tämä tahtotila, on hän motivoitunut ja sen myötä hän sitoutuu toimintaan. (Vehviläinen 2014, 20.) Joissain tilanteissa ulkoinen motivaatio heikentää yksilön halua toteuttaa tehtävää, koska ihmisillä on tarve hallita omaa elämäänsä. Jos ulkoinen motivaatio voidaan kokea omien tavoitteiden mukaiseksi, se sisäistetään. (Ojanen 2007, 68-70.)

Motivoivien järjestelmien teorian (Motivational Systems Theory, MST) kehittänyt Martin E. Ford (1992, 76-78) esittää, että motivaatiota ei voi suoranaisesti tuoda toiselle ulkopuolelta. Yksilön motivaatiota voi toinen henkilö vahvistaa tai heikentää, mutta ketään ei voi pakottaa esim. välittämään jostakin, olemaan optimistinen tai pessimistinen jostakin tai tuntemaan jotakin tiettyä tunnetta.

Psykologisessa kirjallisuudessa toistuu kolme motivaatiota käsittelevää teemaa, joita voidaan käyttää kriteereinä erotettaessa motivationaaliset prosessit ei-motivatioon:

- Motivationaaliset prosessit ovat ihmisen eivätkä kontekstin ominaisuuksia.
- Motivationaaliset prosessit suuntautuvat enemmän tulevaisuuteen kuin nykyhetkeen tai menneeseen.
- Motivationaaliset prosessit ovat luonteeltaan enemmän arvioivia (evaluatiivisia) kuin välineellisiä (instrumentaalisia).

Koska MST määrittelee motivaation yksilön henkilökohtaisten päämäärien, emootioiden ja henkilökohtaisten toimintauskomusten (kyky- ja kontekstiuskomusten) organisoituneeksi kaavaksi, täyttää MST:n motivaatiokäsitys kaikki edellä mainitut motivationaalisten prosessien kriteerit. (Siitonen 1999, 110; Ford 1992, 72-79.) Fordin teorian pohjalta onkin laadittu seuraavanlainen ”matemaattinen” kaava:

Motivaatio = Päämäärät x Emootiot x Henkilökohtaiset toimintauskomukset (Siitonen 1999, 110).

Motivoitumiseen tarvitaan kaikki kolme edellä mainittua osatekijää. Jos yksikin komponentti puuttuu jostakin tietystä käyttäytymisepisodista (eli päämäärä ei aktivoidu, henkilökohtaiset toimintauskomukset ovat erittäin

negatiiviset tai emootiot estävät päämäärähakuista toimintaa), henkilö ei motivoitu aloittamaan toimintaa kyseisessä tilanteessa, vaikka muut komponentit olisivat tukevasti paikallaan. (Siitonen 1999, 110-111; Ford 1992, 78-79.)

Motivoituneen yksilön on helppo sitoutua toimintaan. Suunnitellun toiminnan teoriassa (esim. Bartholomew, Parcel, Kok, Gottlieb & Fernández 2011,71) keskeisenä tekijänä on aikomus toimia. Aikomus osoittaa yksilön halun yrittää ja ponnistella suoriutuakseen tehtävästä. Mitä voimakkaampi aikomus on, sitä todennäköisemmin hän suoriutuu tehtävästä. Ainakin josain määrin ihmisen käyttäytyminen on myös riippuvainen erilaisista eimotivationaleisista tekijöistä, kuten tarvittavista apuvälineistä, mahdollisuuksista ja resursseista eli rahasta, ajasta, taidoista, jne. Nämä tekijät rajaavat hänen mahdollisuuksiaan kontrolloida toimintaansa. (Ruohotie 1998, 54.)

Tavoitteiden saavuttaminen johtaa tavoitetason nousuun. Mitä enemmän yksilö on tyydyttänyt kasvutarpeitaan, sitä enemmän hän pyrkii toteuttamaan ja kehittämään itseään. Toisaalta tavoitteiden saavuttamatta jääminen ja epäonnistuminen tehtävän suorituksessa saattaa edistää henkistä kasvua, mikäli epäonnistumiseen osataan suhtautua oikein ja pyritään selvittämään siihen johtaneet syyt. (Ruohotie 1998, 53.) Kyseessä ei ole pelkästään ulkoisten syiden etsiminen ja arviointi, vaan on kyettävä kriittisesti arvioimaan omien, sisäistenkin syiden merkitystä.

4 OHJAAMISEN AMMATTILAISSUUS

Ohjaaminen edellyttää ammattitaitoa ihan samalla lailla kuin opettaminen tai johtaminenkin. Ryhmänohjaaja on kuntoutusprosessissa ryhmän johtaja, joka huolehtii toiminnan tavoitteellisuudesta sekä sen toteutumisesta. Ryhmänohjaaja varmistaa puitteet, joissa ryhmä voi toimia. Ryhmällä on yhteinen päämäärä, jota sen jäsenet tavoittelevat yhteistyössä ohjaajan kanssa.

Tässä luvussa tarkastelen ohjaajuutta ammatillisen osaamisen näkökulmasta ja ohjaajan roolia ryhmätoiminnassa sekä osana kuntoutujan kuntoutumisprosessia.

4.1 Ryhmäohjauksen osaamisvaatimukset

Ryhmäohjaus on perinteisesti nähty ei-ammattimaisena toimintana ja sen vuoksi sen toteuttamiseen ei välttämättä tarvittaisi pedagogisia taitoja. Ryhmäohjaamisen tai ryhmäohjaustyön ammattilaisena kehittymiseen tarvitaan osaamisen lisäksi ohjaajan omaa kiinnostusta ryhmäläisiin, ohjattavaan aiheeseen ja siinä jatkuvaan kehittymiseen. Oma innostus aiheeseen sekä ohjaajuuteen kehittää ohjaajan ammatillisuutta jatkuvasti. (Marttila ym. 2008.)

Ryhmän ohjaamisessa tarvitaan muun muassa taitoja aktiiviseen kuunteeluun, empatiaan, tiedon jakamiseen ja selventämiseen. Aktiivinen kuuntelu on vuorovaikutuksen perustekijä. (Marttila ym. 2008.) ”Ihmiskiinnostus tarkoittaa myönteisesti virittäytynyttä uteliaisuutta toista ihmistä kohtaan” (Heinonen, Klingberg & Pentti 2012, 63). Myös ohjaajan vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä ryhmäohjauksessa. Ryhmäläisten tasapuolinen huomioiminen, edistäminen ja tukeminen antavat ryhmäläisille kokemuksen tasavertaisuudesta ja näin ollen luo ryhmäläisten keskuuteen luottamusta. Ryhmän alkuvaiheessa ohjaajalla on tärkeä rooli huolehtia ryhmän ryhmäytymisestä. Ohjaajan täytyy ansaita paikkansa ryhmän johtajana. (Marttila ym. 2008.)

Ohjaajan toiminta koostuu konkreettisista teoista, joita ohjaaja tekee sekä menetelmistä, joita ohjaaja käyttää. Tavoitteena on, että ryhmän alun ja lopun välillä ryhmäläisissä tapahtuu jokin muutos, uuden oppimista ja kehittymistä. Ohjaajan usko muutoksen toteutumiseen näkyy hänen tavaltaan ohjata ryhmää. (Marttila ym. 2008.) Hyvä ohjaus huomioi toimijan omaehtoisen halun tehdä jotakin. Sisäistä motivaatiota voidaan parantaa antamalla vaihtoehtoja. Innostaminen on ammattimaista toimintaa ja perustuu suunniteltuun, määrätietoiseen ja tavoitteelliseen toimintaan. Innostamalla pyritään parantamaan ihmisen elämänlaatua ja vahvistamaan hänen itsetuntoa ja identiteettiä. (Ojanen 2007, 69.)

4.2 Kuntoutumista tukeva työote

Nykyisten kuntoutusnäkökulmien mukaan kuntoutumisprosessia tarkastellaan asiakaslähtöisesti. Kuntoutuja nähdään aktiivisena toimijana kuntoutussuunnitelmaa tehtäessä ja näin ollen hän itse osallistuu itseään koskeviin päätöksentekotilanteisiin. Samalla, kun kuntoutuja osallistuu päätöksen tekoon, hän ottaa suuremman vastuun itsestään ja kuntoutumisprosessin edistymisestä. On havaittu, että näin toimittaessa hänen motivaationsa ja sitoutumisensa paranevat (Autti-Rämö ym. 2016, 264).

Kuntoutumisprosessin onnistumisen kannalta tärkeää on edetä kuntoutujan kannalta oikea-aikaisesti. Liian nopea tahti estää kuntoutujaa omaksumasta uutta tapaa toimia. Ohjaavan ammattilaisen on hyvä kiinnittää huomiota siihen, että hän antaa kuntoutujalle riittävästi aikaa sekä osoittaa kunnioitusta kuntoutujaa kohtaan. Luottamussuhteen luominen on oleellinen osa, jotta kuntoutuja voi rauhassa keskittyä omaan prosessiinsa yhteistyössä ammattilaisten kanssa.

Keskeistä on kunnioittaa kuntoutujan omaa tahtia edetä kuntoutumisessaan. Liian nopeasti tai ulkoa tulleet tavoitteet saattavat hidastaa tai jopa estää prosessin etenemisen. Tavoitteisiin ei päästä mikäli kuntoutuja ei itse tiedosta ja ole valmis toimimaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen vuoksi nähdään, että ammattilaisen tulisi rakentaa hyvä asiakassuhde kuntoutujan kanssa, jotta luottamussuhde saadaan syntymään. Kuntoutujalla täytyy olla riittävästi aikaa muodostaa oma näkemys tulevaisuudestaan. (Autti-Rämö ym. 2016, 265).

Useimmiten kuntoutumisessa on kyse erilaisista siirtymävaiheista sekä uuden oppimisesta. Tähän liittyy paljon niin ulkoisia kuin sisäisiäkin muutoksia, joissa kuntoutuja joutuu pohtimaan omaa tilannettaan. Tämän vuoksi hänen kohdallaan kyse on myös sopeutumisesta tilanteeseen. Myönteinen kannustaminen ja kuntoutujan motivointi aktivoi kuntoutujan itsehoitoa sekä auttaa tavoitteiden asettelussa. (Autti-Rämö ym. 2016, 265.) Oppiminen on vuorovaikutuksellinen prosessi, jossa oppijan asenteessa, tiedoissa ja taidoissa tapahtuu pysyviä muutoksia. Oppiminen on henkilökohtaista ja tilanteeseen sidottu tapahtuma.

Uutta oppiessaan kuntoutuja joutuu tai on jo joutunut muuttamaan omaa ajatustaan ja käsitystään itsestään sekä kyvyistään. Ammattilaisen täytyy osata arvioida mikä on kuntoutujan ajatus omasta voinnistaan. Ajattelua edistävän vuorovaikutuksen keskiössä on kuntoutusammattilaisen antaman huomion ja läsnäolon laatu (Heinonen, Klingberg & Pentti 2012, 17). Ajattelua edistävä vuorovaikutus toimii hyvänä perustana luottamussuhteen luomisessa. Ammattilaisen on hyvä osata ohjata kuntoutujan ajattelua johdattelemalla keskustelua kysymyksien avulla.

Kun kuntoutumisessa on kyse muutoksesta, nostaa se usein muuttujassa esiin vastarintaa. Muutos voi tuoda tullessaan rajujakin tunteiden purkauksia tai hyvä-huono –vastakkain asettelua varsinkin, jos muutosta haetaan väärin perustein. Kuntoutuminen sekä sen myötä oppiminen on sidoksissa

vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa. Oppimista ja muutokseen sopeutumista tapahtuu tiedon, tunteiden ja erilaisten kokemusten kautta.

4.3 Ammatillinen vuorovaikutus ohjausosaamisen kehittämisessä

Monilla aloilla puhutaan paljonkin ammatillisuudesta, joka on keskeinen tekijä ja hyve työn tekemisessä. Kuitenkin suomalaisessa ammattikirjallisuudessa löytyy melko vähän teoksia, joissa käsitettä suoraan pyritään avaamaan. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu rinnastetaan, ja painotus on nimenomaan ammatillisessa kasvussa ja kehittämisessä (Eteläpelto & Onnismaa 2012).

4.3.1 Yhteistyö ja viestintä ammatillisuuden vahvistajana

Eri teoksissa ammatillisuutta tarkastellaan muun muassa ammatti-identiteettinä, ammatin hallintana ja professionaalisuutena. Yhteisinä tekijöinä ammatillisuudelle voidaan löytää koulutus, työkokemus, asenne ja arviointikyky. Ammatillisuuden perusominaisuuksia ovat osaaminen eli ammattitaito, tahtotila työskentelyyn, kyky ”lukea” ihmisiä ja ympäristöä, tunnistaa omat rajansa, antaa ja vastaanottaa palautetta sekä arvioida kriittisesti itseään ja toimintaansa kyeten muuttamaan tarvittaessa työskentelytapojaan. (Ks. Eteläpelto & Onnismaa 2012; Onnismaa 2007; Vehviläinen 2014; Heroja, Koski, Seppälä, Sänntti & Wallin 2014.)

Ammatillisuus ohjaamisen näkökulmasta pitää sisällään sen, että ohjaajuus edellyttää ammattitaitoa, jonka perusta rakennetaan koulutuksessa ja joka kehittyy työkokemuksen myötä. Ohjaajan ja kuntoutujan välinen yhteistyö on avainväline ohjausprosessin toteutumiselle. Hyvän yhteistoiminnan ytimessä on ymmärrys yhteisestä päämäärästä. (Vehviläinen 2014, 197.) Ohjaustyön monimuotoisuus ja ammattitaidollinen vaatavuus haastavat ohjaajana työskentelevää niin, että harva yksilö kykenee ilman ammatillista vuoropuhelua saavuttamaan parhaat mahdolliset tulokset työsäään. Kollegiaalinen yhteistyö ovat osa ohjaustyön ammattiosaamista. (Vehviläinen 2014, 75-79.)

4.3.2 Eettisyys ja joustavuus osana ammattitaitoa

Aina ohjaus ei onnistu. Ohjattava ei ehkä vastaa ohjausinterventioihin toivotulla tavalla. Myöskin voi tulla vastaan tilanteita, joissa ohjaaja ei tiedä mitä tehdä. Se ei välittömästi tarkoita sitä, että ohjaaja olisi ammattitaidoton tai epäammatillinen. Todelliseen ammattitaitoon kuuluu kyky hakea apua tai neuvoa esimerkiksi kollegiaalisesti toisilta ammattilaisilta. Osoitus

vahvasta ammattitaidosta sekä ammatillisesta eettisyydestä on se, että ohjaaja tunnistaa oman rajallisuutensa sekä kykenee tekemään korjausliikkeitä silloin, kun huomaa, etteivät asiat etene oikeaan suuntaan. (Vehviläinen 2014, 197-199.)

Kuntoutumista edistävässä työssä ammatillisuus tulee näkyväksi asiakkaan eli kuntoutujan kokonaisvaltaisena huomioon ottamisena kuntoutumisprosessin subjektina. Ohjaajan tehtävänä on auttaa ja tukea kuntoutujaa saavuttamaan tavoitteensa. Asiakassuhteessa ammatillaisen auktoriteetin sijaan korostuu asiakkaan ja ammatillaisen yhteistyö. Kuntoutujan näkemys vaikuttaa kuntoutumisprosessin kulkuun, jossa edetään hänen määrittelemään tahtiinsa. Koska monimuotoisten sairauksien tai ongelmien kanssa työskenneltäessä kukaan ammatillainen ei ole yksin kaikkietävä asiantuntija, sisältyy ammatillisuuteen kyky osata hyödyntää moniammatillista työskentelytapaa. (Autti-Rämö ym. 2016, 264-267.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa esittelen ensiksi tutkimuksen tavoitteen ja tutkimuskysymykset. Seuraavaksi kerron tutkimusmenetelmän ja tulosten analysoinnin. Lopuksi pohdin omassa työyhteisössä toteutettavan tutkimuksen eettisiä ongelmia ja validiutta.

5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Viimeisen kolmen vuoden aikana Säätiön ohjaustyötä tekevistä osa on vaihtunut tai poistunut. Esimerkiksi toimintakeskus Oskusta, jossa itse työskentelen, yhdeksästä ohjaajasta neljä on poistunut ja yksi uusi on aloittanut. Työ on pitänyt organisoida uudelleen. Havaitsin tässä yhteydessä, että ohjaustyötä toteutettiin joiltakin osin epäyhtenäisesti. Muun muassa toiminnan suunnittelu ei perustunut kovinkaan vahvaan tarveharkintaan tai toiminnan sisällön suunnittelussa ei hyödynnetty aiemmin toteutetun arviointia.

Aloitettuani Kulttuuri- ja taide hyvinvoinnin edistäjänä -ylemmän ammatikorkeakoulututkimuksen opinnot ehdotin Säätiön johtoryhmälle opinnäytetyöni aiheeksi tarkastella, miten Säätiöllä tehtävässä ryhmänohjauksessa toteutuu ryhmänohjaamisen prosessit. Säätiön johdossa tunnistettiin se, että ohjaamisen mallinnukselle ja kuvaukselle on tarvetta, mutta heiltä saatu palaute suuntasi tavoitteen asettelua tarkastelemaan

ryhmänohjaustyötä ja ohjaustoiminnan yhtenäistämistä. Ennen kuin voidaan kuvata prosesseja, on selvitettävä, miten ohjausta toteutetaan Säätiöllä. Lisäksi johtoryhmä esitti toiveen Säätiön sisäisistä koulutuksista sekä ohjaustyön oppaan laatimisesta. Varsinaiseksi opinnäytetyön aiheeksi rajautui ohjaustyötä koskevan kyselyn toteuttaminen.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa ryhmänohjauksesta ja ryhmäohjaajien työhön liittyvistä tekijöistä. Asioita tarkastellaan ryhmäohjaajien näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitetään ryhmänohjaajien kokemuksia ryhmänohjaustyöstä, heidän osaamistaan sekä tuen tarvettaan ryhmänohjaustyöhön.

Tutkimuksen pääkysymyksenä on:

Millaisilla resursseilla ryhmänohjaustyötä Säätiöllä toteutetaan?

Resursseilla tarkoitan henkilöstöä koskevia määrällisiä ja osaamisvoimavaroja yhtäläillä kuin työyhteisössä olevia materiaalisia ja aineettomiakin välineitä.

Pääkysymykseen liittyen alakysymyksiä ovat:

- Millaista osaamista ja kokemusta ryhmänohjaajat arvioivat itsellään olevan?
- Millaista tukea ryhmänohjaajat toivovat ja tarvitsevat?
- Millaisia menetelmiä ryhmänohjaajat käyttävät?

5.2 Tutkimusmenetelmä ja kyselyn analysointi

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen tutkimus, jossa tarkastellaan ilmiötä laadullisesti. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti sekä kuvannetaan todellista elämää. Kvalitatiivinen tutkimus selvittää yleensä vähän tutkittuja ilmiöitä. Siinä katsotaan mitä ilmiössä tapahtuu ja etsitään uusia näkökulmia. Tutkimus on kuvailevaa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara. 2009, 161.) Kvalitatiivista tutkimusta tehtäessä tekijä on hyvin lähellä tutkittavaa ilmiötä, joskus jopa osana sitä. Raportoidessa tutkimusaineistoa on huomioitava, ettei siinä vahingoita tutkittavia asioita. Raportin kirjoittamistapaan on syytä kiinnittää huomiota myös eettiseltä kannalta.

Aineistonkeruu toteutettiin kyselyllä. Kyselyn hyöty on kerätä tietoa isotakin ryhmältä ja voidaan kysyä monia asioita. Kyselyn heikkouksia on kato eli vastaamattomuus. Kato johtuu usein siitä, että vastaajat eivät koe

aihetta itselleen tärkeäksi tai kysely ei ole saavuttanut kaikkia. (Hirsjärvi, ym. 2009, 193-206.)

Tässä työssä aineistonkeruun menetelmänä käytettiin kyselyä, jossa oli yhdeksän avointa kysymystä. Vastauksissaan ryhmäohjaajat voivat pohtia ja arvioida kysytyjä asioita omin sanoin. Kysely toteutettiin sähköpostin välityksellä maaliskuussa 2018.

Yksiköiden esimiehiltä saatujen tietojen mukaan Säätiöllä tuotetaan 107 ryhmää viikossa ja ryhmiä ohjaavia työntekijöitä on 65. Osa ohjaajista tekee ryhmänohjausta päivittäin ja osa viikoittain. Kysely kohdennettiin näille 65:lle ohjaajalle.

Kysely lähetettiin kaikkien yksiköiden esimiehille, jotka välittivät ne ohjaustyötä tekeville työntekijöilleen. Kyselyn mukana meni lyhyt saate, jossa kuvasin vastaajille miten tulen käsittelemään vastauksia ja miten vastaajien tunnistamattomuus säilytetään. Omassa työyksikössäni lähetin kysymykset suoraan työtovereilleni. Vastausaikaa annoin aluksi noin kaksi viikkoa.

Kyselyllä kerättiin tietoa siitä, miten työntekijät tekevät ryhmänohjaustyötä, minkälaisia ryhmiä he pitävät sekä minkälaisella koulutuksella/työkokemuspohjalla ryhmänohjausta tehdään. Lisäksi kyselyllä kartoitettiin ohjaajan näkökulmasta ryhmään osallistuvien henkilöiden sitoutumista sekä pyydettiin arvioimaan, kuinka ryhmänohjaaja näkee ryhmätoiminnan osana asiakkaan kuntoutumista. Tarkastelun alla oli myös Muutoksen ruori- työkalu, joka on Säätiöllä toimiva asiakkaan itsearviointityökalu.

Kyselyllä haettiin myös vastausta siihen mitä henkilökohtaisia vahvuuksia ohjaaja näkee/kokee itsessään toimiessaan ryhmänohjaajana. Lisäksi haettiin vastausta siihen, kuinka ryhmänohjaaja hyödyntää muiden samaa työtä tekevien kollegojen osaamista omassa työssään ja kokeeko tarvitsevänsä tukea jollakin ryhmänohjaamisen osa-alueella, sekä kuinka ryhmänohjaajien osaamista ja ammatillisuutta tuetaan Säätiöllä.

Ohjaajille esitetyt kysymykset:

1. Minkä verran sinulla on kokemusta ryhmänohjaustyöstä?
2. Onko sinulla koulutusta ryhmänohjaustyöhön? Minkälaista?
3. Kuvaile millaisia ryhmiä ohjaat työssäsi. Arvioi (yleisellä tasolla) ryhmäläistesi osallistumista ja sitoutumista toimintaan.
4. Miten käytät Muutoksen Ruori -itsearviointityökalua ryhmän ohjaustyössäsi? Arvioi sen toimivuutta. Jos et, kerro miksi et käytä sitä?

5. Arvioi miten voit hyödyntää ohjaajana ryhmätoimintaa tukieessasi asiakkaiden kuntoutumista?
6. Mitkä ovat henkilökohtaiset vahvuutesi ryhmäohjaajana?
7. Kerro miten hyödynnät ohjaustyössäsi muiden työntekijöiden osaamista?
8. Koetko tarvitsevasi tukea jollakin ohjauksen alueella, millaista?
9. Miten ryhmäohjaajien osaamista ja ammatillisuutta tuetaan Säätiöllä?

5.3 Aineiston analysointi

Vastauksia tuli annetussa ajassa 14 kappaletta, joten vastausaikaa jatkettiin viikolla, jotta saataisiin aineiston kokoa suuremmaksi niin, että minimoitaisiin aineiston koosta johtuvia vääristymiä tai virhearviointeja. Vastauksia saatiin kaiken kaikkiaan 21 kappaletta eli vastausprosentiksi tuli 32 prosenttia kaikista Säätiössä ryhmäohjausta tekevistä (65 henkilöä).

Analysoin aineistoa sekä määrällisesti että laadullisesti. Tein käyttööni taulukon, johon kopioin jokaisen vastaajan lähettämät vastaukset esitettyjen kysymysten alle. Näin vastaukset alkoivat myös etäännyä vastaajan henkilöillisyydestä, jolla ei tutkimuksen kannalta ollut merkitystä. Kun kaikkien vastaukset oli siirretty taulukkoon, luin vastauksia useaan kertaan. Sitten aloin sisällönanalyttisesti ryhmitellä keskenään samanlaisia vastauksia kunkin kysymyksen sisällä. Lopulta erittelin vastauksista oleellisesti erisältöiset osiot, jolloin sain näkyviin vastaajien kaikki erilaiset lähestymiskulmat ja asiat, joihin he olivat kiinnittäneet huomiota vastatessaan. (KvaliMOTV 5.4.2018.)

Kun koko aineisto oli teemoitettu riittävän tarkasti, laskin samanlaisten vastauslauseitten lukumäärät ja niiden prosenttiosuudet. Koska aineisto on kokonaisuudessaan verrattain pieni, katsoin, että prosenttiosuudet absoluuttisten lukumäärien lisäksi kuvaavat tuloksia paremmin.

5.4 Tutkimuksen eettisyys ja validius

Kyselyyn tulleiden vastausten määrä oli toivottua pienempi. Se, mistä tämä johtui jää vain arvailujen varaan. Voi miettiä, olisivatko vastaajat kokeneet kyselyn mielekkäämmäksi tai jopa turvallisemmaksi, jos se olisi tehty esimerkiksi Webropol- kyselynä? Nyt vastaajat palauttivat vastauksensa sähköpostitse tutkijalle. Entä saavuttiko kysely kaikki, joille se oli tarkoitettu? Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja ehkä siihen vastaamista ei nähty

tarpeelliseksi oman työn kannalta. Lisäksi työyhteisössä pyydetään vastaamaan erilaisiin kyselyihin jokseenkin useasti.

Aineiston luotettavuuteen liittyvät myös vastaamisen vaikeudet tai kysymyksiin mahdollisesti liittyvät epätarkkuudet. Tämän kyselyn Vastauksia tarkastellessa tuli ilmi, että ensimmäisessä ja toisessa kysymyksessä (työkokemuksen pituutta ja ryhmänohjaajakoulutuksen saamisen selvittäminen) kysymyksenasettelu ei onnistunut toivotulla tavalla. Alun perin työkokemuskysymyksen muoto oli monivalintainen ja siinä vaihtoehdot olivat selkeästi kvantitatiiviset. Koulutusta kysyttäessä kysymyksenasettelu ei ohjannut vastaajia kuvaamaan riittävän tarkasti ryhmänohjaajakoulutuksensa määrää ja laatua.

Millainen riski on tutkia omaa työyhteisöä? Kun tutkija on osa tutkittavaa yhteisöä, on mahdollista, että kaikki työyhteisön jäsenet eivät koe tilanetta turvallisena. Kovin tuttu tutkija ei herätä luottamusta, koska joku voi epäillä tämän saavan tietoonsa arkaluonteisiakin asioita. Tutkijana joudun toimimaan erityisen eettisesti ja pyrkimään vahvaan luotettavuuteen. (KvantiMOTV 5.4.2018.)

6 KYSELYN TULOKSET

Kyselyssä esitettiin vastaajille yhdeksän ryhmänohjaustyötä koskevaa kysymystä (liite 1). Seuraavassa tarkastellaan vastauksia kuhunkin kysymykseen. Vastauksia saatiin 21 ryhmäohjaustyötä tekevältä henkilöltä.

6.1 Kokemus ryhmänohjaustyöstä

Vastaukset jaettiin kolmeen kategoriaan: 0-5 v., yli 5v ja ei ilmoitettua numeraalista aikaa. Kysymyksen asettelu ei ohjannut riittävästi vastaajia kertomaan vuosimäärä ohjaustyön kokemusvuosista. Tämän vuoksi vastaajista noin 40 prosenttia (8/21) ei määritellyt ohjauskokemustaan numeraalisesti. Vastaajista jokainen kertoi ohjaavansa ryhmiä tämänhetkisessä työssään vähintään kerran viikossa.

Työkokemusta ryhmänohjauksesta kerrottiin karttuneen lähinnä työelämässä. Vastaajista osa ohjaisi ryhmiä päivittäin ja osa viikoittain. Ohjaustyön kokemusta oli kertynyt erilaisten asiakasryhmien kanssa muun muassa lasten, nuorten, vanhusten ja mielenterveys- ja päihdekuntoutujien

palveluissa. Kokemusta kerrottiin olevan myös vapaa-ajalla harrastustoiminnasta sekä armeijassa tapahtuneesta ryhmien ohjauksesta.

Vuosissa laskien 15 prosenttia vastaajista kertoi kokemusta karttuneen 0-5 vuotta. Yli viiden vuoden ryhmänohjaukokemusta omaavia henkilöitä oli vastaajista 45 prosenttia. Kokemusvuodet jakaantuivat 7-28 vuoden välille, keskiarvona 12 vuotta ohjaukokemusta.

6.2 Koulutus ryhmänohjaustyöhön

Vastaajista kymmenellä (48%) oli koulutusta ryhmän ohjaamiseen ja kymmenellä ei ollut (48%) ryhmänohjaukokoulutusta. Yksi kyselyyn vastanneista ei vastannut kysymykseen lainkaan. Koulutusta saaneet jaettiin kahteen ryhmään vastauksissa mainitun tutkintoasteen mukaan; ammatillinen koulutus ja ammattikorkeakoulutus. Toisen asteen koulutus oli 40 prosentilla ja 60 prosentilla ammattikorkeatutkinto. Toisen asteen koulutuksen saaneet, joista suurella osalla (noin 75 %) oli lähihoitajan koulutus, kertoivat, että ammatillisten opintojen aikana oli saatu teoreettista tietoa ja tehty käytännön ohjausharjoituksia. AMK- tutkintonimikkeiksi mainittiin sosiologi, fysioterapeutti sekä liikunnanohjaaja.

Kyselyyn vastanneet kertoivat, että koulutuksissa oli käyty läpi ryhmänohjaustaitoja vaihtelevasti. Vastauksissa kerrottiin, että ryhmänohjaamista oli käyty läpi niin teorian kuin käytännön harjoittelujenkin kautta. Toisaalta kerrotaan koulutuksen sisältäneen ryhmänohjaukseen liittyviä kursseja vain jonkin verran. Koulutusten sisältöinä mainittiin erityisryhmien ohjaus, eri-ikäisten sekä ryhmä- ja yhteisötason ohjaukset. Joillakin vastaajilla oli lisäksi erikoistumisopintoja.

6.3 Ryhmätoiminnot ja toimintaan sitoutuminen

Koska kaikki ohjaajat eivät vastanneet kyselyyn, selvitin erikseen yksiköistä niissä toteutetut ryhmätoiminnot. Näin voidaan jakaa sisällön perusteella kolmeen eri osa-alueeseen, jotka ovat: liikuntaryhmät (29 % kaikista toteutetuista ryhmistä), kulttuuri-/taideryhmät (26 %) sekä arjenhallintaryhmät, joita oli eniten eli (45 %) ryhmätarjonnasta.

Ryhmäläisten sitoutumista ja motivaatiota vastaajat arvioivat seuraavalla tavalla: osa ryhmäläisistä on hyvinkin sitoutuneita toimintaan ja osa ei. Sitoutumisen toimintaan nähtiin olevan riippuvainen ryhmäläisen eli kuntoutujan voinnista ja jaksamisesta. Sitoutumiseen liittyvät vastaukset

voidaan jakaa kolmeen ryhmään: sitoutuu hyvin, sitoutuu vaihtelevasti ja sitoutuu huonosti. Vastauksissa, joissa kerrottiin, että ryhmäläiset ovat hyvin sitoutuneita ryhmätoimintaan, mainittiin heidän olevan innostuneita ja tuovan itsekin esille, mitä haluavat ryhmässä tehdä. Joku puolestaan osallistuu jokaiseen ryhmäkertaan tai ainakin ilmoittaa poissaolostaan. Ryhmäläiset nähtiin pääosin motivoituneina osallistumaan ryhmän toimintaan, koska ryhmään tullessaan heillä on jo ”lähtökohtaisesti” ryhmään osallistumisen valintaan liittyvä jonkinlainen kiinnostus ryhmän aihetta kohtaan.

Suurin enemmistö ryhmäläisistä on hyvin sitoutunutta ryhmän toimintaan, sillä musiikki on heille tärkeä harrastus, johon heillä on suuri intohimo. (ro204)

Vastauksissa, joissa mainittiin ryhmäläisten sitoutumisen olevan vaihtelevaa, kerrottiin että, joku saattaa käydä kerran eikä enää tule uudelleen. Osalla asiakkaista on muutakin toimintaa, joka vaikuttaa osallistumiseen. Tämä voi näyttäytyä ryhmän ohjaajalle sitoutumisen puuttumisena ryhmätoimintaan. Ryhmäläisten vaikeus osallistua ryhmätoimintaan voi olla haastavaa johtuen heidän perusongelmistaan. Ryhmään lähtemiset, sosiaalisten tilanteiden pelot yms. rajoittavat joidenkin asiakkaiden osallistumista ryhmätoimintaan. Lisäksi löytyy myös niitä, joille ryhmään osallistuminen tuntuu enemmänkin velvoitteelta, jolloin omaa motivaatiota ole. Syynä voi olla esimerkiksi jännittäminen, sosiaalisten tilanteiden pelot, paniikki tai ahdistus.

Toiset tulee ja istuu paniikissa hiljaa, toiset jättää tulematta. (ro205)

Vastauksissa mainittiin myös, että uusia asiakkaita on vaikea saada kiinnittymään ryhmätoimintaan. Kuntoutujan osallistaminen ja motivoiminen tarvitsee toteutuakseen paljon ryhmänohjaajan kannustusta.

Osa osallistujista hyvinkin motivoituneita, mutta osa taas mukana vastentahtoisesti. Sitoutuminen sitten sen mukaan. (ro402)

6.4 Muutoksen ruori-itsearviointityökalun käyttö

Vastaajista 11 (52%) kertoi käyttävänsä Muutoksen ruori -työkalua osana ryhmänohjaustyötä. Näistä vastaajista noin puolet arvioi, että se on ryhmien sisällön suunnittelussa hyvä apuväline. Toinen puoli vastaajista kertoi

että on vasta aloittamassa sen käyttöä ja uskoo sen olevan hyvä. Vastauksista nousi esiin, että aikaa työkaluun perehtymiseen ryhmänohjauksen kannalta ei ole ollut. Työkalu nähtiin pääasiallisesti positiivisena ja hyödyllisenä osana työtä, mutta sen käyttöönotto vaatii vielä hiomista. Tällä hetkellä sitä käytetään lähinnä ryhmän suunnitteluun ja toiminnan sisällön luomiseen. He, jotka työkalua käyttävät, kertoivat, että Muutoksen ruori on ollut esimerkiksi ryhmäkokonaisuuden suunnittelun lähtökohta. Ryhmätapaamisten sisällöt rakentuvat Muutoksen ruori osa-alueiden mukaisesti.

Ruorin osa-alueet ovat laajoja, yhteen tapaamiseen mahduttettu vain osa ruorin osa-alueen teemoista (esim. itsestä huolehtiminen -> hygienia jne). Muutoksen ruorin pohjalta olisi helppo jatkojalostaa ryhmiä. (ro503)

Vastauksista, joissa kerrottiin, että Muutoksen ruori -työkalua ei käytetä, esiin nousi arvio siitä, että työkalu ei sellaisenaan sovellu ryhmän ohjaukseen. Muutoksen ruori sopi vastaajien mukaan paremmin yksilöohjaukseen, koska se nähtiin vain asiakkaan itsearviointityökaluna. Toisena syynä, miksi Muutoksen ruoria ei ole otettu osaksi ryhmätoimintaa, nosti esiin sen, että työkalu vaatisi parempaa aiheeseen perehtymistä ja lisäksi moni koki, ettei perehtymiseen ole ollut aikaa.

Työkalun käyttö edellyttää kahdenkeskistä aikaa ja sitä ei ole mahdollista järjestää. (ro207)

En ole löytänyt rajallisen työaikani puitteissa tarpeeksi aikaa perehtyä kyseiseen työvälineeseen. (ro204)

Vastaajat tiedostivat että, Muutoksen ruori-työkalun käyttöä ryhmänohjaustyössä ollaan vasta ottamassa käyttöön. Sovelletuna sen uskottiin kyllä toimivan.

6.5 Ryhmätoiminta asiakkaiden kuntoutumisen tukena

Vastauksissa ryhmänohjaajat kertoivat oman näkemyksensä siitä, kuinka he hyödyntävät ryhmätoimintaa tukiessaan asiakkaiden kuntoutumista. Vastaukset jaoteltiin neljään osa-alueeseen: osallisuuden kokemuksia, sosiaalisten tilanteiden harjoittelu, arjen hallinta ja ryhmän merkitys.

Osallisuuden kokemuksiin liittyen vastaajat arvioivat, että ryhmätoiminta voi olla erittäin hyvä keino osallistumiseen, osallisuuden vahvistamiseen,

kotoa lähtemiseen ja toimintaan. Mikäli asiakas on niin hyvässä kunnossa, että pystyy tulemaan ryhmään ja saamaan siitä irti myös niitä elementtejä, jotka ovat hänelle itselle haasteellisia, hän voi ryhmässä löytää itsestään paljon voimavaroja ja saada onnistumisen kokemuksia, jotka kantavat eteenpäin. Ryhmäläisten kerrottiin luovan kontakteja toisiinsa ja tämä luo ymmärrystä siitä, etteivät he esimerkiksi ole omien vaikeuksiensa kanssa yksin.

Ryhmässä on paljon voimaa, jos voi näin kliseisesti sanoa.
(ro206)

Ohjaajan tehtävä on tunnistaa ryhmäläisten vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita sekä tuoda ne näkyviin. Tämä voi olla hyvinkin kuntoutumista tukevaa. Ryhmissä on mahdollisuus saada korjaavia kokemuksia ja onnistumisia, kun ohjaajan ohjaus ja palaute huomioi asiakkaan tarpeita.

Sosiaalisten tilanteiden harjoitteluun liittyen vastaajat arvioivat, että ryhmässä on ohjaajalla mahdollisuus tukea ryhmäläisten kuntoutumista monin eri keinoin. Toiminnan ja tekemisen kautta on helpompi päästä kontaktiin asiakkaiden kanssa. Ryhmän aikana kuntoutuja pääsee turvallisesti harjaannuttamaan sosiaalisia taitojaan ja ryhmään osallistuminen nähdään myös itsetunnon kohotuksen välineenä. Jo ryhmä sinällään sosiaalisena tilanteena antaa mahdollisuuden asiakkaille kehittyä sosiaalisissa taidoissa. Ryhmäläiset saavat vertaistukea ja harjoitusta sosiaaliseen kanssakäymiseen.

Jos ryhmään tuleminen ja siellä oleminen ylittää sietokyvyn ja antaa vain epäonnistumisen palautteen niin sitten odotetaan ja palataan asiaan hetken kuluttua. On tärkeää huomioida asiakkaan kykeneväisyys ennen kuin patistaa ryhmään tai toisinpäin. (ro205)

Arjen hallintan liittyen vastaajat arvioivat, että ryhmässä voi yhdessä opetella arjen taitoja. Toiminta nähtiin olevan osa arkea ja arkiaskareiden tukemista. Ryhmätoiminta on suunnitelmallista sekä tavoitteellista ja myös rytmittää arkea. Ryhmät valikoituvat kuntoutujan oman mielenkiinnon mukaan suhteessa kuntoutussuunnitelmaan. Tavoitteena on että, ryhmässä opituista taidoista olisi hyötyä tulevaisuudessa.

Ryhmän merkitys ja niihin osallistumisen nähtiin lisäävän kuntoutujan sitoutumista omaan kuntoutussuunnitelmaan. Ryhmätoiminnalla voidaan luoda osallisuuden kokemuksia sekä kokemuksia siitä, että heidän

mielipiteitään kuullaan ja että jokainen on arvokas osa ryhmää, johon hän kuuluu. Ryhmän sisällöstä riippuen siihen osallistuvat voivat purkaa tunteitaan piirtämällä, maalaamalla ja saada onnistumisen kokemuksia.

Ryhmät ovat tehokas menetelmä ohjaustyössä, koska niissä kohdataan useita yksilöitä yhtä aikaa. Ryhmien osallistujamäärät vaihtelevat muutamasta jopa pariin kymmeneen henkilöön. Ohjaajan tehtävänä nähtiin olevan pitää ryhmien sisällöt sellaisena, että kuntoutuvien asiakkaiden on sinne mahdollisimman helppo tulla ja että jokainen otetaan huomioon omanlaatuisenaan yksilönä. Ohjaajan on ryhmien kautta helpompi tutustua asiakkaisiin paremmin, jolloin monen asian hoitaminen ja keskustelut helpottuvat. Epäselväksi jäi erään vastaajan ilmaisu: ”Asiakkaan saa omista käsistään eteenpäin”. (ro205)

6.6 Henkilökohtaiset vahvuutesi ryhmänohjaajana

Kysymykseen, jossa pyydettiin vastaajia kuvailemaan omia henkilökohtaisia vahvuuksia ryhmänohjaajana, saatiin saman kaltaisia vastauksia. Näissä oli lueteltu erilaisia luonteenpiirteitä ja kuvauksia asenteesta tai orientaatista ryhmänohjaustyöhön. Lisäksi vastauksista erottui toiminnallisuuden liittyviä asioita. Vastaajista 2 (10 %) jätti vastaamatta tai ilmoitti, ettei koe omaavansa vahvuuksia.

Saan ryhmät suunniteltua, toteutettu ja nähdä ryhmästä kokonaisuuden kannustaen kaikkia osallistumaan. (ro101)

Toiminnallisuuteen viittaavissa vastauksissa esiin nousi kyky työskennellä asiakkaan kanssa tasavertaisesti ja kuntoutujalähtöisesti. Vastaajat mainitsivat asiakkaan kohtaaminen ja tukeminen ryhmässä yksilöllisesti omia vahvuuksiaan käyttäen. Toiminnallisiksi ominaisuuksiksi mainittiin muun muassa; suunnittelutaidot, kokonaisuuksien hallinta, valmius ohjata ryhmää kuin ryhmää, kärsivällisyys, kaikkien huomioiminen, aiempi ammatti, kokemus erilaisten ryhmien ja asiakkaiden ohjaamisesta, monipuolinen tausta eri taidelajeista sekä urheilusta.

Rauhallisuus mainittiin useassa vastauksessa vahvuudeksi toimia ryhmänohjaajana. Muita luonteenpiirteitä vastauksissa olivat, sosiaalinen, helposti lähestyttävä, tasapuolinen, joustava, idearikas, hyväntuulinen, luotettava sekä luova. Ryhmänohjaustyötä tekeville ohjaajille oli myös ominaista jämäkkyyys, pitkäjänniteisyys, rohkeus, avoimuus, ennakkoluulottomuus, kärsivällisyys sekä positiivinen elämän asenne.

Erään vastaajan mukaan ryhmänohjaustyössä tarvitaan tasapuolisuutta ja heittäytymistä: ”Tasapuolisesti kaikki huomioon ottava, koitan itsekin heittäytyä ryhmässä tilanteen vietäväksi”. ”Heittäytyminen ja kyyni mokailla auttavat.”

Koulutus, omakohtainen kokemus, aiempi ammatti, pitkä työkokemus, psykiatrisen puolen tietämys ja kokemus sekä työhön sopiva luonne nähtiin myös vahvuuksiksi tehdä ryhmänohjaustyötä.

Hyviksi ominaisuuksiksi ryhmänohjauksessa mainittiin myös empatiakyky, huumori, hyvät sosiaaliset taidot, halu kokeilla uutta, ei lannistu helposti, tekemisen vaatuuksien porrastaminen sekä laaja kiinnostus eri asioista.

6.7 Osaamisen jakaminen työyhteisössä

Muiden työntekijöiden osaamista ryhmänohjaustyössä hyödynnetään vastausten perusteella hyvinkin eri tasoisesti. Vastaukset voi luokitella seuraavasti: kyllä hyödynnetään (noin 28 %), jonkin verran hyödynnetään (noin 19 %), vaihtelevasti hyödynnetään (noin 5 %), kysyn neuvoa (noin 28 %), pyydän apua (noin 5 %), seurailen muita (noin 10 %) ja ei vastausta (noin 5 %).

Vastaukset, joissa kerrottiin hyödynnettävän muiden ohjaajien osaamista, kerrottiin sen tapahtuvan vuoropuhelun ja ideoiden jakamisen kautta. Osaamista jaetaan myös ryhmänohjaustyöparin kanssa. Muiden ohjaajien taitoja ja osaamisalueita jaetaan kysymällä vinkkejä ja neuvoja, keskustelemalla siitä miten toimia eri tilanteissa sekä jakamalla vastuuta. Neuvoa kysytään myös ryhmään tulevien asiakkaiden sopivuudesta ryhmään sekä ryhmäläisten tavoitteiden arvioinnissa.

Ryhmiä suunnitellussa ohjaajat huomioivat ja hyödyntävät toistensa vahvuuksia eri osaamisalueilla. Vaihtelevasti neuvoja oman työnsä tueksi hyödynnetään, jos jollain ohjaajalla on erityistaitoja tai lahjakkuutta.

Pyydän parikseni ryhmänohjaukseen sellaisen henkilön jolla on tarvittavaa tietotaitoa. Useampi ohjaaja voi myös hallita suurempia kokonaisuuksia. (ro402)

Saan vinkkejä, ideoita ja apua tarvittaessa ohjaamiseen. (ro301)

Tarvittaessa otan heidät mukaan vetämään ryhmää. (ro501)

Vastauksissa mainittiin myös se että, seuraamalla muiden tapoja työskennellä voi saada omaan työhönsä vinkkejä siitä, miten toimia. Niinpä vinkkejä ja neuvoja voidaan kysyä, mutta useassa vastauksessa nousi esiin se, että, muiden työntekijöiden osaamista ei hyödynnetä niin paljon kuin se olisi mahdollista.

Kaiken kaikkiaan hyödynnän muiden työntekijöiden osaamista aivan liian vähän. (ro206)

6.8 Tuen tarve ohjausosaamiseen

Vastaajista noin 67 prosenttia koki tarvitsevansa tukea ryhmänohjaustyössä. Tukea tarvitaan sisällön suunnitteluun ja asiakkaiden motivointiin. Kollegojen tukea tarvitaan lähinnä ajatusten vaihtoon ryhmätilanteista sekä asiakasasioiden purkuun. Tämän nähdään olevan oleellinen osa työssä jaksamista. Vastauksista nousi esiin myös se, että osa ohjaajista ilmaisee osaavansa ryhmänohjausprosessin, johon kuuluu suunnittelu, toteutus ja arviointi. Toisaalta vastauksissa mainittiin ajan puute, jolloin ryhmänohjausprosessin laadukas toteutuminen estyy tai viivästyy.

Vastaajista noin 19 prosenttia ei koettu tarvitsevansa tukea ohjaustyöhönsä. Heidän vastauksissaan kerrottiin, että ryhmät osataan suunnitella, toteuttaa ja arvioida, kunhan siihen on vain tarpeeksi mahdollisuuksia.

En koe tarvitsevani varsinaisesti mitään tukea millään ohjauksen alueella. Mieluummin näen tärkeänä meidän yhteisen ymmärryksen asioissa ja sitä kautta laadukkaamman ohjaustyön / jokaisen ohjaajan erityiskykyjen hyödyntämisen. Erilaisuus on voimaa! (ro203)

Tuen tarvetta koskevaan kysymykseen jätti vastaamatta 3 (14%) vastaajaa.

6.9 Ryhmänohjauksen osaamisen ja ammatillisuuden tukeminen Säätiössä

Vastausten mukaan lähes puolet (47 %) koki ryhmänohjaajien osaamista ja ammatillisuutta tuettavan Säätiöllä ja 8 vastaajaa (40 %) ei kokenut saavan tukea. Kolme vastaajista jätti kokonaan vastaamatta tai ei osannut sanoa vastausta. Vastaukset on jaettu kolmeen eri kategoriaan: tiedollinen ja/tai taidollinen, koulutuksellinen ja aineellinen ja/tai välineellinen tuki.

Vastaajista lähes puolet (47%) koki että, ryhmänohjaajien osaamista ja ammatillisuutta tuetaan Säätiöllä. Vastauksista ilmeni, että Säätiö on tukenut näiden vastaajien koulutustarpeita riittävästi. Lisäksi koettiin, että on saanut hankkia tarvittavia materiaaleja ja välineitä riittävästi ryhmätoiminnan toteuttamiseen. Vastauksista nousi esiin myös työyhteisön tuki ja vastaajien omien vahvuuksien hyödyntäminen ohjaustyössä.

Tiedollisesti ja/tai taidollisesti ryhmänohjaajien osaamista ja ammatillisuutta kerrottiin tuettavan niin, että ohjaaja saa toteuttaa oman näköisiä ryhmiä ja ryhmät valikoituvat sen mukaan, mikä on ohjaajalle luontaista. Nähtiin, että Säätiö tarjoaa mahdollisuuden toteuttaa ryhmätoimintaa eikä sitä ole rajoitettu tai estetty.

Koulutuksellista tukea ja sen myötä ryhmänohjaajien osaamista ja ammatillisuutta vastaajat kertoivat tuettavan niin, että ohjaaja saa hakea koulutuksiin. Halutessaan henkilökohtaisia koulutuksia, ohjaaja esittää tarpeen koulutuksesta johtoryhmälle, joka päättää koulutukseen osallistumisen tarpeellisuudesta. Kaikki eivät kuitenkaan hyödynnä oikeuttaan:

Itsekin olen oikeutettu käymään tietyn määrän oman alan koulutusta vuosittain, mutta en ole sitä oikeutta aina vaan käyttänyt. (ro206)

Vastaajat kokivat että, aineellisen ja välineellisen tuen tarve huomioidaan ryhmäkohtaisesti. Työnantaja mahdollistaa tarvikkeiden hankinnan erilaisiin ryhmiin, ja usein osallistuu ryhmäkäyntien kustannuksiin. Materiaalihankintojen nähtiin luovan mahdollisuuksia ohjaajan omien vahvuuksien hyödyntämiseen.

Kyselyyn vastanneista hieman alle puolet koki, että Säätiöllä ei tueta ryhmänohjauksen toteutumista riittävästi. Vastauksista ilmeni, että ryhmänohjaajat kaipaavat koulutusta ja tukea suunnitteluun ohjaustyön tueksi. Osa vastaajista tosin paljasti, että ryhmänohjaustyötä ei koeta mielekkäänä ja osa vastaajista kertoi kokevansa ryhmien ohjaaminen epämiellyttäväksi! Ryhmänohjaustyön kerrottiin kuuluvan perustyöhön:

kaikki vetävät ryhmiä oli se mielekästä tai ei, oli osaamista tai ei.... (ro101)

Tiedollista ja/tai taidollista tukea koetaan tarvittavan niin ryhmän suunnitteluun kuin ohjaajan motivointiin. Osa tarvitsee sitä myös ryhmän ohjaamiseen. Tiedon ja taidon puute nähdään lisäävän ryhmänohjaajan

epävarmuutta ohjaustilanteissa. Vastauksista nousi esiin, että lisäkoulutusta on anottu, mutta aina siihen ei ole päästy. Osa vastaajista kannustaa Säätiötä antamaan koulutusmahdollisuuden ohjaajille, jotka kokevat on epävarmuutta ryhmänohjaamisessa tai tiedon/taidon puutetta. Viime aikoina keskitytty kirjaamiskoulutuksiin.

Vastauksista ei noussut esiin aineellisia ja/tai välineellisiä puutteita tai tarpeita.

7 YHTEENVETO

Kuntoutumisen tukeminen on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Käsitteellisesti kuntouttaja ymmärretään usein kuntouttamisen toimijana. Myös kuntoutumisen tukemisessa hänellä on merkittävä rooli, vaikkakin tuo tehtävä on eri, koska kuntoutujan oma rooli ja tehtävä painottuvat. Kun sosiaalisessa kuntoutuksessa ohjaaja tekee työtään kuntoutujan kanssa, hän ei varsinaisesti kuntoututa tätä, vaan mitä selvimmin tukee kuntoutujan kuntoutumista. Ohjaaja ei siis ole kuntouttaja.

Säätiön työntekijöistä suurin osa työskentelee ohjaajanimikkeellä. Ammatilliset koulutukset vaihtelevat jonkin verran. Säätiön ohjaajista 78 prosentilla on enintään toisen asteen koulutus, mutta tähän kyselyyn vastanneista 60 prosentilla oli ammattikorkeakoulututkinto. Vastanneiden ryhmä ei vastaa koulutukseltaan Säätiön ohjaushenkilöstön koulutusjakaamaa. Kysely ei anna tarkkaa tietoa kaikkien ohjaajien osaamisesta ja valmiuksista. Kyselyllä saatiin kuitenkin suuntaa-antavaa tietoa, jonka avulla Säätiön ryhmänohjaustyötä voidaan alkaa kehittää.

7.1 Ryhmänohjaajat ja ryhmät Säätiössä

Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisen Säätiön palveluksessa ryhmänohjausta tekeville työntekijöille osoitettuun kyselyyn vastanneiden ryhmänohjauskokemus näyttää suurimmalta osin kertyneen Säätiöllä työskentelyn aikana. Vain kolme vastaajaa viittaa selvästi johonkin muuhun tahoon kuin Säätiöön, jossa on saanut ryhmänohjauskokemusta. Kun tähän kyselyyn vastasi noin kolmas osa ryhmänohjaustyötä tekevistä, jää pohdittavaksi millainen kokemustausta loppuilla työntekijöillä on ja missä se on kertynyt.

Ammatillisuus ohjaamisessa edellyttää ammattitaitoa, jonka perusta rakennetaan koulutuksessa ja joka kehittyy työkokemuksen myötä

(Vehviläinen 2014). Vastaajista noin puolet (48 %) ilmoitti, että heillä on ryhmänohjaukseen koulutus ja sama määrä (48 %) kertoi, ettei omaa koulutusta. Yksi jätti vastaamatta kysymykseen. Arviointia siitä millaista koulutus on ollut eivät vastaajat juurikaan antaneet. Vain yksi vastaaja kertoi saaneensa teoria- ja käytännön tason koulutusta ryhmänohjaukseen. Niillä vastaajilla, joilla on ryhmänohjauskoulutusta, 60 prosentilla on ammattikorkeakoulututkinto ja 40 prosentilla enintään toisen asteen tutkinto. Säätiön kaikista ryhmänohjausta toteuttavista työntekijöistä 78 prosentilla on enintään toisen asteen koulutus ja 22 prosentilla ammattikorkeakoulututkinto. Näyttää siltä, että vastaajat eivät edusta normaalijakaumalla ryhmänohjaustyötä tekevää henkilöstöä.

Kysyttäessä, millaisia ryhmiä Säätiöllä ohjataan ja, miten asiakkaat sitoutuvat tarjottuun ryhmätoimintaan vastaajista osa totesi, että kuntoutujien sitoutuminen ryhmätoimintaan vaihtelee, osan mielestä taas ryhmäläiset ovat hyvinkin sitoutuneita. Vanhojen asiakkaiden sitoutuminen on parempaa kuin uusien, mikä voi osin johtua siitä, että useinkin uuden ryhmäläisen on vaikea löytää ikään kuin omaa paikkaansa jo olemassa olevassa ryhmässä. Tämä näkyy erityisesti ns. avoimissa ryhmissä.

Säätiöllä ohjataan erilaisia ryhmiä. Kuntoutujille on tarjolla liikunnallisia ryhmiä, kädentaitoryhmiä, leivontaryhmiä, karaokea, bingoa, levyraatia, erillisiä naisten ja miesten ryhmiä, keskusteluryhmiä. Yksiköissä toteutetut ryhmätoiminnot voidaan jakaa sisällön perusteella kolmeen eri osa-alueeseen, jotka ovat liikuntaryhmät 29 prosenttia, kulttuuri-/taideryhmät 26 prosenttia sekä arjenhallintaryhmät, joita oli eniten eli 45 prosenttia ryhmätarjonnasta.

Ryhmänohjaamisen tai ryhmänohjaustyön ammattilaisena kehittymiseen tarvitaan osaamisen lisäksi ohjaajan omaa kiinnostusta ryhmäläisiin, ohjattavaan aiheeseen ja siinä jatkuvaan kehittymiseen. (Heinonen ym. 2012 ja Marttila ym. 2008.)

Ohjaajan tulee tietää ryhmän tarpeet etukäteen, jotta hän pystyy nämä seikat ottamaan huomion toimintaa suunnitellessaan. Sosiaalista kuntoutustoimintaa ei pystytä kuitenkaan suunnittelemaan täysin valmiiksi, koska työskentelyvaiheessa on monta muuttujaa, esimerkiksi se miten ryhmän jäsenet reagoivat tarjottuun toimintaan tai millaiset kuntoutumissuunnitelman tavoitteet kullakin osallistujalla on. Tästä syystä toiminnan suunnittelun merkitys korostuu, jotta mahdollisimman monia muuttujia olisi valmiiksi mietitty ennen toiminnan aloittamista.

Ohjaajalla on oltava tietoa ja ymmärrystä asiakasryhmästä, osaamista ryhmänohjaamisesta (koko prosessi) sekä menetelmästä, jota ryhmässä käyttää. Esim. kitaransoiton alkeissa täytyy itse osata soittaa kitaraa. Ryhmätarjonta Säätiöllä on hyvin kattava ja ryhmiä on paljon erilaisia. Tärkeää on se, miten ohjaus käsitteenä ymmärretään ja kuinka sitoutunut itse ohjaaja on toimintaan. Ohjaajan oma motivaatio ja innostus aiheeseen heijastuvat ryhmäläisiin.

7.2 Itsearviointityökalun laajentaminen ryhmäkäyttöön

Muutoksen ruori on Säätiössä kehitelty itsearviointityökalu asiakkaalle. Sen koetaan soveltuvan parhaiten yksilöohjaukseen ja siksi sen käyttö ryhmänohjaukseen koetaan haasteelliseksi. Joissakin yksiköissä sitä on hyödynnetty ryhmätoiminnan hyväksi siten, että ryhmäkokoontumisten aiheisällöt on suunniteltu Muutoksen ruorin kahdeksan osa-alueen pohjalta. Varsinaisesti ryhmänohjauksen välineenä sitä kertoi käyttävänsä ryhmän kanssa vain yksi vastaaja. Muut joko totesivat sen olevan ihan hyvä työkalu, kunhan sen saa sellaiseksi, että se sopii ryhmässä käytettäväksi tai muutoin saa ”kulkemaan osana työtä” ja jotkut kertoivat, etteivät käytä sitä, koska ei ole aikaa perehtyä siihen tai se vaatii muuttamista/kehittämistä ryhmätoimintaan soveltuvaksi.

Pitäisikö kehittää Muutoksen ruori -ryhmänohjaus työkalu? Kenen tehtävä se on? Ilmeisesti ei ainakaan kenenkään työarjessaan ryhmänohjausta tekevän työntekijän, koska aikaa ei varsinaiselta ohjaustyöltä jää kehittämiseen, kun aikaa ei ole kunnolla edes perehtymiseen.

Muutoksen ruori -työkalun kehittämisessä on myös otettava huomioon käyttäjien erilaiset tarpeet. Esimerkiksi toimintakeskus Oskussa asiakas saattaa käydä kolmessa eri ryhmässä, joissa jokaisessa on eri ohjaaja ja sitten on neljäs ohjaaja, joka toimii asiakkaan vastuuhjaajana, tekee kuntoutussuunnitelman ja arvioi sitä ja ryhmätarpeita asiakkaan kanssa. Kuka näistä ohjaajista ottaa päävastuun asiakkaan suunnitelmien ja tavoitteiden seuraamisesta, miten varmistetaan, että kaikki ohjaavat ohjaajat toimivat asiakkaan tavoitteiden suuntaisesti jne.

Säätiössä työnantajan puolelta on esitetty toive, että jatkossa Muutoksen ruori -työkalua otettaisiin vahvemmin käyttöön myös ryhmänohjauksessa. Tämä tutkimus osoittaa, että työkalun opettelua ei voi jättää yksittäisten työntekijöiden omalle vastuulle. Niinpä Säätiötä haastetaan ottamaan vastuu työkalun muuntamisesta ja kehittämisestä sekä osoittamaan tuohon työhön resursseja.

7.3 Ryhmätoiminta kuntoutumisessa ja ohjaajan osaaminen

Ryhmätoiminta nähdään hyvänä osana kuntoutumisen etenemistä. Vastaajat arvioivat, että ryhmätoiminta voi olla erittäin hyvä keino osallistumiseen, osallisuuden vahvistamiseen, kotoa lähtemiseen ja toimintaan. Kokonaisuudessaan ryhmät ja ryhmissä toimiminen tarjoaa osallisuuden kokemuksia, sosiaalisten tilanteiden harjoittelutilaisuuksia ja arjen hallintaa. Ryhmät mahdollistavat sen, että ”asiakkaan saa omista käsistään eteenpäin”, jolla tarkoitetaan etenemistä ”yksilöllisestä ohjauksesta vähemmän tuettuun ryhmäohjaukseen”.

Ohjaajan tulee olla tietoinen siitä, mitä ryhmäläisten kuntoutumissuunnitelmassa on sovittu tavoitteiksi ja tukea yksilöä niiden saavuttamiseen ryhmässä. Haasteellista on se, että ryhmiä suunniteltaessa ohjaaja ei vielä tiedä keitä ryhmään on tulossa ja minkälaisilla tavoitteilla, erityisesti ns. avoimissa ryhmissä. Kuntoutuminen on lopulta yksilöllinen prosessi.

Luvussa 4.1. kerrotaan ryhmäohjaajan osaamisvaatimuksista; osaaminen, kiinnostus, kuuntelu, empatia, tiedon jakaminen, vuorovaikutustaidot ja tasapuolinen huomioiminen. Kyselyn vastausten pohjalta ilmeni, että vastaajista iso osa näyttäisi omien vahvuuksiensa perusteella sopivan tekemään ryhmäohjaustyötä. Tosin jotkut jättivät vastaamatta tähän kysymykseen ja yksi totesi, ettei koe omaavansa vahvuuksia. Mielenkiintoinen on myös toteamus, että ”kykyni mokailla auttavat myös”. Vastaaja ei avaa, mitä hän tarkalleen mokailulla tarkoittaa, millainen mokailu tai miten mokailu auttaa ryhmäohjauksessa.

Vastaajien henkilökohtaisista ominaisuuksista erityisesti rauhallisuus nostettiin esiin vahvuutena. Positiiviset ominaisuudet, kuten hyväntuulisuus, huumorintaju, luotettavuus, helposti lähestyttävyyys, avoimuus, rohkeus, ennakkoluuttomuus, kärsivällisyys ja myönteinen elämänasenne nähdään myös valttikortteina ryhmäohjauksessa. Osa vastasi tähän kysymykseen kuvaten työtapaansa tai muulla tavoin toiminnallisesti: kyky ohjata asiakkaita yksilöllisesti, kuntoutujalähtöisyys, kyky työskennellä asiakkaan kanssa (ei yläpuolella), suunnittelutaidot ja kokonaisuusien hallinta.

Entä, millainen on Säätiöllä ryhmäohjaustyötä tekevien ammatti-identiteetti? Suurimmalla osalla Säätiön työntekijöistä ammattinimike on ohjaaja. Iso osa toisen asteen koulutetuista on lähihoitajia ja voi kysyä kokevatko he olevansa koulutettuja vain hoitajiksi. Ryhmäohjaustyö eroaa melko paljon hoitotyöstä. Lisäksi toimintakeskus Oskussa on sanonta; ”me ei hoideta ketään”. Entä, jos työntekijä kokee, että ohjaajan työ ei ”vastaa

koulutusta”? Toisaalta, miten varmistetaan, että ohjausosaaminen ja mielenterveys- ja päihdeosaaminen ovat riittävästi ohjaajan hallinnassa?

7.4 Yhteistyökyky ammatillisena osaamisena

Vuorovaikutus ryhmänohjausta tekevien työntekijöiden kesken näyttäytyy vastausten pohjalta melko erikoiselta. Puolet vastaajista ilmaisee suoraan hyödyntävänsä työtovereittensa osaamista. Tämä tarkoittaa mm. työparina toimimista, avun ja neuvojen kysymistä, vinkkien ja ideoiden jakamista, mallin ottamista toisista tai seuraamalla oppimista ja keskustelamista asiakkaista. Kuitenkin vastaajissa oli heitäkin, jotka totesivat, että hyödyntävät kollegojen osaamista aivan liian vähän.

Ammatillisuuden perusominaisuuksia ovat eri kirjoittajien mukaan mm. osaaminen eli ammattitaito, kyky tunnistaa omat rajansa, antaa ja vastaanottaa palautetta sekä arvioida kriittisesti itseään ja toimintaansa kyeten muuttamaan tarvittaessa työskentelytapojaan (esim. Eteläpelto & Onnismaa 2012). Koska monimuotoisten sairauksien tai ongelmien kanssa työskenneltäessä kukaan ammattilainen ei ole yksin kaikkietävä asiantuntija, sisältyy ammatillisuuteen kyky hyödyntää moniammatillista työskentelytapaa (Vehviläinen 2014). Ammatillisuus ei ole yksin puurtamista, vaan se on mitä suurimmassa määrin juuri kuntoutumista tukevassa työssä moniammatillisuutta ja yhteistyökykyä.

Selvästi suurin osa vastaajista kokee tuen tarvetta. Esimerkkeinä esitetään tuen saamisen tarvetta menetelmälliseen osaamiseen, ajatustenvaihtoon kollegojen kesken, työssä jaksamiseen, työn suunnitteluun, uusien ideoiden kehittämiseen ryhmiin sekä kunnolla aikaa ryhmäkertojen suunnitteluun ja valmisteluun, analysointiin ja arviointiin.

Ohjaustyön suunnitteluun tarvitaan osaamisen kehittämistä. Etukäteen suunniteltu toiminta tarjoaa työnantajalle myös säästömahdollisuuksia ja tehostaa työtä. Työn tehostamiseen voi päästä yhtäältä esimerkiksi riittävän ajan varaamisella ohjaajien yhteiselle työskentelyn suunnittelulle, toisaalta luettelon laatimisella paikoista, joista tavaroita hankitaan sekä mahdollisesti hankintapaikkojen kilpailuttamisella ja laskutusjärjestelmän luomisella, jolloin taloudellisesti riskialttiista käteiskaupankäynnistä luovutaan.

Kysymykseen tuen tarpeesta vastattiin myös, että tarvetta on perusryhmänohjauksen koulutuksen saamiseen. Kaikilla ohjaustyötä tekevilla vastaajillahan ei ole koulutusta ryhmänohjaukseen. Kun ohjaaminen nähdään

ammattitaitona, lienee selvää, että osaamisen vahvistamiseen tulee kiinnittää huomiota.

Miten työnantaja voisi hyötyä siitä, että ohjaajia koulutetaan ohjaamiseen? Jos ohjaamisen suunnittelu ja tavoitteiden asettelu ontuvat ja ohjaajille tarjotaan vahvempi osaaminen (niin yksilö- kuin ryhmä-) ohjaamisessa, kykenisivätkö he silloin notkeammin esimerkiksi muuttamaan tekeмиään suunnitelmia ja varioimaan toimintatarjontaa yllättävien tilanteiden ilmetessä?

Käytännössä tähän kysymykseen tuen tarpeesta annettuja vastauksia voidaan pitää jo perustana tulevien henkilöstön koulutusten sisällöille.

Säätiön työnantajana tarjoaman tuen määrä ja laatu henkilöstön osaamiselle ja ammatillisuudelle koetaan kaksijakoisesti: 47 prosenttia vastaajista kokee saaneensa tukea ja 40 prosenttia ei koe saaneensa tukea. Lisäksi tähänkin kysymykseen muutama jätti vastaamatta tai vastasi 'en osaa sanoa'.

Vastaukset ryhmiteltiin tiedolliseen ja/tai taidolliseen tukeen, koulutukselliseen tukeen ja välineelliseen ja/tai aineelliseen tukeen. Koulutuksen osalta jotkut sanoivat, etteivät olleet päässeet toivomiinsa koulutuksiin, kun taas jotkut kertoivat, että mahdollisuuksia on tarjoutunut, mutta he eivät ole käyttäneet tilaisuutta. Tarkempaa tietoa koulutusten laadusta tai muodosta ei vastauksissa anneta. Tiedollisen ja/tai taidollisen tuen saajien vastauksissa korostuu se, että ohjaajat saavat toteuttaa omannäköisiä ryhmiä ja ryhmät valikoituvat sen mukaan, mitä ohjaaja osaa tai mistä hän on kiinnostunut.

Edellä esitetyssä voidaan nähdä jonkinasteinen ristiriita aiempien kysymyksien vastauksien kanssa, joissa ohjaajat kuvaavat ohjaustoiminnan asiakaslähtöisyyttä. Ohjaajina toimivat itse kertovat voivansa toteuttaa "ohjaajan näköistä" toimintaa tai että ohjaajan kykyihin tai mielenkiintoon perustuvaa ryhmätoimintaa tarjotaan sosiaalista kuntoutumista tukevana toimintana. Toisaalta vastattiin myös, että kaikkien on ohjattava ryhmiä, koki sen mielekkääksi tai oli osaamista siihen tai ei. Työnantajalta toivotaan ryhmänohjaustaitoihin koulutusta. Työnantajan voisi olettaa olevan kiinnostunut tämäntapaisista lausahduksista, erityisesti tarjoamansa palvelun laadun varmistamisen kannalta.

7.5 Pohdinta ja jatkoehdotuksia

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin ryhmäohjausta tekevien käsityksiä osaamisestaan ja ryhmäohjauksen hyödyistä. Tutkimus osoitti, että tutkimuksen toimintaympäristössä eli Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisessa säätiössä, ohjaajat kokivat omaavansa ryhmäohjauksen edellyttämää osaamista huolimatta ryhmäohjaukseen saamansa ammatillisen koulutuksen määrästä. Lähes yhtä moni koki saavansa tukea työlleen kuin oli heitä, jotka arvioivat, etteivät saa riittävästi tukea. Tällä tiedolla voi olla työnantajalle merkitystä, kun tarkastellaan työyhteisön kykyä vastata erialisiin sosiaalisten palveluiden kilpailutuksiin.

Tämän tutkimuksen perusteella voi todeta muun muassa, että ryhmäohjausprosessia kehittämällä voitaisiin pyrkiä yhtenäistämään Säätiön ryhmien ohjausta. Eri koulutustaustoilla työskentelevien ryhmäohjausta tekevien henkilöiden työ ja suunnittelu helpottuisivat ja yhtenäistyisivät.

Ohjauksen menetelmäpankki voisi tarjota niin ikään työtä helpottavia ja kehittäviä ohjaustyökaluja työntekijöille. Parhaimmillaan hyvin toimivassa työyhteisössä työntekijät yhdessä rakentavat tällaista menetelmäpankkia, pitävät sitä yllä ja kehittävät sitä. Tähän tarvitaan ammattilaisten keskinäistä vuoropuhelua ja viestintää. Ohjaussuunnitelmien tallentaminen samaan rekisteriin niin, että ne ovat koko henkilökunnan käytettävissä, vähentää yksittäisten ohjaajien suunnitteluun käyttämää aikaa.

LÄHTEET

Autti-Rämö, I., Salminen, A-L., Rajavaara, M., Ylinen, A. 2016. Kuntoutuminen. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Bartholomew, L.K., Parcel G.S., Kok, G., Gottlieb, N. H. & Fernández, M.E. 2011. Planning health promotion programs. An intervention mapping approach. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.

Eloranta, T. & Virkki, S. 2011. Ohjaus hoitotyössä. Helsinki: Kustannusosayhtiö Tammi.

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. 2012. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen vuosikirja (osa 46). Kansanvalistusseura.

Ford, M. 1992. Motivating humans: goals, emotions, and personal agency beliefs. Newbury Park: Sage Publications Inc.

Heinonen, S., Klingberg, R., Pentti, P., 2012. Kaikkien aivot käyttöön. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti, R. & Wallin, A. (toim.) 2014. Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. United Press Global.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 5.4.2018.)

Laine, P. (toim.) 2012. Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. UNIPress.

Marttila, N., Pokki, K. & Talvitie-Kella, T. 2008. Ammattina ryhmän ohjaaminen - ohjausprosessi ryhmänohjaajien kokemana ja kertomana. Pro gradu. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/78987/gradu02505.pdf?sequence>

Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Edita Prima Oy, Helsinki.

Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki; Yliopistopaino.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki; Gaudeamus.

Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrinen Säätiö. 2017a. Vuosikertomus 2016.

Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrinen Säätiö 2017b. Muutoksen ruori, moniste.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.

Ruponen, R., Nummenmaa, A.R. & Koivuluhta, M. 2000. Ryhmänohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus, 162-188.

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Acta Universitatis Ouluensis E Scientia Rerum Socialicum 37. Oulu: Oulu University Press.

Suomen sosiaalisten yhteisöjen keskusliitto ry. Haettu 1.11.2017. <https://recovery.fi>

Tuisku, K. 2012. Luovuuden ja luovan toiminnan merkitys työhyvinvoinnille. Teoksessa: Laine, P. (toim.). Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menettelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. UNIpress, 17-34.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas, yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki; Gaudeamus.

<https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/sokra/osallisuutta-paatoksiin/lait/lakimuutokset-2014-2015/sosiaali-huoltolaki> (luettu 30.8. 2017)

Julkaisemattomat lähteet

Lindstam S., & Harsu, A. 2016. Ohjaus. Power point -esitys.

Penna, V. 30.3.2018. Opinnäytetyön kommentointi sähköpostitse.

Kysely

Arvoisa kollega!

Opiskelen HAMK:ssa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Kulttuuri- ja taidetoiminta hyvinvoinnin edistäjänä -opinto-ohjelmassa. Teen opintoihin liittyvänä opinnäytetyönä kehittämistehtävän, jossa tarkastelen ryhmänohjaustoimintaa. Olen sopinut työnantajan kanssa, että kerään aineistoa Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisen säätiön henkilöstöltä. Toivon, että voisit omalta osaltasi olla antamassa kokemustietoa ohjaamisesta vastamalla alla oleviin kysymyksiin.

Palauta vastauksesi ke 14.03.2018 mennessä. Voit palauttaa vastauksesi sähköpostilla (heidi.rajala@phsps.fi) Käsittelen saamani aineiston luottamuksellisesti ja vain tähän opinnäytetyöhön. Halutessasi voit kysyä minulta lisätietoja.

Ystävällisin terveisin
Heidi Rajala (040 351 8969)
Oskun ohjaaja

1. Minkä verran sinulla on kokemusta ryhmänohjaustyöstä?
2. Onko sinulla koulutusta ryhmänohjaustyöhön? Minkälaista?
3. Kuvaile millaisia ryhmiä ohjaat työssäsi. Arvioi (yleisellä tasolla) ryhmäläistesi osallistumista ja sitoutumista toimintaan.
4. Miten käytät Muutoksen Ruori -itsearviointityökalua ryhmän ohjaustyössäsi?
Arvioi sen toimivuutta. Jos et, kerro miksi et käytä sitä?
5. Arvioi miten voit hyödyntää ohjaajana ryhmätoimintaa tukiessasi asiakkaiden kuntoutumista?
6. Mitkä ovat henkilökohtaiset vahvuutesi ryhmänohjaajana?
7. Kerro miten hyödynnät ohjaustyössäsi muiden työntekijöiden osaamista?
8. Koetko tarvitsevasi tukea jollakin ohjauksen alueella, millaista?
9. Miten ryhmänohjaajien osaamista ja ammatillisuutta tuetaan säätiöllä?

KIITOS!