

Sari Heikkinen

## Ryhmäohjaaminen

mielenterveystyön harjoitteluissa,

ohjeellinen sairaanhoitajaopiskelijoille



Sairaanhoitaja

AMK

Syksy 2020



KAMK • University  
of Applied Sciences

## Tiivistelmä

**Tekijä:** Heikkinen Sari

**Työn nimi:** Ryhmäohjaaminen mielenterveystyön harjoitteluissa, ohjelehtinen sairaanhoitajaopiskelijoille.

**Tutkintonimike:** Sairaanhoitaja (AMK), hoitotyön koulutusohjelma

**Asiasanat:** ryhmäohjaaminen, mielenterveys, harjoittelu, sairaanhoitajaopiskelija

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tehdä tuote Kajaanin ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoille mielenterveystyön ohjattujen harjoitteluiden ryhmäohjaamistilanteita varten. Kajaanin ammattikorkeakoulu toimi työn tilaajana. Mielenterveystyön vaihtoehtoihin ammattiopintoihin kuuluu yhteensä kymmenen viikkoa ohjattua harjoittelua, jonka aikana sairaanhoitajaopiskelijan on tarkoitus toteuttaa kolme tapaamiskertaa sisältävä ryhmäprosessi. Tavoitteena oli ohjelehtisen avulla kehittää näitä ohjaustilanteita. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, minkälainen ohjelehtinen auttaisi sairaanhoitajaopiskelijoita parhaiten erilaisten ryhmien ohjauksessa.

Opinnäytetyössäni käyn läpi ryhmän tunnusmerkkejä, ryhmän tavoitteita, sen jäsenten rooleja ja vuorovaikutusta. Kerron myös ohjaamisen perusteista, ohjaajan roolista ja toiminnasta. Kerron myös hoitotyön opiskelusta Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Mielenterveystyön harjoittelupaikat voivat olla erilaisia, mutta niissä on samanarvoisia asiakkaita. Nämä erilaiset henkilöt voivat hyötyä ryhmäkokemuksista, kunhan henkilö voi olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa ja kykenee kuuntelemaan.

Opinnäytetyöni tein tuotteistettuna työnä, jossa käytin laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä. Ohjelehtisen tekeminen toteutui viisivaiheisen tuotteistamisprosessin mukaisesti. Sain tuotteesta ehdotuksen opettajaltani, josta lähdin tuotetta ideoimaan. Teoriaan tutustuessani ideoin ja luonnostelin tuotetta mielessäni. Kehittely vaiheessa mietin, että teen tuotteesta pdf-dokumentin, joka on helposti ja nopeasti saatavilla ja käytettävissä missä vain. Sen voi myös halutessaan tulostaa itselleen. Viimeistelyvaiheessa kysyin mielipiteitä ohjelehtiseen sairaanhoitajaopiskelijoilta, jotka tulevat myöhemmin ohjelehtistä harjoittelussaan käyttämään. Johtopäätökseni oli, että ohjelehtinen, joka on helppo lukuinen ja helposti saavutettava ja selkeä toimii käytännössä parhaiten.

Vuosi 2020 on kulunut covid-19-epidemian varjossa, jolloin monessa yksikössä toiminta on supistunut tai mennyt kokonaan kiinni hetkellisesti lähikontaktien välttämiseksi. Mielenterveyspuolella tuen tarve ei kuitenkaan ole minnekään hävinnyt. Jatkotutkimuksena voisi selvittää, voisiko sairaanhoitajaopiskelijat ohjatuissa harjoitteluissa ollessaan toteuttaa ryhmäohjaamista verkon kautta tai ryhmäpuheluissa.

## **Abstract**

**Author:** Heikkinen Sari

**Title of the Publication:** Group Counselling in Mental Health Placements – a brochure for nurse students

**Degree Title:** Bachelor of Health Care, Nursing

**Keywords:** group counselling, mental health, practical training, nurse student

The subject of this thesis was to make a product for nurse students at Kajaani University of Applied Sciences to be used in group supervision sessions during practical training in mental health. The commissioner was Kajaani University of Applied Sciences. Alternative vocational studies in mental health include a total of ten weeks of supervised practical training during which a nurse student carries out a group counselling process with three appointments. The aim of this thesis was to develop these counselling situations with the help of a guide. The purpose was to study what kind of brochure would best help nurse students to counsel different groups.

The theoretical part of this thesis discusses the characteristics and goals of a group, roles of its members and interaction. The basics of counselling, role and activities of a counsellor, and nurse education at Kajaani University of Applied Sciences are introduced. Mental health placements may be different, but their clients are equal. These different individuals can benefit from group experiences as long as they can listen to and interact with others.

This thesis was made as a productized work using the reliability criteria of qualitative research. The brochure was made in accordance with the five-step productization process. A teacher proposed the subject. Studying the theory on counselling gave ideas for the product and a draft was made. In the development phase, it was decided to create a pdf document of the product that would be easily and quickly accessible and available anywhere. In the finalization phase, nurse students were asked to comment on the brochure because they would later use the brochure in their practical training. The result and conclusion were that a brochure which is clear, easily available and readable provides the best kind of help for students.

The year of 2020 has passed in the shadow of the COVID-19 epidemic, and operations in many units have been cut down or completely shut down momentarily to avoid close contacts. On the mental health side, however, the need for support has not disappeared. A follow-up study could find out whether nurse students, while in practical training, could implement group counselling sessions online or using group calls.

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Ryhmän tunnusmerkit ja ohjaamisen perusteet .....	2
2.1	Erilaiset ryhmät .....	2
2.2	Ryhmän tavoitteet.....	3
2.3	Ryhmäilmiöt ja ryhmän kehittyminen vuorovaikutteisesti .....	4
2.3.1	Ryhmän jäsenten roolit ja keskinäiset suhteet .....	8
2.3.2	Ryhmän kehitysvaiheet .....	10
2.4	Sairaanhoitaja ryhmänohjaajana .....	11
2.4.1	Ohjaamisen perusteet.....	12
2.4.2	Ohjaajan rooli .....	13
2.4.3	Ohjaajan toiminta.....	14
3	Hoitotyön opiskelu Kajaanin ammattikorkeakoulussa .....	18
3.1	Kajaanin ammattikorkeakoulun pedagoginen strategia .....	18
3.2	Mielenterveytyön opiskelu Kajaanin ammattikorkeakoulussa .....	19
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävä .....	20
5	Tuotteistamisprosessi.....	21
5.1	Tuotteistamisprosessista yleisesti.....	21
5.2	Kehitystarpeen tunnistaminen.....	22
5.3	Ideointi .....	22
5.4	Kehittely .....	23
5.5	Viimeistely .....	24
5.6	Ohjelehtisen arviointi ja markkinointi.....	25
5.7	Ryhmäohjaamisen ohjelehtinen sairaanhoitajaopiskelijoille.....	27
6	Pohdinta .....	28
6.1	Luotettavuus ja eettisyys.....	28
6.2	Ammatillinen kasvu ja johtopäätökset.....	30
6.3	Jatkokehityskohteet .....	32
	Lähteet .....	33
	Liiteluettelo.....	36

Litteet

## 1 Johdanto

Ryhmiä ohjaaminen on yksi keskeisistä työskentelytavoista mielenterveystyössä. Ryhmämuotoisessa toiminnassa on monia hoidollisia tekijöitä, joissa henkilö voi kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta ja hyväksyntää semmoisena kuin hän on (Hämäläinen, Kanerva, Kuhanen, Schubert & Seuri 2017, 211). Markkola, Mäkinen & Laine (2015, 26–28) kertoivat, että ryhmätoiminnalla vaikutettiin potilaan hoitamiseen kokonaisvaltaisesti monella osa-alueella. Positiivisina vaikutuksina kerrottiin potilaiden mielen virkistymisen, pitkäjänteisyyden ja toimintakyvyn paraneminen, toisten huomioon ottaminen ja omien asioiden kuulluksi tulemisen kokemuksen vahvistuminen.

Ryhmämuotoinen hoitaminen on taloudellisempaa kuin yksilölliset keskustelut, koska ryhmässä voidaan hoitaa monia asiakkaita samanaikaisesti. Kustannukset ryhmämuotoisessa hoitamisessa ovat alle puolet edullisempia kuin yksilöllisissä hoidoissa. (Ruesch, Helmes & Bengel 2015.) Jokainen on varmasti viime vuosina kuullut ja kokenut töiden tehokkuusvaatimusten kiristymisestä ja säästötoimenpiteistä alalla kuin alalla. Ryhmämuotoinen auttaminen sopii näin ollen mielestäni kustannustehokkaaseen työelämään hyvin.

Opintojen kolmantena vuonna aloitin vaihtoehtoiset ammattiopinnot mielenterveystyön opinnoissa, jolloin oli tarkoituksenmukaista valita opinnäytetyön aiheeksi alaan liittyvä teema. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ohjelehtinen, jota sairaanhoitajaopiskelijat voivat hyödyntää mielenterveystyön syventävissä harjoitteluissaan ohjatesaan erilaisia ryhmiä. Tämänkaltaiselle tuotteelle oli todellinen tarve.

Harjoitteluissa ja ryhmän ohjaamisessa pitää näkemykseni mukaan muistaa ETENEn (2001, 12–15) terveydenhuollolle tekemät eettiset ohjeet. Niihin kuuluvat oikeus hyvään hoitoon, ihmisarvon kunnioitus, itsemääräämisoikeus, oikeudenmukaisuus, hyvä ammattitaito ja hyvinvointia edistävä ilmapiiri sekä yhteistyö ja keskinäinen arvonanto.

Hyvin erilaiset henkilöt voivat hyötyä ryhmäkokemuksesta (Whitaker 2001, 15). Mielenterveystyöhöiden harjoittelupaikat voivat olla hyvin erilaisia, joissa voi olla hyvin erilaisia mutta samanarvoisia asiakkaita. Asiakkaiden tarpeet ja motivaatiot voivat siis kohdistua erilaisiin asioihin. (Jämsä & Manninen 2000, 21.) Tämän yrittäessäni muistaa ohjelehtistä tehdessäni.

## 2 Ryhmän tunnusmerkit ja ohjaamisen perusteet

Tässä luvussa kerron teoriaa ryhmän ohjaamisesta, erilaisista ohjaustyyleistä ja ryhmän tunnusmerkeistä. Kerron myös, miten sairaanhoitaja toimii ryhmänohjaajana.

### 2.1 Erilaiset ryhmät

Käsitteenä ryhmä eroaa satunnaisesta ihmisjoukosta (Niemistö 1998, 16). Ryhmä ei ole joukko henkilöitä, vaan yhteisen tavoitteen mukana muodostuu ryhmä (Helin-Salmivaara, Holmberg-Marttila, Meriranta, Timonen & Vainiomäki 2013, 41). Ryhmän yleisiä tunnusmerkkejä on jokin tietty koko, tarkoitus, säännöt, vuorovaikutus, työnjako, roolit ja johtajuus. Koko voi vaihdella, ollen yleensä 2–20 henkilöä. (Niemistö 1998, 16.) Ryhmän työskentelyn onnistumiseen vaikuttaa ryhmän koko, joten suositeltavampaa on pitää jäsenmäärä alle kymmenessä henkilössä (Fried, Heimonen, Kälkäinen & Laine 2014, 11). Virallisesta johtamisesta vastaa yleensä ryhmän esimies, ohjaaja tai terapeutti. Epävirallinen johtaja voi myös olla joku ryhmän jäsen, jolla on valtaa suhteessa toisiin ryhmän jäseniin. (Niemistö 1998, 16.)

Ryhmän jäsenet voivat olla esim. asiakkaita, potilaita, opiskelijoita, työntekijöitä tai asukkaita (Niemistö 1998, 67). On hyvä muistaa, että ryhmätoiminta ei ole hyvä kaikille ihmisille. Jos yksilö ei ole valmis olemaan vuorovaikutuksessa toisten henkilöiden kanssa tai kykene kuuntelemaan (esim. psykoosissa oleva asiakas, vaikeasti kehitysvammainen henkilö), hän tuskin hyötyy ryhmästä. (Niemistö 1998, 71.)

Suomessa ryhmäohjaus-käsitettä käytetään varsin väljästi yleisnimikkeenä toiminnalle, joka tapahtuu ryhmässä. Ryhmäohjaus keskittyy osallistujien ajatuksiin, käyttäytymiseen ja tunteisiin sisältäen usein myös neuvonnallisia ulottuvuuksia. (Ruponen R., Nummenmaa, A. & Koivuluhta M., 2000, 163.) Niemistön (1998, 24) mukaan ryhmät voidaan jakaa karkeasti viiteen eri aihealueeseen: psykoterapiaryhmät, ihmissuhderyhmät, kuntoutusryhmät, organisaation ja tiimin kehittämisen ryhmät sekä koulutusryhmät. Psykoterapiaryhmän tavoitteena on auttaa yksilöitä käsittelemään henkilökohtaisia ongelmiaan ryhmässä tapahtuvan eheytyksen ja integraation avulla. Tuolloin yksittäinen ryhmän jäsen samaistuu eheytyvän ryhmän toimintaan ja eheytyy myös itse sisäisesti.

Ihmissuhderyhmien tehtävänä on auttaa yksilöitä luopumaan tarpeettomasta suojautumisesta ja parantamaan vuorovaikutustaitojaan. Ihmissuhderyhmään voidaan lukea myös erilaiset lyhytkurssit. Kuntoutusryhmiin voi sisältyä somaattisen kuntoutuksen lisäksi sosiaalista ja psyykkistä kuntoutusta. (Niemistö 1998, 25–26.) Työelämässä on käytetty erilaisia tiimejä, joilla tarkoitetaan tavoitekeskeisesti ja tietoisesti perustettuja ryhmiä. Koulutusryhmäksi voidaan lukea parin päivän kurssi tai monivuotinen opiskeluryhmä. (Niemistö 1998, 28.)

Ryhmää, jossa siihen osallistuvilla henkilöillä on kokemusta ryhmässä käsiteltävästä aiheesta, kutsutaan vertaisryhmäksi. Näiden ryhmien käyttämisen on todettu edesauttavan potilaslähtöistä hoitotyötä. Hoidon arviointiin, toteutukseen ja suunnitteluun on tärkeää myös potilaan itse osallistua mielenterveystyössä. (Hämäläinen ym. 2017, 210.)

## 2.2 Ryhmän tavoitteet

Kaukkila ja Lehtonen (2008, 14) kertoivat, että meillä kaikilla lapsuuden perhe on ollut ensimmäinen ryhmä, mikä on antanut meille ryhmäkokemuksia. Myöhemmin ollessamme osa ryhmää pyrimme pitämään tai muuttamaan tuon lapsena saadun kokemuksen. Erilaisten ryhmien kautta voi etsiä muutosta, helpottumista tai virkistymistä elämäänsä.

Ruponen ym. (2000, 166) esittelevät viisi peruselementtiä, jotka ovat tärkeitä ryhmätoiminnassa. Nämä ovat samanaikaisesti suhteessa toisiinsa. Tekijät ovat:

1. Ryhmän tavoitteet ja toiminnot
2. Jäsenten tarpeet ja roolit
3. Ryhmäprosessit
4. Ryhmän johtajuus ja ohjaajan taidot
5. Ryhmän suunnitelma.

Ryhmällä olevat tavoitteet ovat keskeisiä ryhmään ja sen toimintaan sitovia tekijöitä. Olisikin hyvä, että jokaisen henkilön omat tavoitteet liittyisivät väljästi ryhmän yhteisiin tavoitteisiin. (Ruponen ym. 2000, 166.) Ryhmään sitoutumisen vaikuttavat henkilön aiemmat ihmissuhde- ja ryhmäkokemukset. On tärkeää, että tunteista ja erilaisista ajatuksista voidaan luvan kanssa puhua. (Heikkinen-Peltonen, Innamaa & Virta 2019, 246–247.)



Ohjatuilla ryhmillä on yleensä kaksi tavoitetta, asia- ja tunnetavoite. Toiminnan tarkoitus on erilainen eri ryhmillä ja määrittelee asiataavoitteen. Tunnetavoite voi olla psykologinen tai sosiaalinen perusteeltaan. Psykologinen peruste kertoo yksilön henkilökohtaisesta päämäärästä. Sosiaalinen peruste taas kertoo ryhmän jäsenten yhteisestä päämäärästä. (Niemistö 1998, 35–36.) Ihanteellisessa sosiaalisessa tilanteessa ollaan vuorovaikutustilanteissa läsnä, ymmärretään mitä hetkessä tapahtuu ja tarpeen mukaan osataan parantaa yhteistyötä muuttamalla tai kehittämällä sitä. (Dunderfelt 2016, osa 2).

Parhaimmillaan ryhmään kuuluvat henkilöt tekevät yhteistyötä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi tai kohderyhmänsä kanssa. Ryhmäprosessin kannalta olisi hyvä, jos ryhmää ohjaa vain muutama työntekijä. Näin ryhmän sisäinen toiminta sujuisi luontevammin. Jokaisella ohjaajalla on erilainen suhde ryhmään. (Niemistö 1998, 46.) Jos ohjaajia on enemmän kuin yksi, heidän keskinäinen luottamuksensa ja hyvä työnjako on perusta ryhmätyölle ja eduksi ryhmälle (Niemistö 1998, 72).

Ryhmän toimintaedellytyksiin kuuluvat ulkoiset rakenteet: fyysinen ympäristö (tila, valaistus, lämpötila, melu), aika, kokoontumistiheys, ryhmän koko ja jäsenten ryhmään liittymisen tapa. On tärkeää, että tila mahdollistaa tavoitteellisen toiminnan. Ryhmän perustehtävästä riippuu, mitä ehtoja paikan tulisi täyttää. Useimmat tavoitteelliset ryhmät kaipaavat rauhallisuutta fyysisesti suljetun tilan avulla. (Niemistö 1998, 51.) Ryhmän jäsenille on kerrottu tapaamisen rajattu aika, joka tukee heidän keskittymistään. Ryhmän ohjaaja kasaa tapaamiskertoja varten tarvittavat välineet ja huolehtii mahdolliset opasteet ryhmätilaan. (Fried ym. 2014, 11, 13.)

### 2.3 Ryhmäilmiöt ja ryhmän kehittyminen vuorovaikutteisesti

Ryhmän jäsenet ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa, ilmaisten itseään merkityksellisesti tai merkityksettömästi. Jokainen henkilö ymmärtää vuorovaikutusta omalla tavallaan, tulkiten sitä omaksumillaan malleilla ja käsitteillä. He vastaavat toisen käytökseen oman tulkintansa mukaan. Erilaiset merkitykset voivat aiheuttaa väärinkäsityksiä ja ristiriitoja. (Niemistö 1998, 18–19.)

Ryhmien kokoontumiset muodostavat yleensä sarjan, jossa erilliset istunnot liittyvät toiminnaltaan ja sisällöltään toisiinsa, muodostaen ajallisen kokonaisuuden. Ryhmän jäsenet, joita yhdistää sama tietty tarkoitus ja vuorovaikutus, tuntevat kuuluvansa samaan ryhmään myös tapaamiskertojen välillä. (Niemistö 1998, 20.)

Ryhmän merkitys riippuu siitä, minkä merkityksen yksilö sille antaa (Niemi 1998, 22). Ryhmän jäsenellä tulisi olla turvallinen olo, että hän uskaltaa osallistua ryhmään ja ottaa henkilökohtaisia riskejä. Jos yksilö ei koe oloaan turvalliseksi ryhmässä, hän ei osallistu siihen tai hän löytää tavan, miten eristää itsensä kokemuksesta. (Whitaker 2001, 5.) Ryhmätapaamisissa jäsenet voivat harjoitella itselleen tärkeitä sosiaalisten tilanteiden vuorovaikutustaitoja: ujo voi opetella kertomaan mielipiteensä, puhelias voi opetella muiden kuuntelemista, kaikkeen suostuva voi opetella sanoamaan ei (Tikkanen 2001, 105).

Aallon (2000, 16) mukaan turvallisuuden ryhmässä vaikuttavat seuraavat osatekijät:

- Luottamus; uskalletaan antautua haavoittuvaksi suhteessa ryhmän jäseniin, avoimuus heidän edessään ja uskallus ottaa vastaan toisten luotettavaksi osoittautumiset ja heidän tukensa.
- Hyväksyntä; turvallisuuden tunne on sitä suurempi, mitä haavoittuvuudelle alttiimmalle alueella hyväksyntä kohdistuu.
- Avoimuus; henkilö uskaltaa ilmaista itseään ja on sitä avoimempi mitä turvallisemmaksi hän ryhmän kokee.
- Tuen antaminen; viestimme toisille ryhmän jäsenille, että hän kykenee selviytymään vastaan tulevista haasteista.
- Halukkuus yhteistyöhön eli sitoutuminen; halu saavuttaa yhteistyössä ryhmän kanssa päämäärä, joka on samalla viesti luottamuksesta ryhmää kohtaan.

Resilienssi -sana on suomennettu välillä muutosjoustavuudeksi, joka painottuu voimakkaasti ryhmistä puhuttaessa. Epävarmuus, kriisit ja muutokset ovat osa normaalia elämää, jolloin sosiaalisen yhteisön resilienssi etenee myönteisen muutoksen tai vastoinkäymisen jäsentymisestä yhteisön kokonaiskuvaan ja olemiseen. Ryhmän vuorovaikutus on usein sen selviämisen tärkein perusta. Ryhmän luottaessa sen jäseniinsä, tukien toisiaan ja toimien vastavuoroisesti se pystyy myös selviämään kohtaamistaan vastoinkäymisistä sanoittamalla kohdatut haasteet. Ryhmätsolla resilienssi kohdentuu tulevaisuutta kohti ennakoivasti toimien haasteissa, joita toimintaympäristö luo. (Lipponen 2020, kappale 7.)

Ryhmän jäsenmäärä liittyy kahteen vastakkaiseen ryhmäilmiöön: hajoamiseen ja kiinteytymiseen. Ryhmäytyminen ja yhteishenki ryhmän jäsenten välillä, ryhmää kohtaa tuntema vetovoima ja samanmielisyys koetaan usein myönteisesti ilmentäen kiinteytymistä. Kiinteytymisen negatiivisena puolena on ryhmäpaine, joka uhkaa vapaata itsenäisyyttä. Tällöin ryhmän jäsen mukauttaa omaa mielipidettään ryhmän normin mukaiseksi. Ryhmän hajoamisessa ryhmän jäsenet muodostavat pienempiä muutaman hengen alaryhmiä. Tätä esiintyy selkeämmin suuremmissa ryhmissä. (Niemistö 1998, 57.)

Ryhmän koko vaikuttaa ryhmän dynamiikkaan (taulukko 1). Ihannekoko vaihtelee ryhmän perustehtävästä johtuen, esim. psykoterapiaryhmien koko 5–10 henkilöä, kasvuryhmien koko 12–16 henkeä. Ongelmanratkaisutehtävissä pienet, viiden hengen ryhmät on havaittu tehokkaiksi. Isommissa ryhmissä työskentely jakautuu usein pienempiin alaryhmiin. Ryhmän jäsenten vuorovaikutus vähenee, jos ryhmäkoko saavuttaa yhdeksän henkilön rajan. Isommissa ryhmissä ohjaajan rooli korostuu mukautuen johtajakeskeiseksi, jolloin myös saattaa herätä riippuvuuden tunnetta auktoriteettia kohtaan (Niemistö 1998, 57–59).

Pienryhmä	Suuryhmä
aktiivinen	passiivinen
osallistuminen tasaista	osallistuminen epätasaista
persoonallinen	anonyymi, yksilön tarpeet hukkuvat
saman mielinen, paine yhdenmukaisuuteen	enemmän ristiriitoja, kilpailua, polariteetteja
kehitysmahdollisuus itsenäisyyteen	polariteetit lähtevät yksilön tarpeiden ja ryhmäntarpeiden kohtaamisesta

Taulukko 1. Pienten ja suurten ryhmien laatueroja (Niemistö 1998, 59).

Ryhmät voidaan jakaa avoimiin ja suljettuihin ryhmiin. Uusien ryhmän jäsenten liittyminen ryhmään riippuu ryhmän luonteesta. Täysin suljettu ryhmä ei ota uusia jäseniä ryhmätoiminnan käynnistyttyä kokoontuen ennalta määritetyn ajanjakson ajan. Avoin ryhmä voi toimintansa ajan ottaa uusia jäseniä poislähtevien tilalle huomioiden ennalta määrätyn kokonsa. Tavallisesti ihmisuhde-, koulutus-, kuntoutus- ja terapiaryhmät ovat suljettuja ryhmiä. Avoimia ryhmiä ovat usein

työryhmät. Suljettu ryhmä on käytännöllisempi terapiaryhmissä luoden ryhmään pysyvyyden tunnetta ja sitä kautta ryhmäkiinteyttä. Esim. psykiatrisissa sairaaloissa saattaa olla jatkuvasti täydentyvä terapiaryhmä. (Niemistö 1998, 60–61.) Asioiden käsittelyiden etenemistä ja katkeamattomuutta edistää suljettu ryhmä, koska se tukee samalla ryhmäytymistä (Fried ym 2014, 11).

Yksilöiden ominaisuuksista ryhmässä toimimisesta on tehty seuraavanlaisia oletuksia:

- Sukupuoli. Naiset osallistuvat ryhmätilanteisiin aktiivisemmin kuin miehet. He mukautuvat helpommin enemmistön mielipiteeseen ja puhuvat enemmän. Miehet esiintyvät kilpailevimmin ja varmemmin kuin naiset.
- Älykkyys. Älykkäämmät ryhmän jäsenet eivät ole niin mukautuvia kuin vähemmän älykkäät. Muita älykkäämmät yksilöt ovat usein aktiivisempia ja suositumpia.
- Johtajuus. Usein fyysisesti kookas henkilö valitaan johtajaksi. Ryhmän johtaja on usein myös muita vanhempi ja älykkäämpi käyttäytyen itsevarmasti ja dominoivasti.
- Sopeutuminen ja ihmiskeskeisyys. Tehokasta ryhmätoimintaa edistävät sopeutuvat jäsenet, pelokkaat ja epäsovinnaiset ehkäisevät tehokasta toimintaa. Positiivisesti toisiin ihmisiin suuntautuvat yksilöt lisäävät ryhmän sosiaalista vuorovaikutusta, ryhmän moraalialia ja kiinteyttä, asioihin suuntautuvat yksilöt ehkäisevät niitä.
- Erityistaidot. Ryhmän tehtävän kannalta erityistaitoja omaava yksilö on yleensä aktiivisempi kuin muut. Hän myös vaikuttaa muita enemmän ryhmäpäätökseen ja tehtävän suorittamiseen.

Ryhmätyöskentelyn kannalta tärkeimpiä ominaisuuksia ovat motivaatio ja kyvykkyys. (Niemistö 1998, 63–64.)

On väliä, minkälaisessa ympäristössä ryhmä työskentelee. Pöydän muodolla ja istumajärjestyksellä vaikutetaan ryhmän jäsenten väliseen vuorovaikutukseen. Ihmissuhde- ja terapiaryhmissä käytetään paljon ympyrämuotoa, jolloin kaikilla ryhmän jäsenillä on parhaat edellytykset olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa. (Niemistö 1998, 118.)

### 2.3.1 Ryhmän jäsenten roolit ja keskinäiset suhteet

Yksittäinen henkilö voi käyttäytyä ryhmätilanteessa eri lailla kuin muissa elämän tilanteissa. Tätä kokemuseroa voi ymmärtää roolin kautta. Roolin voi määritellä yhden tai useamman henkilön tyypilliseksi käyttäytymiseksi jossain tietyssä tilanteessa. Henkilöt kokevat usein rooliodotuksia, josta johtuen roolit ovat tiedostettavissa. Roolikäyttäytymisellä on seuraksensa, koska ne ovat usein sidoksissa sosiaalisiin systeemeihin (esim. organisaation viralliset asemat). Roolit tulisi oppia, että voi sosiaalistua yhteiskuntaan. Vuorovaikutustilanteissa roolissa toimitaan tavallisesti vastavuoroisesti, esim. lääkäri ja potilas, opettaja ja oppilas. (Niemistö 1998, 84–86.) Vuorovaikutuksessa on olennaista, että osapuolet reagoivat toistensa reaktioihin sekä se, ettei kukaan pysty varmuudella ennustamaan, mitä tulee tapahtumaan seuraavaksi. (Wahlbeck 1999, 167).

Ryhmän jäsenillä on erilainen arvo, tärkeys ja valta ryhmässä. Tämä valta jakaantuu eri tavalla eri ryhmissä. Valta voi perustua mm. asemaan (esim. ryhmän johtaja), osaamiseen, ystävällisyyteen, ulkonäköön. Ohjaaja voi käyttää valta-asemaansa myös väärällä tavalla, esim. käsiteltävän aiheen valinnasta ja siitä tapahtuvan keskustelun hallinnoimisella. Valtasuhteet selviävät kysymällä tai ryhmän toimintoja seuraamalla. Vallassa olevaa katsotaan ja kuunnellaan enemmän. Vastaavasti henkilön, kenellä ei valta-asemaa ole, puheisiin ei reagoida herkästi, ehdotuksiin ei tartuta ja häntä sivuutetaan. (Niemistö 1998, 120–121.)

Ryhmätilanteessa ihmiset, ollessaan keskenään kontaktissa, muodostavat keskinäisiä suhteita, joita kutsutaan tunnesuhteiksi. Toistuvat tapaamiset kuten jo ensitapaaminenkin herättävät tunteita, esim. hyväksyntää, kiintymystä, torjuntaa, vastenmielisyyttä yms. Tunteiden kokemiseen vaikuttaa toisen ihmisen käyttäytyminen sekä oma sisäinen tila. Toinen henkilö voi herättää tietynlaisia tunteita koska hän muistuttaa jotain toista henkilöä. Tätä kutsutaan transferenssiksi eli tunteen siirroksi. Johtoasemassa olevat henkilöt, esim. ryhmänohjaajat saattavat herättää joissain ihmisissä pelkoa tai uhmaa koska heillä on valta-asema. Tunnesuhteilla on merkitystä ryhmän jäsenten yhteistoiminnalle ja ilmapiirille. Ihmiset liittyvät mielellään niihin, joilta saavat hyväksyntää ja välttävät niitä, joista eivät pidä tai jotka torjuvat heitä. (Niemistö 1998, 123–126.)

Ryhmän jäsenten keskinäiset myönteiset asenteet parantavat yhteistoimintaa ja lisäävät keskinäistä vetovoimaa eli ryhmän kiinteyttä. Riippumatta ryhmän tehtävästä, sen kiinteys on usein etu koska tällöin ryhmän jäsenet ovat sen tehtävään sitoutuneita. Ryhmän perustehtävästä riippuen tunnesuhteiden selvittelyn merkitys vaihtelee. Terapiaryhmässä yksilöllä on mahdollisuus ymmärtää omaa toimintaansa ja ottaa henkilökohtainen vastuu elämästään. Mm. ihmissuhde-

ryhmissä jäsenillä on henkilökohtainen vastuu omista tunnesuhteistaan ja koko ryhmällä on kollektiivinen vastuu ryhmästä. Kollektiiviseen vastuuseen kuuluu se, että ryhmän jäsenet kunnioittavat toisiaan ja itseään käyttäytymällä suhteissaan todellisten tunteiden mukaisesti. Koska ihmiset ovat erilaisia eivätkä kaikki automaattisesti kunnioita toisia ryhmän jäseniä, ryhmän ohjaaja voi auttaa ryhmäänsä tiedostamaan vastuullisuutta yhteistyössä ryhmän kanssa. (Niemistö 1998, 123–126.)

Ryhmän normisuhteet menevät usein osittain päällekkäin valtasuhteiden kanssa. Normin avulla ryhmän jäsenet toimivat samanlaisella tavalla, esim. nyökyttelevät ymmärtävästi. Normisuhteet kertovat ryhmän jäsenten suhteesta ryhmän tiedostettuihin ja tiedostamattomiin sääntöihin. Sovittujen sääntöjen lisäksi ryhmät kehittävät omia normejaan. (Niemistö 1998, 126.) Ryhmän vuorovaikutusta havainnoimalla ryhmän ohjaaja voi saada kuvan ryhmänsä suhteista. Tällöin hän voi arvioida ryhmän jäsenten toisiinsa kohdistamia valtapyrkimyksiä, tunneilmaisuja ja norminsäätelyä. Havaintojen avulla ryhmän ohjaaja voi toimia helpommin tilanteen vaatimalla tavalla. (Niemistö 1998, 128.)

On tärkeää, että jokaisella ryhmän jäsenellä on vähintään yksi positiivinen suhde ryhmässä. Sosiodynaamisen vaikutuksen käsite tarkoittaa ilmiötä, jossa yksilöiden negatiiviset, neutraalit ja positiiviset valinnat jakautuvat epätasaisesti ryhmän jäsenten kesken. Sosiometrinen työskentely on paljastavaa ja sen avulla voi analysoida ja aktivoida jäseniä henkilökohtaisissa valinnoissa. Sosiometrinen konkretisointi on vähemmän latautunutta kuin suorat henkilövalinnat (esim. kenet valitset parhaaksi ystäväksesi), jonka takia se sopii hyvin alkuvaiheessa oleville ryhmille. Riippuen kysymyksestä, jokin henkilö voi saada todella paljon positiivisia valintoja ja toiset eivät tule valituksi koskaan. Klassisen sosiometrian avulla voidaan parantaa ryhmädynamiikkaa tekemällä piilevät ryhmärakenteet tietoisiksi ja näkyviksi. Ryhmätapaamisen ensimmäisellä kerralla tutustumisvaiheessa jäsenet voivat vaikka kertoa, kenet he havaitsivat ensimmäisen kerran. Erilaisia paljastavia kuvioita, sosiogrammeja, voi tehdä joko piirtäen tai ihmisten kesken asettamalla käsi toisen olalle. Toinen ryhmän toimintaa lämmittelevä kysymys voi olla esim. kiintopisteiden käyttäminen kuvitellulla kartalla kertoen mistä on kotoisin. (Niemistö 1998, 131–134.)

Ryhmän ollessa vuorovaikutuksessa keskenään jokaiselle ryhmän jäsenelle tulee rooli tai rooleja. Ryhmässä roolilla tarkoitetaan henkilön käyttäytymistä tai osallistumistapaa, jota muut ryhmän jäsenet odottavat häneltä. Roolit vaihtelevat usein tilanteiden muuttuessa. Jotta ryhmä voi toimia, erilaiset roolit ovat välttämättömiä. Yksittäisen henkilön poistuttua ryhmästä, roolirakenne voi muuttua ja ne voivat muodostua uudelleen. Ryhmän perustehtävä ja henkilöiden keskinäiset

suhteet vaikuttavat erilaisten roolien syntyyn ryhmässä. Henkilöt voivat joutua johonkin rooliin tai he voivat haluamaansa rooliin myös hakeutua. Ryhmän jäsen voi tuntea oman roolin ristiriitaiseksi, johtuen hänen omista odotuksistaan tai ryhmän jäsenten muista rooleista. Erilaisia ryhmärooleja ovat ylläpitävät, tehtäviä edistävät ja häiritsevät roolit. (Heikkinen-Peltonen ym. 2019, 244–246.)

### 2.3.2 Ryhmän kehitysvaiheet

Tavallisesti erilaiset ryhmät noudattavat etenemisen suhteen mallia, jossa on alku-, keski- ja loppuvaihe. Alkuvaiheessa ryhmä muodostuu ja ryhmän jäsenet orientoituvat tehtäväänsä ja toisiinsa. Keskivaiheessa ryhmä käsittelee teemojaan. Loppuvaiheessa ryhmä alkaa orientoitumaan työskentelyn päättämiseen. (Niemistö 1998, 166.) Ryhmillä on taipumus muuttua ajan kuluessa ja jotkin ryhmät voivat myös kehittyä. Muuttuminen voidaan nähdä myös vaiheesta toiseen siirtymisenä. Kehittymistä tapahtuu ryhmän mennessä kohti sen tavoitetta. (Whitaker 2001, 36.)

Ryhmän kehitysprosessi voidaan kuvata myös viisivaiheisena prosessina: muotoutuminen, kuohunta, yhdenmukaistuminen, yhteistyön ja yhteisöllisyyden vaihe ja lopetus. Prosessin etenemiseksi ryhmän tulisi olla pitkäkestoinen ja henkilöiden samat. Alun muotoutumisen ja toisiin tutustumisen jälkeen seuraa kuohuntavaihe, jolloin ryhmään kuuluvien henkilöiden persoonallisuus tulee esille ja he uskaltavat ilmaista omia, eriäviäkin mielipiteitään. Yksittäisten henkilöiden välille voi syntyä konflikteja ja ohjaajaan voi kohdistua kritiikkiä. Tällaisissa tilanteissa on tärkeää, että ohjaaja auttaa henkilöitä käsittelemään rakentavasti esille tulleita ristiriitoja. Ryhmän yhteenkuuluvuus kasvaa, kun turvallisuus lisääntyy ja näin ryhmän tavat toimia tulevat vahvuuksiksi. (Heikkinen-Peltonen ym. 2019, 246–247.) Ryhmätyöskentely ei ole kaikille entuudestaan tuttua, jonka takia konflikteja saattaa myös syntyä herkemmin (Vehviläinen 2020, luku 4).

Me-henki syntyy ryhmälle, kun sen koheesio eli kiinteys ja henkilöiden välinen avoimuus ja yhteistyö lisääntyvät. Tässä yhdenmukaisuusvaiheessa korostuu henkilöiden arvostaminen, selkeät toimintatavat ja toimiva yhteistyö. Jos ristiriitoja syntyy, ne sovitellaan. Ohjaajan tulee toiminnallaan auttaa aktiivisesti ryhmää pääsemään eteenpäin ja tuoda esille henkilöiden eri näkemyksiä ja taitoja. (Heikkinen-Peltonen ym. 2019, 247.)

Ryhmän yhteistyö on parhaimmillaan neljännessä eli yhteistyön ja yhteisöllisyyden vaiheessa. Tuolloin ryhmän jäsenten erilaisuutta osataan hyödyntää ja ilmapiiri on hyvä. Ryhmän jäsenet toimivat yhteisen edun mukaisesti. Haikeus, kiitollisuus ja suru liittyvät lopetusvaiheeseen. (Heikkinen-Peltonen ym. 2019, 247–248.)

Ohjaajalla on erilaiset roolit ryhmän kehitysvaiheissa. Alkuvaiheessa ohjaajan tehtävänä on muodostaa mukava ja riittävän turvallinen ilmapiiri. Aloittaessa uuden ryhmän toimintaa ryhmän perustehtävä tulisi käydä selkeästi läpi ja tutustuttaa ryhmän jäsenet toisiinsa. Tavoitteellisen ryhmätyön edellytys on ihmisjoukon muodostuminen ryhmäksi. (Niemi 1998, 179.) Huumorin käyttäminen on sallittua, koska se vaikuttaa ryhmän yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen mm. lievittämällä jännitystä (Kauronen 2016, 121).

Ryhmän toimiessa eteen saattaa tulla konflikteja, jotka olisi hyvä käydä kunnolla läpi. Ohjaaja voi rohkaista jäseniä tarkastelemaan jäsenen omaa osuutta konfliktin synnyssä. Kun ryhmän jäsenet kokevat olonsa turvalliseksi eikä valtakysymyksiä ole käsiteltävänä, pääsevät luovuus ja harmonian tunteet ryhmässä mahdollisiksi. Ohjaaja voi rohkaista yksilöä pohdintoihin ja selkeyttää ryhmästä nousevia johtopäätöksiä. Näin ohjaaja voi edistää avoimuutta ja keskinäistä solidaarisuutta. Ohjaaja ei saa olla liian innokas häiritsemään ryhmän toimintaa. Ryhmän lopetusvaiheessa ohjaaja antaa jäsenille mahdollisuuden päättää keskeneräiset asiat. (Niemi 1998, 180.) Ryhmän kesken voidaan vaikka arvioida, mitä on saatu yhdessä aikaan tai voidaan käydä läpi aiempia ryhmän vaiheita. Arvioinnille on tärkeää jättää tilaa, koska lopetusvaiheen keskusteluista on hyötyä sekä ryhmälle että ohjaajalle. (Niemi 1998, 191.)

#### 2.4 Sairaanhoitaja ryhmänohjaajana

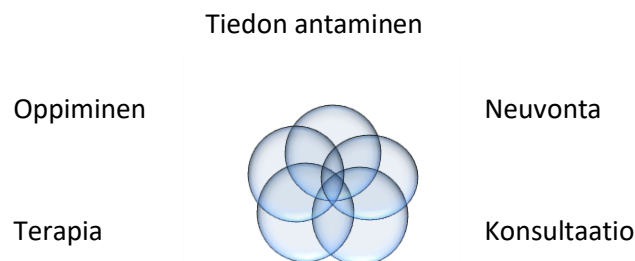
Seuraavissa alaluvuissa kerron ohjaamisen perusteista ja siitä, miten sairaanhoitajan olisi hyvä toimia ohjaustilanteissa. Työskennellessään sairaanhoitajan tulee ottaa huomioon voimassa oleva lainsäädäntö. Potilaan asemasta ja oikeuksista laki säätelee, että potilaan ihmisarvoa ei saa loukata ja hänen yksityisyyttään pitää kunnioittaa (L 17.8.1992/785). Terveystieteiden lain (L 30.12.2010/1326) mukaan toiminnan tulee olla asianmukaisesti toteutettua, laadukasta ja turvallista. Salassapito- ja vaitiolovelvollisuudesta on säädetty sosiaalihuollon laissa asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 22.9.2000/812). Sen mukaan myöskään opiskelija ei saa kertoa sivullisille asiakkaisiin tai potilaisiin tai heidän läheisiinsä liittyvistä asioista ilman lupaa. Vaitiolovelvollisuus jatkuu myös toiminnan päättymisen jälkeen.



### 2.4.1 Ohjaamisen perusteet

Ohjaamisella tarkoitetaan yksinkertaistettuna käytännöllisen opastuksen antamista ja ohjauksen alaisena toimimista huomioiden yhteiskunnan asetukset ja lait. Ohjausteorioita on lukusia erilaisia, mm. vuorovaikutus-, persoonallisuus-, organisaatio-, oppimis- ja käyttäytymisteorioita. Ohjaustyön kuvaukset ja ohjaus-käsite eroaa sen mukaan, korostetaanko niissä menetelmää, ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutusta, toimintaympäristöä, omaa kokemusta, kulttuurieroja vai käsitteellisiä viitekehyksiä. Ohjaus voidaan myös nähdä tilanteeksi, jossa ohjaustyötä tekevä asettuu ohjattavan palvelukseen tarjoten hänelle aikaa, kunnioitusta ja huomiota. (Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä 2011, 16.) Monenlaiset lähestymistavat ja menetelmät sisältyvät ohjaamiseen. Seuraamalla ryhmätilanteita ja ohjattavien prosessointia tekniikoita voi muuttaa. (Kauronen 2016, 27.)

Ohjaustilanteessa ohjaajan tuella ja häneltä saadun tiedon avulla ryhmän jäsen on ongelman ratkaisija. Ohjaajan tulisi pidättäytyä valmiiden ratkaisujen esittämisestä. Ohjaus voi olla suunnitelmallista toimintaa, jonka avulla ryhmän jäsentä kannustetaan ottamaan vastuuta omasta hyvinvoinnistaan ja terveydestään tukien häntä löytämään omat voimavaransa. (Vänskä ym. 2011, 17.) Ohjaamisessa on myös kyse henkilön oppimisesta, joka voi olla muistamista, toistamista, ulkoa opettelua tai opitun soveltamista. Oppimista on myös merkityksen löytäminen, ymmärtäminen, oivaltaminen, ajattelun muuttuminen tai ihmisenä muuttuminen. (Vänskä ym. 2011, 21.) Ohjaukseen liittyy tavalla tai toisella aina elementit tiedon antamisesta, neuvonnasta, konsultaatiosta, terapiasta ja oppimisesta (kuva 1). Jokainen ohjaustilanne on erilainen, joissa painotukset ovat erilaisia. (Vänskä ym. 2011, 19.)



Kuva 1. Ohjaustyöhön sisältyvät elementit (Vänskä ym 2011, 19).

Konstruktivinen ohjaustyylillä on tapa ajatella asioita, tavallaan filosofinen viitekehys, jossa ohjaus ei perustu yhteen teoriaan tai lähteeseen vaan se ottaa vaikutuksia useista eri teorioista. (Vänskä ym. 2011, 21.) Ohjauksen tavoite on käynnistää henkilön oppimisprosessi ja tukea sitä. Ohjaustilanteen ongelmaksi voi myös muodostua opitun asian tai toiminnon siirtovaikutus, eli miten opittu asia siirtyy henkilön toimintaan ja uusiin toimintaympäristöihin. Yksi ymmärtämisen kriteereistä on se, että opittua asiaa voi käyttää uudessa tilanteessa. Henkilön oman toiminnan ja ajattelun reflektointi kuuluu oppimistilanteeseen. (Vänskä ym. 2011, 23.)

Kokemusperäisessä oppimisessa omakohtainen kokemus toimii oppimisen perustana ja lähtökohjana. Oppimisen näkökulmasta kokemukseen perustuva tieto on tehokkaampaa kuin pelkkä kuuntelu ja passiivinen läsnäolo. Ohjaajan tehtävä voi olla kokemuksellisen oppimisprosessin helpottaminen suunnittelemalla erilaisia oppimistehtäviä, joiden perustana on ryhmän jäsenten aiemmat taidot ja tiedot. (Ruponen ym. 2000, 165.)

#### 2.4.2 Ohjaajan rooli

Ryhmän ohjaajalla voi olla erilaisia rooleja. Ryhmän johtaja huolehtii ryhmän normeista, ymmärtävä kuuntelija ottaa vastaan ryhmäilmiöt ja pyrkii ymmärtämään niitä. Vaikuttajan roolissa ohjaaja ohjaa aktiivisesti ryhmää sen tavoitetta kohti. Roolit eivät synny itsestään, vaan ne ovat ohjaajan persoonallisuudesta ja ammatillisesta kasvusta tullut kehityksen tulos. (Niemistö 1998, 181.)

Henkilö samaistuu rooliinsa, jolloin hän kokee olevansa tuo rooli. Tällöin rooliin liittyy henkilökohtainen minä-elämys, tunne siitä että on juuri tällainen. Tätä henkilön itseään kokemaa käsitystä ja kokemusta sanotaan psykologiassa identiteetiksi. Kun tietyssä roolissa työskentelevä henkilö alkaa tehdä uutta työtä, kokemuksen kasvaessa ja toimintatapojen vakiintuessa uusi rooli kehittyy ja uusi ammatillinen identiteetti ja ammattirooli vahvistuu. Roolit voi mieltää käyttäytymistapumuksina, identiteetit kokemuksina. Roolin avulla henkilö toimii toisten henkilöiden kanssa. Ryhmässä yksilö voi tulla tietoiseksi roolistaan, vastaroolistaan ja identiteetistään. Rooliaan voi myös muuttaa. Luovalle ryhmälle edellytyksenä on se, että joku aloittaa uuden asian, johon muut ryhmän jäsenet tarttuvat. Ryhmän vuorovaikutustilanteessa henkilö voi käyttää rooliaan uutta luovalla tai tuhoavalla tavalla. (Niemistö 1998, 94–95.)

Toimiessaan tietyssä roolissa henkilö noudattaa sääntöjä, jotka voivat olla selkeitä tai väljästi esille tuotuja. Henkilön on löydettävä tasapaino roolin asettamien vaatimusten ja omien, henkilökohtaisen identiteetin välillä. Melkein jokaisella suomalaisella on ollut elämänsä aikana kontakti terveydenhuollon henkilön kanssa, josta on jäänyt muistijälkiä asiakkaan ja potilaan rooleista. Nämä kokemukset vaikuttavat myöhemmin asiakkaan ennako-odotuksiin ja -oletuksiin. (Vänskä ym. 2011, 26.)

Ryhmän toimintaa johtaa ryhmän ohjaaja, joka auttaa ryhmää työskentelemään sen perustehtävän mukaisesti. Näin myös ryhmän perustehtävä määrittää ohjaajan roolia. Ohjaajan nimike vaihtelee tehtävän mukaan. Ryhmätoiminnasta huolehtiminen tapahtuu eri keinoin, keskustelun ohjaamista avoimesti tai aiheen mukaan, toiminnallisesti, teettämällä harjoituksia tai yhdistelemällä näitä. Kaikissa ryhmätilanteissa ryhmäohjaajalta ei edellytetä erityistä ohjaustaitoa. Ryhmämuotoinen kouluttaminen tavallisesti tähtää taitojen ja tietojen kehittämiseen ja siirtämiseen, jolloin kouluttajalta odotetaan kouluttamistaitoa eikä ryhmädynamiikan hoitoa. Ihmissuhdetyössä ohjaajan koulutus on itsestään selvää, jolloin ohjaajien ryhmää koskeva ymmärrys helpottaa heidän johtamistyötään ryhmässä. (Niemi 1998, 67.)

Ohjaajalla on yleisesti toimiessaan kaksi erilaista roolia, jolloin hänen roolinsa on jossain määrin ristiriitainen. Hän työskentelee jonkin organisaation edustajana, jolloin hänen tulee noudattaa ammatillisen roolinsa mukaisesti käytäntöjä ja lakeja. Asiakkaan kohtaaminen, asiakaspalvelutilanne tähtää usein ongelman ratkaisevaan vuorovaikutukseen. Tällöin ohjaajan ammatillinen tehtävä on asiakkaan auttaminen, jolloin roolissa korostuu emotionaalisuus. (Vänskä ym. 2011, 27.)

### 2.4.3 Ohjaajan toiminta

Ryhmän tavoitteiden saavuttamisessa ohjaajaa auttaa se, että hän selkiyttää ensin itselleen oppimistilanteiden tavoitteet, tehtävien kuvaukset, ohjeet ja toteuttamispuitteet. Erilaiset tehtävät on hyvä valita ryhmän kehitysvaiheen mukaisesti. Alkuvaiheen tehtävien on hyvä olla riittävän turvallisia ja luottamusta edistäviä, esim. parityöskentelyä. (Ruponen ym. 2000, 166–167.)

Ryhmätoiminnan alkaessa ohjaajan tulisi ottaa vastaan jokainen ryhmään tuleva huomioiden hänet henkilökohtaisesti. Ryhmän yhteenkuuluvuutta lisää yhteinen aloitus, jossa toivotetaan kaikki tervetulleiksi. (Fried ym. 2014, 18.) Ryhmän ohjaajan rooli on alkuvaiheessa tärkeä. Osallistujat voivat olla aluksi epävarmoja, koska eivät tunne vielä toisiaan. He ovat usein muodollisesti koh-

teliaita ja voivat olla varautuneita. Tässä vaiheessa ohjaaja voi lämmitellä ryhmää joko esittelemällä henkilöt toisilleen kysymällä nimet. Heiltä voi myös kysyä miksi he ovat tulleet ryhmään ja mitä he siltä odottavat. Alussa on myös hyvä sopia käytännön asiat: tapaamisajat ja -kerrat ja tauot, miten ilmoitetaan, jos ei pääse paikalle. Ryhmän ohjaaja huolehtii keskusteluissa, että jokainen saa tasapuolisesti aikaa keskusteluille, huolehtii että toisten puheenvuoroja kuunnellaan. Hän antaa tunteille tilaa ja ohjaa tarvittaessa henkilön ammattiavun puoleen. Ryhmän ohjaajan olisi hyvä olla avoin, osata kuunnella toisia ja olemaan itsekin välillä hiljaa, hänen tulee itse olla psyykkisesti tasapainossa. Hän ei saa dominoida ryhmää ja pystyy ottamaan vastaan voimakkaatkin tunteet. Ohjaaja pystyy antamaan kritiikkiä ja ottamaan sitä myös vastaan. (Kärkkäinen & Nylund 1996, 43–44.)

Ohjaajan tulisi vahvistaa koheesiota ryhmän aloittaessa toimintaansa. Erilaiset esittelyharjoitukset ja yhteistyötehtävät edistävät koheesiota. Ohjaaja voi pyytää aktiivisesti palautetta, tehdä yhteenvedoja ja varmistaa, että jokainen osallistuu. Tarjoamalla kahvia tai ruokaa alkuvaiheessa saadaan myös yhteenkuulumisen tunnetta vahvistettua. Ryhmätoiminnan loppuvaiheessa koheesiota voi vähentää antamalla yksilöllisiä tehtäviä ja keskusteluilla, miten ryhmän jäsenet toimivat ryhmän ulkopuolella. (Heikkinen-Peltonen ym. 2019, 242–243.)

Ryhmätoiminnassa kannattaa huomioida asiakaslähtöisyys ja yksilön osallisuus hyvänä toimintatapana (Söderlund 2012, 39). Ryhmän ohjaajan tulisi huomioida ryhmäkokonaisuus ja sen jäsenen yksilölliset kokemukset. Jos yksittäinen ryhmän jäsen kokee, että hänen ylitseen kävellään tai hänet sivuutetaan, hänen toimintansa voi lamaantua. Yksilö voi myös kostaa kokemansa sabotoidulla ryhmän ilmapiiriä ja toimintaa. (Niemistö 1998, 42.)

Ohjaajan tulee omalla esimerkillään näyttää mallia esim. aikarajojen pitämisestä tulemalla paikalle ajoissa ja pitämällä tauon sovittuna mittaisena. Jos ohjaaja lipsuu aikarajoista, myös ryhmäläiset alkavat niissä helposti lipsua, jolloin ryhmärakenne muuttuu. (Niemistö 1998, 52.)

Rajoista, eli ulkoisista rakenteista on hyvä tiedottaa ryhmän jäseniä jo etukäteen, että he voivat niihin sitoutua. Tämä kuuluu ohjaajan tehtäviin. Jos rajoja ei ole ennen ryhmätoiminnan alkua annettu, ne voidaan sopia ryhmätoiminnan alussa. Kun rajat ovat selvät, niitä rikotaan vähemmän ja ryhmän toiminta on helpompaa. Ihannelanteessa ryhmä kokoontuu säännöllisesti samassa paikassa sovittuna aikana. (Niemistö 1998, 62.)

Toimintaansa aloittavissa pitkäkestoisissa ryhmissä olisi hyvä, jos ohjaaja voi valita ryhmän jäsenet. Jos ulkopuolinen taho valitsee ryhmäläiset, toiminta ei välttämättä ole hyvää. (Niemistö 1998, 66). Ryhmänohjaajat saavat kuitenkin usein, esim. kuntoutuksessa, osallistujaryhmän valmiina. Tällöin ohjaajan valinnan vapaus rajoittuu työskentelymenetelmiin ja lähestymistapaan. Uudelle ohjaajalle motivoituneet ryhmän jäsenet muodostavat ns. helpon ryhmän. (Niemistö 1998, 70–71.)

Ohjaajan tulee arvioida ryhmän toimintaa esim. havainnoimalla ryhmäkokonaisuutta sekä sen yksittäisiä jäseniä. Arviointikeinoista on hyvä päättää ennen ryhmätoiminnan alkua, jolloin ryhmän jäsenet ovat niistä tietoisia toiminnan alkaessa. Arvioinnin tarkoituksena on suhteuttaa havainnot ryhmän perustehtävään, eteneekö ryhmä halutulla tavalla vai estääkö jokin sitä? Arvioinnin ja havaintojen perusteella ohjaaja voi muuttaa esim. omaa ohjaustaan seuraavassa tapaamisessa. Ryhmätoiminnan päätyttyä ryhmän toimintaa on myös tärkeää arvioida, osallistujilta voi esim. kysyä kirjallista palautetta. Arvioiden avulla tehdä parannusta seuraavaa ryhmää ajatellen. (Niemistö 1998, 75–76.) Liimatainen (2019, 21) kertoi kysyneensä palautetta ryhmäläisiltään heidän kokemuksestaan jokaisen tapaamiskerran lopuksi peukuttamalla. Ryhmän jäsenet olivat laittaneet silmät kiinni ja osoittaneet ylöspäin olevalla peukulla positiivista kokemusta, poikittaisella kokemuksella neutraalia kokemusta ja alaspäin olevalla peukulla negatiivista kokemusta.

Ryhmän ohjaajan on hyvä huomioida oman ohjaustoimintonsa vaikutukset. Ohjaajalla on oltava käsitys ryhmän perustehtävästä ja siitä mitä ryhmä koettaa saavuttaa. Kun ryhmä on käynnistynyt, ohjaaja ratkaisee mitä tekee milloinkin, jolloin hän joutuu sekoittamaan puoliksi suunniteltuja ohjaustekoja spontaaneihin tekoihin. Ohjausteot vaikuttavat eri tavalla eri henkilöihin vaikuttaen ryhmäprosessin kulkuun. Ohjaaminen vaatii siksi taitoa ja tahdikkuutta. (Niemistö 1998, 183.)

Mielenterveyden Keskusliitto ry on kouluttanut ryhmän vetäjiä Oma-apuprojektiin. Siinä kantavana ajatuksena on ihmisten tasavertainen tukeminen toisiaan kohtaan vertaistuen avulla. Vetäjien koulutus tähtäsi siihen, että ryhmän vetäjä osaa viedä juttua eteenpäin. Vetäjän ei tarvitse tietää, mistä ihmisten erilaiset ongelmat johtuvat tai miten ne ratkaistaan. Parhaimmillaan ryhmän vetäjä voi auttaa ryhmän jäseniä auttamaan itse itseään. Ryhmien toiminnan voi luokitella keskusteluryhmäksi. (Kärkkäinen, Nylund 1996, 8–9.) Oma-apuprojektissa on huomattu toimivaksi sellainen ryhmä, jossa ihmiset viihtyvät yhdessä. Alussa ryhmän vetäjä kertoo esim., että täällä on joukko ihmisiä, jotka ovat kokeneet masennusta. Tästä ryhmä lähtee itse määrittelemään väljästi ongelmaansa. (Kärkkäinen & Nylund 1996, 11.)

Ryhmän ohjaaja joutuu jossain vaiheessa väistämättä tilanteeseen, jossa ohjauksella ei saavuteta haluttuja tuloksia. Ryhmän jäsen ei välttämättä itse halua muutosta, pysty muutokseen tai ei saa muissa palveluissa tukea. Ohjaustilanteet voivat myös kariutua ohjaajan ja ohjattavan välisiin ristiriitoihin. Jos ristiriitatilanteita tulisi usein, ohjaajan on syytä miettiä omaa työskentelyään ja mahdollisesti tehdä jotain eri lailla. Jos asetettuihin tavoitteisiin ei päästä, syystä riippumatta, ohjaaja voi tuntea itsensä osaamattomaksi ja taitamattomaksi. Tällöin hänen on hyvä miettiä ohjaustilanteita tarvittaessa myös työryhmän tai työnohjaajan kanssa. Ohjaustilanne olisi hyvä nähdä kokonaisuutena, johon vaikuttaa organisaation lisäksi myös rakenteet ja puitteet, jossa toiminta tapahtuu. (Vänskä ym. 2011, 14.)

### 3 Hoitotyön opiskelu Kajaanin ammattikorkeakoulussa

Tässä kappaleessa kerron hoitotyön opiskelusta Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Uudet sairaanhoitajaopiskelijat aloittavat opiskelun Kajaanin ammattikorkeakoulussa kaksi kertaa vuodessa, vuoden alussa ja syksyllä. Perusopinnot jälkeen opiskelijat valitsevat heitä kiinnostavat vaihtoehtoiset opinnot, joissa yhtenä vaihtoehtona on mielenterveystyö. Vaihtoehtoisissa opinnoissa viimeisen opiskeluvuoden aikana opiskelijat saavat valittuun aiheeseen liittyen paljon opetusta ja tekevät alalla pidemmän, 10 viikon ohjatun harjoittelun.

#### 3.1 Kajaanin ammattikorkeakoulun pedagoginen strategia

Kajaanin ammattikorkeakoulu on aloittanut toimintansa vuonna 1992. (Kajaanin ammattikorkeakoulu, Toiminta, n.d.). Pedagogisen toimintatavan tarkoitus on yhtenäistää oppimisen käsitystä niin oppilaiden kuin opettajien sekä sidosryhmien kesken (Heikkinen ym. 2014, 1). Opiskelijan tehtävänä on koulutuksen aikana hankkia työelämän edellyttämä asiantuntijuus, joka kehittyy käytännön kokemusten kautta kriittisen ajattelukyvyn avulla. Kajaanin ammattikorkeakoulun pedagogisessa strategiassa kerrotaan opiskelijan asiantuntijaprofiilin kehittymisestä. Teoriatiedon ja käytännön tekemisen lisäksi asiantuntijuuden kehittyminen vaatii kykyä ohjata ja toiminnan kriittistä arviointia. Oman oppimisen organisointi ja säätely kuuluvat itsesäätelyyn, kuten myös kyky tietojen ja taitojen soveltamisessa uusiin tilanteisiin. Itsesäätelyvalmiuksien oppiminen varsinkin opiskelujen alkuvaiheessa luo pohjan asiantuntijaksi oppimisen perusvalmiuksille ja ammatilliselle osaamiselle. (Kajaanin ammattikorkeakoulu, Asiantuntijuus, n.d.)

Pedagogisessa toimintatavassa sekä opiskelijat että henkilökunta oppivat erilaisia taitoja ja yrittäjämäistä asennetta yhdessä toimien. Oppiminen tapahtuu projektimaisesti (Heikkinen ym. 2014, 7) tiimeissä, jotka miettivät työelämästä nousseita kysymyksiä tai kehittävät uusia palveluita tai tuotteita työelämälähtöisesti (Heikkinen 2018, 1).

### 3.2 Mielensterveystyön opiskelu Kajaanin ammattikorkeakoulussa

Sairaanhoitajaopiskelijat suorittavat ammattiopintoina seitsemän opintopisteen mielensterveys- ja päihdehoitotyön kurssin, minkä jälkeen on yhdeksän opintopisteen eli kuuden viikon mittainen harjoittelu. Opiskelun kolmantena vuotena sairaanhoitajaopiskelijat voivat valita vaihtoehtoisiksi opinnoiksi mielensterveystyön 30 opintopisteen opintokokonaisuuden. Nämä opinnot sisältävät 15 opintopisteen verran työharjoittelua, joka käytännössä vastaa 10 viikon mittaista harjoittelua. Harjoittelun voi tehdä yhdessä paikassa tai jakaa kahteen osaan eri paikoissa suoritettaviksi. (Opinto-opas 2017.)

Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio (2015, 40) kertoivat, että sairaanhoitajan pitäisi kliinisen hoitotyön mielensterveys- ja päihdehoitotyön osaamiskuvauksen mukaisesti osata kohdata erilaisissa ympäristöissä asiakkaita. Heidän kanssaan tulisi toimia voimavaralähtöisesti, mielensterveyttä edistävästi ehkäisten häiriöitä. Sairaanhoitajan tulisi myös osata tukea akuutissa kriisissä olevaa henkilöä.

Mielensterveys- ja päihdehoitotyön opinnoissa ja ohjatuissa harjoittelussa on tavoitteena, että opiskelija oppii kohtaamaan kriisissä olevan, mielensterveysongelmaisen ja riippuvuusongelmasta kärsivän ihmisen. Opiskelija oppii hyödyntämään näyttöön perustuvaa tietoa mielensterveystyössä toimiessaan hoito- ja kuntoutusprosessissa asiakaslähtöisesti ollen osa moniammatillista työryhmää. Opiskelija osaa toimia ja työskennellä mielensterveyttä edistävästi ja mielensterveystyön häiriöitä ennaltaehkäisevästi suunnitellen, toteuttaen, arvioiden ja kehittären eri-ikäisten mielensterveyden häiriöistä kärsivien ihmisten hoitotyötä sekä edistäen asiakkaan ja hänen perheensä terveyttä ja hyvinvointia hyödyntären hoitotyön tietoperustaa ja eri menetelmiä. Opintojakson teorian sisältöjen aikana opitaan mielen rakentumista, mielensterveyden edistämistä, mielensterveystyön häiriöiden ehkäisemistä, tarpeenmukaista hoitoa ja kuntoutusta, pohditaan eettisiä kysymyksiä ja opitaan arvioimaan sekä kehittämään omaa toimintaa hyödyntären työnohjausta. (Opinto-opas 2017.)



#### 4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävä

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa ohjeellinen, jota sairaanhoitajaopiskelijat voivat hyödyntää mielenterveystyön vaihtoehtoisten ammattiopintojen harjoitteluissaan ohjatesaan erilaisia ryhmiä. Tavoitteena on ohjeellisen avulla kehittää vaihtoehtoisten ammattiopintojen ohjatun harjoittelun ryhmäohjausta.

Tutkimustehtäväni on:

- Minkälainen ryhmäohjaamisen ohjeellinen auttaa sairaanhoitajaopiskelijaa erilaisten ryhmien ohjauksessa?

## 5 Tuotteistamisprosessi

Tässä luvussa kerron teoriaa tuotteistamisprosessista ja sen eri vaiheista sekä siitä, miten ohjelehtisen tekeminen eteni työssäni.

### 5.1 Tuotteistamisprosessista yleisesti

Tuote itsessään voi olla aineellinen, aineeton tai niiden yhdistelmä. Sosiaali- ja terveysalan tuotteet auttavat alan kansallisten ja kansainvälisten tavoitteiden saavuttamisessa huomioiden myös alan eettiset ohjeet. Sosiaali- ja terveysalan tuotteeseen liittyy usein tuotteen sisältöä tukeva vuorovaikutustilanne, joka tulisi huomioida palvelutuotteita kehittäessä. (Jämsä & Manninen 2000, 13–14.)

Sosiaali- ja terveysalan osaamisessa taitoa ja tutkittua tietoa osataan hyödyntää eri tilanteissa soveltaen mm. asiakkaan tarpeiden tunnistamisessa, tavoitteiden asettamisessa yhteistyössä asiakkaan ja moniammatillisen työryhmän kanssa, valiten sopivimmat auttamistavat ja toteuttaa suunnitelma arvioiden sen toteutumista. (Jämsä & Manninen 2000, 23.)

Tuotteen suunnittelu ja kehittäminen jäsentyy sosiaali- ja terveysalalla tuotekehityksen viisiportaisen perusvaiheiden mukaisesti. Ensimmäinen vaihe on **tunnistetaan ongelma tai kehitystarve**, jonka jälkeen tulee **ideointi** ratkaisun löytymiseksi. Tämän jälkeen **tuotetta luonnostellaan, kehitetään** ja lopuksi **viimeistellään**. Siirtymistä vaiheesta toiseen voi tehdä joustavasti, edellinen vaihe voi olla vielä kesken. (Jämsä & Manninen 2000, 28.)

Valitsin Jämsä & Mannisen tuotteistamisprosessin, koska se soveltuu hyvin sosiaali- ja terveysalalle. Viisiportainen perusvaiheiden jaottelu tuntui myös itsestäni loogiselta. Opinnäytetyön tilaajana toimii Kajaanin ammattikorkeakoulu. Tilaajan toiveena oli saada sairaanhoitajaopiskelijoille tuote, jonka avulla he voivat mielenterveystyön harjoitteluissa helpommin ohjata ryhmiä.

Tämän opinnäytetyön tekeminen ja tuotteistamisprosessi sisälsi tuotekehitystä, joten tämän voi mieltää myös projektiksi, joka sisälsi erilaisia osaprojekteja. Tässä vastuullisena henkilönä toimin itse, projektin ohjausryhmään kuuluivat ohjaavat opettajat ja vertaiset. (Jämsä & Manninen 2000, 85–86). Myöhemmin testausvaiheessa koekäyttäjinä olivat sairaanhoitajaopiskelijat.

Sairaanhoidajan opintoihin sisältyy erilaisia kursseja, joissa opiskellaan projektiluontoisesti ja tehdään projekteja. Opintojen alkuvaiheessa projektitoiminnan kurssin avulla opiskelijat pääsevät tutustumaan tarkemmin projektitoiminnan perusteisiin. (Opinto-opas 2017.)

## 5.2 Kehitystarpeen tunnistaminen

Opinnäytetyössäni kehitin uutena tuotteena ohjelehtisen sairaanhoitajaopiskelijoille (kuva 2.).



Kuva 2. Tuotteen kehittäminen. (Manninen, Jämsä 2000, 30).

Sain ehdotuksen tuotteesta opettajaltani. Aihe on ollut tarjolla aiemminkin opiskelijoille, ja sitä oli aloitettu tekemään, mutta työ oli jäänyt kesken. Sairaanhoitajaopiskelijoille ei ole olemassa kirjallisia ohjeita ryhmähoidon ohjaamisesta. Syventävään harjoitteluun kuuluu oman ryhmäprosessin toteutus, joten ohjelehtiselle oli todellinen tarve.

## 5.3 Ideointi

Painotuotteet, kuten ohjelehtiset ja esitteet ovat hyvin yleisiä informaation välittämisen muotoja. Niiden suunnittelu etenee tuotekehityksen vaiheiden mukaisesti. Lopulliset tuotteen sisältö ja ulkoasu koskevat valinnat tehdään tekovaiheessa. Asiasisällön valintaan vaikuttaa se, missä tarkoituksessa ja laajuudessa ja kenelle tietoa on tarkoitus jakaa. Tekstin olisi auettava lukijalle ensilukemalta, jolloin tekstin ydinajatuksen tulee olla selkeää. Ydinajatusta selkiyttää hyvä jäsentely ja otsikoiden muotoilu. Värejä voi käyttää tehostekeinoina. (Jämsä & Manninen 2000, 56–57.)

Opinnäytetyön kirjoitin Kajaanin ammattikorkeakoulun laatimien kirjallisten ohjeiden mukaisesti. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ohjelehtinen ryhmäohjaamisesta. Tutustuessani ryhmäohjaamiseen liittyvään kirjallisuuteen, pohdin mielessäni vaihtoehtoja, minkälainen tuote palvelisi sairaanhoitajaopiskelijoita parhaiten. Työn tilaajan kanssa keskustellessani vaihtoehtoista sisällytin ohjelehtiseen myös teoriaa ryhmistä ja ohjaamisesta, tehden teoriaosuudesta vähän pidemmän mitä itse olin alun perin ajatellut. Ideointivaiheessa mietin, että tekisin tuotteen sähköisesti, pdf-versiona.

Tuotteen luonnostelu alkaa sen jälkeen, kun on tehty päätös, millainen tuote on tarkoitus suunnitella sekä valmistaa. Tarkoituksena on selvittää, ketkä ovat suunniteltavan tuotteen ensisijaiset hyötyjät ja millaisia he ovat palvelun tai tuotteen käyttäjinä. Kun tuote on suunniteltu käyttäjäryhmän tarpeet, kyvyt ja muut ominaisuudet huomioiden, se palvelee heitä tehokkaimmin. Sosiaali- ja terveysalalla tuotteen ensisijaisia käyttäjiä voivat olla henkilökuntaan kuuluvat, jolloin asiakkaat saavat hyödyn välillisesti palvelun tuottajan kautta. (Jämsä & Manninen 2000, 43–44.)

On tärkeää määritellä kohderyhmä ja tavoitteet tehden tuotetta suoraan kohderyhmälle kuin ”kaikille”. Hyväkään ideaa ei kannata lähteä viemään eteenpäin, jos se ei sovi kohderyhmälle. (Kortesuo 2019, 29, 31.) Opinnäytetyössäni tein tuotteen sairaanhoitajaopiskelijoille, jolloin koulutusohjelman puitteissa osasin huomioida käyttäjäryhmän tarpeita. Opinnäytetyöni avulla myös sairaanhoitajaopiskelijoiden asiakkaat tulevat olemaan hyödynsaajia. Sairaanhoitajaopiskelijat voivat suorittaa ohjattuja harjoitteluita monenlaisissa työyksiköissä mielenterveys- ja päihdehoitotyön kentillä. Tämän takia ohjelehtisestä piti kehittää semmoinen, että se palvelee mahdollisimman hyvin erilaisia ryhmäohjaustilanteita.

#### 5.4 Kehittäminen

Kun tuotteen tarkoitus on välittää informaatiota asiakkaille, keskeinen sisältö muodostuu tosiasioista, joilla pyritään ilmaisemaan täsmällisesti ja ymmärrettävästi vastaanottajan tiedontarve huomioiden. Tuotteen kehittäminen voi tehdä jäsentelemällä tuotteen asiasisältöä. Kehittämisessä eteen tulevia ongelmia ovat asiasisällön määrä sekä tietojen muuttumisen ja vanhentumisen mahdollisuus. Tuotteen kohderyhmä voi olla laaja, jolloin voi olla vaikeaa tuottaa kaikille sopivaa asiasisältöä. (Jämsä & Manninen 2000, 54.)

Luonnostellessani ohjelehtistä, mietin mitä asioita haluan teoriaosuuteen tuoda esille. Alusta lähtien mielessäni oli check-listan tyyppinen listaus (kuva 3) ryhmäohjaamistilanteita varten. Ajatuksena oli tehdä ohjelehtinen, josta pääasiat olisi helppo tarkistaa nopeasti. Ohjelehtinen olisi helppo pitää mukana, joko tulostettuna tai sähköisesti katsottavissa vaikka kännykän kautta. Asiasisällön, eli teoriaosuuden jaottelu tuntui välillä haastavalta. Ohjelehtisen tekstiä kirjoittaessani huomasin, ettei samalla kannattanut liikaa miettiä lopullista ulkoasua ennen kuin itse teksti oli valmis. Kokeilin siirtää muokausvaiheessa olevaa tekstiä mallipohjalle (kuva 4) ja muokata tekstiä siinä, mutta työn tekeminen niin tuntui liian haastavalta. Päätinkin, että teen ensin tekstin valmiiksi Word-tiedostoon, jonka ulkoasua muokkaisin myöhemmin.

#### Ryhmän ensimmäinen kerta / alkuvaihe

- Esittele itsesi ja ryhmän jäsenet
- Ryhmän jäsenten tutustuminen toisiin esim. lämmittelytehtävän kenet huomasi ensin avulla
- Läpikäytävät asiat:
  - Ryhmän tavoitteet ja tehtävät
  - Säännöt
  - Käytänteet, esim. tauot, poissaolojen ilmoittamisen ja ryhmän avoimuuden (avoin vai suljettu ryhmä) suhteen
  - Vaitiolovelvollisuus
- Alkuvaiheessa ryhmä muodostuu, sen jäsenet orientoituvat tehtäväänsä ja toisiinsa.
- Ohjaajan tehtävä:
  - Muodostaa mukava ja riittävän turvallinen ilmapiiri, näyttää mallia esim. aikarajojen pitämisestä
  - Havainnoi ryhmäkokonaisuutta ja sen yksittäisiä jäseniä. Alussa jäsenet voivat olla epävarmoja, muodollisesti kohteliaita ja varautuneita koska eivät tunne toisiaan. Huolehdi keskusteluissa tasapuolisuus, toisten puheenvuorot kuunnellaan.

Kuva 3. Check -listausta ohjelehtisen kehitysvaiheessa.

**RYHMÄOHJAAMINEN MIELENTERVEYSTYÖN HARJOITTELUISSA**

ohjelehtinen sairaanhoitajaopiskelijoille

Tästä ohjelehtisestä löydät perusasioita ryhmäohjaamisesta, ryhmistä ja sen tavoitteista. Ohjelehtiseen on kuvattu konkreettisia asioita, mitä voit mieltä etukäteen ennen ensimmäistä tapaamista. Ryhmätapaamiset on jaettu kolmeen eri vaiheeseen.

Erilaisia ryhmämuotoja

- Hajoaminen: erityisesti isommissa ryhmässä ryhmän jäsenet muodostavat pienempiä muutaman hengen alaryhmiä
- Kiinteytyminen: Kun ryhmäytyminen ja yhteishenki on hyvä, ryhmä on samanmielinen ja vetovoima ryhmää kohden on positiivinen. Ryhmäpaine, joka uhkaa vapautta itsenäisyyttä voidaan nähdä kiinteytymisen negatiivisena puolenä.

Mieti ja tee ennakkoon

- Keskustele ohjaajan kanssa ryhmämuotoista ja toteutustavoista
- Pohdi ryhmän kokoa: pienryhmä on aktiivisempi ja siinä osallistuminen on tasaisempaa kuin suurryhmässä. Ryhmän koko voi vaihdella 2-20 hengen välillä, ideaali monelle ryhmälle 5-9 henkeä. Harjoittelussasi ryhmän koko kannattaa pitää pienempänä, 2-5 henkeä
- Onko ryhmä avoin vai suljettu, eli voiko uusia jäseniä liittyä ryhmätöihin alettua
- Tarkista fyysinen tila, sen olisi hyvä olla rauhallinen, fyysisesti suljettu. Järjestele tuolien paikat, ympyrämuodossa keskinäiselle vuorovaikutukselle on parhaat edellytykset. Olisi hyvä, että ryhmä voi kokoontua aina samassa paikassa samaan aikaan.

Kuva 4. Ohjelehtisen muokkaamista mallipohjaa käyttäen.

## 5.5 Viimeistely

Tuotteen kehittämisen eri vaiheissa on hyvä kerätä palautetta ja arviointia, joiden pohjalta tuotetta on hyvä viimeistellä. Viimeistely voi olla esim. yksityiskohtien hiomista tai käyttö- tai toteutusohjeiden tekemistä. Viimeistelyvaiheeseen kuuluu myös tuotteen jakelun suunnittelu ja markkinointi. (Jämsä & Manninen 2000, 80–81.)

Opinnäytetyöprosessin aikana keräsin palautetta ohjaavalta opettajalta, kirjaston informaatikolta ja opinnäytetyön opponenteilta. Tuotteen viimeistelyvaiheessa kysyin palautetta ohjelehtisen tekstiversiosta mielenterveystyön ryhmän opiskelijoilta ja opinnäytetyön opponenteilta. Kuu-delta ystävältäni kysyin palautetta ohjelehtisen luettavuudesta ja visuaalisesta ilmeestä. Ystävil-läni ei ole kokemusta mielenterveystyöstä, jonka takia en pyytänyt heiltä kommentteja sisällöstä. Huomioin kaikki saamani palautteet, joiden avulla parantelin ohjelehtistä.

Kun tekstiversio oli valmis, lähdin työstämään ohjelehtisen ulkoasua canva.com -sivuston kautta. Olin kuullut sivustosta aiemmin, mutta en ollut siellä kertaakaan vierailut. Kesäkuussa 2020 opin näytetyöni suunnitelman esityksessä yksi kuulijoista suositteli sivustoa, ja sitä katsoessani vaikutuin monipuolisista vaihtoehtoista. Valitsin mallipohjan Blue and Brown How To Wear a Mask Coronavirus Awareness Poster, koska siinä oli mielestäni sopiva väritys. Fontiksi valitsin Asap Regular, koska se oli mielestäni selkeä. Otsikoihin käytin lihavoitua ja kursivoitua, että ne olisi helppompaa huomata ohjelehtistä silmäiltäessä. Väliotsikot kursivoitin ja tein isommalla fontilla. Kursivoitin myös muutamia tärkeimpiä avainsanoja tekstistä. Ajatuksena oli laittaa ohjelehtiseen kuvia, mutta tekstin määrän takia siihen ei niitä mahtunut, enkä ohjelehtisen sivumäärää halunnut enää kasvattaa.

## 5.6 Ohjelehtisen arviointi ja markkinointi

Aineiston keruussa voi hyödyntää sähköpostia. Sähköpostikyselyssä suositellaan käytettävän lyhyitä, avoimia kysymyksiä. Menetelmä sopii rajatussa kysymyksenasettelussa rajatulle ryhmälle. Etuihin luetaan se, että kyselyn voi lähettää nopeasti suurellekin joukolla ja vastaukset saa kirjallisessa muodossa. Menetelmän hankaluutena on kuitenkin se, ettei siinä muodostu henkilökohtaista kontaktia osallistujan ja tekijän välille. (Kylmä & Juvakka 2007, 104.)

Syyslukukauden 2020 alkupuolella sain valmiiksi ohjelehtisen tekstiversion, jonka lähetin 1.10.2020 sähköpostilla arvioitavaksi mielenterveystyön ryhmän sairaanhoitajaopiskelijoille. Ryhmään kuului 18 opiskelijaa. Alkuperäinen ajatus oli lähettää kysely sairaanhoitajaopiskelijoille, jotka olivat jo suorittaneet tai ovat lähiaikoina suorittamassa mielenterveystyön syventävää harjoittelua. Syksyllä selvisi, ettei harjoitteluissa ollut yhtenäistä ryhmää, miltä olisin voinut palautetta kysyä. Ohjaavan opettajan pyynnöstä lähetin kyselyn omille opiskelijakollegoilleni, jotka ohjelehtistä tulevat myöhemmin harjoittelussaan käyttämään. Ajatukseni oli muokata ohjelehtisen sisältöä saamieni vastausten perusteella, jonka takia ohjelehtisen teksti oli pelkästään kirjoitettu word-tiedostoon. Palautteita varten tein lyhyen kyselyn sähköisesti Microsoft Forms:n kautta (liite 3), jonka toimitin sähköpostilla opiskelijoille saatteen (liite 2) ja ohjelehtisen tekstiversion (liite 4) kera. Vastausaikaa oli 11.10.2020 asti.

Sähköpostilla lähettämäni mielipidekyselyyn sain kuusi (6) vastausta. Puolet vastaajista, kolme (3) henkilöä, piti alussa olevaa teoriaosuutta liian pitkänä, puolet sopivan mittaisena. Avoimia vastauksia teoriaosuudesta:

*"Ehkä asioiden kertomisen hieman lyhyemmin.. en tiedä toisaalta onko se miten helppoa, koska sinällään kaikki teoria oli oleellista asiaa :-D"*

*"Kattava, napakka teoriaisuus, mielestäni se sisältää kaiken oleellisen."*

*"Ryhmässä toimimisen oletuksia? Tarviiko ko. tietoa."*

*Ryhmän toimimiseen liittyvät oletukset. Jonkinlaista rytmitystä aiheeseen: teoria ja ohjeistus ryhmän suunnitteluun."*

Kohdan mieti / suunnittele ennakkoon -osion kaikki vastaajat kokivat hyödylliseksi. Avoimia vastauksia mieti / tee ennakkoon osiosta:

*"Mielestäni hyvä kohta, sillä se valmistaa etukäteen tilannetta, joka parantaa itse toteutusta."*

*"Voi hyvin hyödyntää tulevassa harjoittelussa"*

*"Alustus hyvästä, jääkö väljyyttä tarpeeksi mahdolliselle muutokselle."*

*"Voisiko siihen lisätä ryhmätarpeen/aiheiden kartoituksen asiakkailta/potilailta."*

Ryhmien tapaamiskertoja koskevan osion viisi (5) henkilöä koki hyödylliseksi, yksi ei. Avoimia ajatuksia ryhmien tapaamiskertoja osiosta:

*"Todella hyvä, konkreettinen esimerkki."*

*"Selkeä runko."*

*"Tällaista otsikkoa ei ollut, joten oletin tämän tarkoittavan ryhmän prosessin kulkua."*

Kaikki vastaajat vastasivat pystyvänsä ohjaamaan ohjelehtisen avulla aiempaa helpommin erilaisia ryhmiä. Avoimia palautteita ohjelehtisestä:

*"Aika paljon tekstiä, mutta kuten aiemmin jo sanoin, kaikki oli asiaa. Ehkä tietoa voisi kuitenkin jotenkin yrittää vielä tiivistää, jotta lehtinen olisi helpompi lukuinen. Kenties värit/kuvat olisi kiva lisä. Todella hyödyllinen opas mielestäni!"*

*"Hyödyllinen ja tiiviin tuntuinen työkalu kentälle."*

*”Napakka teoriaosuus. Selkeä ohjaajan näkökulmasta oleva ryhmän suunnittelu, toteutus ja arviointi kuvaus tärkeää. Ohjaajan toimet eri ryhmän vaiheissa tärkeitä. Ohjelehtiseen näiden otsikointi, jotta lukija pääsee hahmottamaan lehtisen sisällön nopeasti. Tärkeä aihe.”*

Otin nämä palautteet huomioon ohjelehtistä suunnitellessani. Tämän jälkeen suunnittelin ohjelehtisen ulkoasua canva.com sivuston avulla. Kysyin mielipiteitä ulkoasuun ja luettavuuteen liittyen kuudelta (6) ystävältäni ja parantelin ulkoasua heiltä saatujen mielipiteiden avulla. Tässä vaiheessa ohjelehtisen sisältöön ei juurikaan enää tullut muutoksia, kuten olin ajatellutkin.

Markkinoin ohjelehtistä syksyllä, opintojen alkaessa kertomalla opinnäytetyöstäni mielenterveystyön tunnilla opiskelijoille. Ryhmämme aloitti mielenterveystyön vaihtoehtoiset opinnot syyslukukaudella 2020. Ohjelehtisen esittelin samalle ryhmälle 9.11.2020 kliinisten seminaarituntien aikana. Muuta markkinointia en tehnyt. Opinnäytetyön tekemisestä ei aiheutunut isommin kuluja, ainoastaan tulostuksiin liittyvät kulut. Ohjelehtisen jaoin sähköisesti kulujen syntymisen minimoimiseksi.

## 5.7 Ryhmäohjaamisen ohjelehtinen sairaanhoitajaopiskelijoille

Ryhmäohjaaminen mielenterveystyön harjoitteluissa -ohjelehtisen (liite 1) alussa kerroin ensin lyhyesti teoriaa erilaisista ryhmistä, sen tavoitteista ja ryhmäilmioistä. Listasin ennakkoon mietittäviä ja tehtäviä käytännön asioita, joita opiskelijan olisi hyvä tehdä osittain yksin ja osittain yhdessä harjoittelun ohjaajan kanssa. Koska harjoittelupaikoissa tehtävät ryhmäohjaamisen tilanteet voivat vaihdella paljon, tein kolmivaiheisen ohjeistuksen, mitä asioita voisi huomioida milläkin ryhmän tapaamiskerralla. Kirjasin lopuksi ylös, mitä ryhmätapaamisten jälkeen pitäisi tehdä ja listasin suositeltavia kirjallisuuslähteitä, joista opiskelija voi lisätietoa lukea.

Ohjelehtinen on tuotettu Kajaanin ammattikorkeakoulun sairaanhoito-opiskelijoiden käyttöön. Se on tallennettuna sähköisessä muodossa DevMoodleen mielenterveystyön kurssin tiedostoihin yhteistyössä opettajan kanssa. Sieltä opiskelijat saavat sen esille muutamalla klikkauksella. Ohjelehtistä voivat hyödyntää myös esim. terveydenhoitajaopiskelijat. Kajaanin ammattikorkeakoululla on ohjelehtiseen päivitysoikeudet.



## 6 Pohdinta

Opinnäytetyö kehitti ammatillista osaamistani ja tuotteen kehittämistä ohjelehtisen osalta. Opinnäytetyöprosessin eteneminen aiheanalyysistä opinnäytetyösuunnitelman kautta valmiiseen opinnäytetyöhön on ollut opettavaista, mielenkiintoista mutta myös haastavaa. Pohdinnassa kerroin yksityiskohtaisemmin opinnäytetyöni luotettavuudesta, eettisyydestä, johtopäätöksistäni sekä ammatillisesta kasvustani.

### 6.1 Luotettavuus ja eettisyys

Terveydenhuoltolaki (L 30.12.2010/1326) säättää, että toiminnan on perustuttava näyttöön ja hyviin hoito- ja toimintakäytäntöihin. Opinnäytetyöni perustuu tutkittuun tietoon ja kirjallisuuteen, ja luotettavuutta voi arvioida käyttämieni lähteiden kautta. Opinnäytetyön tekemisessä en kopioinut tai plagioinut tekstejä. Tein valinnat käyttämiini aineistoihin osin suositusten perusteella, osin sen takia että ne sopivat aiheeseen. Jotkin lähteet olivat jo aika vanhoja, mutta edelleen paljon käytettyjä koska niissä oleva tieto ei ole muuttunut. Kirjallisuuden ollessa vanhempaa, etsin ja hyödynsin sähköisesti uudempia lähteitä. Sähköisiä tietolähteitä ovat olleet mm. Finna, Theseus ja Medic, hakusanoina mm. ryhmä, ryhmäohjaaminen, mielenterveys, vuorovaikutus. Hyödynsin myös aiempien opinnäytetöiden lähdeluetteloita.

Opinnäytetyössäni ei käsitelty kenenkään henkilökohtaisia tai salaisia tietoja eikä tallennettavaa ja salattavaa materiaalia syntyneet. Tämän takia aineistonhallintasuunnitelmaa ei tarvinnut tehdä. Sairaanhoidajaopiskelijoille tekemäni kyselyn suoritin nimettömänä sähköisesti, jolloin myöskään tietoturvaan liittyviä asioita ei tarvinnut käsitellä.

Ihminen, hänen elämänpiirinsä ja siihen liittyvät merkitykset ovat laadullisen tutkimuksen lähtökohdina. Aineistonkeruumenetelminä voidaan käyttää mm. haastatteluita ja videointia, jolloin tilastollisesti yleistettävää tietoa ei kerry määrällisen tutkimuksen tapaan. Tieteen piirissä, suunnauksesta riippumatta, ollaan aina kiinnostuneita siitä, että tutkimus tehdään eettisiä periaatteita ja menetelmällistä tarkkuutta noudattaen huolellisesti. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen eroista huolimatta molempien tavoite on sama; pyritään selvittämään totuus ilmiöistä, jotka ovat tutkimuskohteina sekä jäsentämään todellisuutta helpommin hallittavaan muotoon. (Kylmä & Juvakka 2007, 16–17.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tulisi tarkastella sen omista lähtökohdista käsin (Kylmä & Juvakka 2007, 134).

Tutkimuksen aihepiirit ovat laadullisessa tutkimuksessa usein henkilökohtaisia, jolloin ihmisen asema ja osuus muodostuu tärkeäksi kahdella tavalla. Kysymys koskee itse tutkimuksen tekijää ja toisaalta tutkimukseen osallistuvaa ihmistä tiedon luomisessa. Tutkimukseen osallistujien kesken korostuu eettisesti painottunut suhde. (Kylmä & Juvakka 2007, 20.) Tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleensä tiedeyhteisön sisäistä ohjausta, jolla ei ole yhtä pakottavia seurauksia kuin lain rikkomisella. Tutkimusetiikka pohtii tutkimuksen eettisiä lähtökohtia ja hyvää sekä luotettavaa toteutusta suojellakseen tutkimukseen osallistuvia ihmisiä. (Kylmä & Juvakka 2007, 138–139.)

Kylmä & Juvakan (2007, 147) mukaan tutkimusetiikan periaatteita ovat:

- haitan välttäminen
- ihmisoikeuksien kunnioittaminen
- oikeudenmukaisuus
- rehellisyys, luottamus ja kunnioitus.

Tuotteistetussa työssä käytetään laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä, joita on uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja sen tulosten uskottavuutta ja sen osoittamista tutkimuksessa. Vahvistettavuus liittyy tutkimusprosessiin ja sen kirjaamiseen, jolloin toinen tutkija voi seurata prosessin kulkua pääpiirteittäin. Tämä luotettavuuskriteeri on hieman ongelmallinen, koska toinen tutkija ei välttämättä saa samanlaista tulkintaa samasta aineistosta. Reflektiivisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tekijä on tietoinen omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä ja hän voi arvioida, miten hän voi vaikuttaa aineistoonsa ja tutkimusprosessiin. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. (Kylmä & Juvakka 2007, 128–129.)

Opinnäytetyössäni tein ohjelehtisen käyttäen siinä tekstin perustana ryhmäohjaamiseen liittyvää alan kirjallisuutta. Käyttämieni lähteiden perusteella voi arvioida opinnäytetyöni luotettavuutta. Opinnäytetyöni ohjelehtinen on sähköisessä muodossa ollen helposti saavutettava ja helppoluinen, joka vastaa tutkimustehtävääni täyttäen luotettavuuskriteerin uskottavuus. Opinnäytetyöni, tuotteistamisprosessin läpinäkyvyys ja sen tekemisen eteneminen tuotteistamisprosessin mukaisesti täyttää vahvistettavuuden luotettavuuskriteerin. Reflektiivisyys, eli toimintani lähtökohdat tutkimuksen teossa, ovat työelämästä saatujen kokemusten kautta varmasti tiedostamattakin vaikuttaneet aineiston valintaan ja ohjelehtisen tekemiseen. Opinnäytetyötä tehdessäni mietin reflektiivisesti aiempia kokemiani ryhmäkokemuksia ja sitä, menivätkö ne nyt oppimani

teorian mukaisesti. Mietin myös omaa ammatillista kehitystäni prosessin edetessä. Opinnäytetyöni tuote, ohjelehtinen, on tehty teorian pohjalta ollen helposti siirrettävä. Sitä voi hyödyntää usean erilaisen ryhmän toiminnassa missä tahansa.

## 6.2 Ammatillinen kasvu ja johtopäätökset

Opinnäytetyötä tehdessäni mielenkiintoni mielenterveystyötä kohden kasvoi entisestään. Aiheen rajaaminen piti pitää mielessä, koska mielenkiintoisia sivuhaaroja ja rönsyjä meinasi helposti tulla. Esimerkiksi opinnäytetyön tekemistä varten ei tarvinnut tutustua erilaisiin terapiamuotoihin syvällisesti, vaikka aihe kiinnostikin. Ammatillinen kasvuni kehittyi tutustuessani erilaisiin lähteisiin, joista sovelsin opinnäytetyön tuotteeseen parhaaksi kokemiani teorioita.

Ohjelehtisen tekstiversiota, sen mielipidekyselyä ja tulosten purkamista tehdessäni opin, että on tärkeää käyttää aineistoissa samoja termejä. Tein ensimmäistä kertaa kyselyn Forms-ohjelmalla, joka osoittautui onneksi helpokäyttöiseksi.

Koetin tehdä sekä opinnäytetyöstä että ohjelehtisestä erityisesti helposti ymmärrettävän ja luetavan. Opinnäytetyön tuotosta, ohjelehtistä, pystyy myös käyttämään jatkossa sellaisenaan tai pienin muutoksin usean erilaisen ryhmän ohjaamisessa. Ohjelehtisen viimeistelyvaihe ja sen ulkoasun suunnittelu kehitti ammatillista osaamistani, koska en aiemmin ole vastaavaa tuotetta tehnyt.

Eriksson ym (2015, 36–47) kuvaavat yhdeksän eri aluetta, joista sairaanhoitajien ammatillinen osaaminen muodostuu. Näitä koulutuskohtaisista kompetensseja olemme myös opiskelujen alusta lähtien opinnoissamme huomioineet, koska ne kuuluvat sairaanhoitajien opetussuunnitelmaan. (Opinto-opas 2017).

Sairaanhoitajien opetussuunnitelma perustuu tutkintokohtaisiin sekä valtakunnallisiin ammattikorkeakoulututkintojen yhteisiin kompetensseihin eli valmiuksiin, jotka ammattikorkeakoulusta valmistuneen tulisi omata. Näiden laajojen osaamiskokonaisuuksien avulla kuvataan pätevyyttä, suorituspotentiaalia ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista työtehtävistä. Koulutuskohtaisia kompetensseja (Opinto-opas 2017), mitä huomioin opinnäytetyötä tehdessäni olivat

- Asiakaslähtöisyys, koska asiakas on itse oman elämänsä asiantuntija ja osallistuu aktiivisesti hoitoonsa. Työskentelytapa on ammatillinen ja hoidollinen. Asiakkaan hoito tapah-

tuu vuorovaikutuksessa ja dialogisesti. Ryhmätoimintaan osallistuessaan asiakas on vuorovaikutuksessa ohjaajan sekä muiden ryhmän jäsenten kanssa. Mitä aktiivisemmin asiakas osallistuu ryhmän toimintaan, sitä enemmän hän toiminnasta yleensä saa irti.

- Hoitotyön eettisyys ja ammatillisuus, koska työskentely tapahtuu hoitotyön arvojen ja eettisten periaatteiden mukaisesti. Opin, että työssä pitää ottaa huomioon lainsäädäntö. Sairaanhoidajan ammatti-identiteetti vahvistuu työskennellessä verkosto- ja työparityönä ihmisoikeuksia loukkaamatta. Ryhmäohjaamista tehdessään sairaanhoidajan tulee toimia erilaisissa rooleissa ja tehdä yhteistyötä moniammatillisesti usein monen eri tahon kanssa. Oma toimintaa pitää kyetä arvioimaan ja kehittämään.
- Kliininen hoitotyö, jossa opitaan potilaan psykososiaalinen tukeminen hoitotyön toimintojen, toimenpiteiden ja diagnostisten tutkimusten avulla. Sairaanhoidaja osaa tukea asiakasta psykososiaalisesti käyttäen erilaisia auttamismenetelmiä. Hoidon tarpeen arviointi onnistuu hoitotyön toimintojen avulla. Ryhmäohjaamisessa henkilökohtainen kontakti on tärkeää, ja ohjaajan tulisi huomioida myös asiakkaan mahdollisten somaattisten ongelmien vaikutus vuorovaikutukseen. Lääkehoito on myös tärkeä osa mielenterveytyötä.
- Ohjaus- ja opetusosaamisen opit auttavat käyttämään tilanteeseen parhaiten soveltuvia asiakaslähtöisiä ohjaus- ja opetusmenetelmiä. Tarkoitus on hyödyntää jo olemassa olevaa opetus- ja ohjausmateriaalia asiakaslähtöisesti ja tavoitteellisesti sekä tuottaa uutta materiaalia. Opinnäytetyössäni keskityin asiakaslähtöisen uuden ohjausmateriaalin tuottamiseen sairaanhoidajaopiskelijoille ryhmäohjaamiseen.

Opinnäytetyötä tehdessä mietin, minkälainen ryhmähoidon ohjelehtinen auttaisi sairaanhoidajaopiskelijoita erilaisten ryhmien ohjaamisessa. Johtopäätökseni oli, että ohjelehtinen, joka on helppo lukuinen ja helposti saavutettava sekä selkeä toimii käytännössä parhaiten. Pdf-tiedostona oleva lehtisen voi lukea millä tahansa laitteella ja halutessaan sen voi myös tulostaa itselleen.

### 6.3 Jatkokehityskohteet

Vuoden 2020 tapahtumia on varjostanut poikkeusolot ja covid-19-epidemia. Epidemian aikana monessa yksikössä toiminta supistui tai ne laitettiin kokonaan kiinni lähikontaktien välttämiseksi. Jatkokehityksenä voisi miettiä, voiko sairaanhoitajaopiskelija harjoittelussa ollessaan toteuttaa ryhmäohjaamista verkon kautta tai ryhmäpuheluissa, miten se onnistuisi ja mitä tuolloin tulisi huomioida. Varsinkin nuoret saattaisivat hyötyä verkon kautta saatavilla olevasta avusta. Anttila (2016, 47) kertoi nuorten kuvauksia mm. chatin käytön helppoudesta kotona.

Jatkokehityksenä voisi myös selvittää, otettiinkö KAMK:lla tätä ohjelehtistä käyttöön ja auttoiko se sairaanhoitajaopiskelijoita harjoitteluiden ryhmäohjaamistilanteissa.

Mietin myös, voiko kokemusasiantuntijuutta hyödyntää ohjauksessa. Vertaistuki ja kokemusasiantuntemus limittyvät toisiinsa, mutta niiden toiminnassa on kuitenkin eroa. Kokemusasiantuntijat tekevät yhteistyötä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöiden kanssa saaden työstään korvauksen. Vertaistuki taas toimii vapaaehtoisuuspohjalta. (Rissanen 2013, 14.)

## Lähteet

Aalto, M. (2000). *Ryppäästä ryhmäksi*. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Anttila, K. (2018). *Web-based interventions supporting the mental health of adolescents with depression*. Väitöskirja. Turun yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-7383-5>

Bengel, J., Helmes, A. & Ruesch, M. (2015). *Immediate help through group therapy for patients with somatic diseases and depressive or adjustment disorders in outpatient care: study protocol for a randomized controlled trial*. Biomed Central. <https://dx.doi.org/10.1186%2Fs13063-015-0801-3>

Dunderfelt, T. (2016). *Läsnäoleva kohtaaminen*. Jvaskylä: Ps-Kustannus.

Eriksson, E., Korhonen, T., Merasto, M. & Moisio, E-L. (2015). *Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen : sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus -hanke*. Porvoo: Bookwell Oy.

Fried, S., Heimonen, S., Kälkäinen S. & Laine, M. (2014). *Mielen hyvinvoinnin silta : opas keskusteluryhmän ohjaajalle*. Helsinki: Painotalo Kyriiri Oy. Saatavilla 19.10.2020. <http://www.ikainstituutti.fi/content/uploads/2016/08/MHS-netti.pdf>

Heikkinen, E. (2018). *cKAMK : opetus on yhteyksien luomista, luovuutta ja valmentamista. Kajaanin ammattikorkeakoulu*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7219-35-5>

Heikkinen, E., Leinonen, R., Meriläinen, A., Määttä, A., Oikarinen, A., Rajander, T., Soininen, E. & Takala, K. (2014). *Tekemällä oppien kohti osaamista - Kajaanin ammattikorkeakoulun pedagoginen toimintatapa*. Kajaanin ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-9853-55-7>

Heikkinen-Peltonen R., Innamaa M. & Virta M. (2019). *Mieli ja terveys*. Otavan Kirjapaino Oy.

Helin-Salmivaara, A., Holmberg-Marttila, D., Meriranta, P., Timonen, M. & Vainiomäki, P. (2013). *Ohjauksessa osaamista, oivallusta ja onnistumisen iloa*. Suomen Lääkäriseura Duodecim. Saatavilla 15.10.2020. [https://www.duodecim.fi/wp-content/uploads/sites/9/2015/11/ohjauksessa\\_osaamista\\_oivallusta\\_onnistumisen\\_iloa.pdf](https://www.duodecim.fi/wp-content/uploads/sites/9/2015/11/ohjauksessa_osaamista_oivallusta_onnistumisen_iloa.pdf)

Hämäläinen, K., Kanerva, A., Kuhanen, C., Schubert, C. & Seuri, T. (2017). *Mielenterveyshoitotyö*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Jämsä, K., Manninen, E. (2000). *Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla*. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. N.d. Asiantuntijuus. Saatavilla 11.4.2020. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Perustutkinnon-opinnayte/Koulutus/Asiantuntijuus>

Kajaanin ammattikorkeakoulu. (2017). Opinto-opas. Saatavilla 10.12.2019. <http://opinto-opas.kamk.fi/index.php/fi/68147/fi/68088/SMM18K/year/2017>

Kajaanin ammattikorkeakoulu. N.d. Toiminta. Saatavilla 20.2.2020. <https://www.kamk.fi/fi/KAMK/Toiminta>

Kaukila, V., Lehtonen, E. (2008). *Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle*. Suomen Mielenterveysseura. Hansaprint Oy.

Kauronen, M-L. (2016). *Ohjaajien toiminta elintapamuutosten tukemisessa tyypin 2 diabeteksen ehkäisyn ryhmäohjauksessa*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6572-3>

Kortesuo, K. (2019). *Kaikenkattava sisällöntuotannon opas yrityksille: tee teksti, kokoa kuva, puhu podcast*. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Kärkkäinen, T., Nylund M. (1996). *Oma-apuryhmät: Vertaisten tukea ja toimintaa*. Tampere: Pam-Print Ky.

Kylmä, J., Juvakka, T. (2007). *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita Prima Oy.

L 17.8.1992/785. Laki potilaan asemasta ja oikeudesta. Saatavilla 21.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785#L2P3> Suomen Laki.

L 22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Saatavilla 10.10.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812#L3P15> Suomen Laki.

L 30.12.2010/1326 Terveystuotolaki. Saatavilla 21.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=terveydenhuoltolaki#L1P7> Suomen Laki.

- Liimatainen, H-R. (2019). *Tietoisen läsnäolon ryhmä mielenterveyskuntoutujille*. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019052311537>
- Lipponen, K. (2020). *Resilienssi arjessa*. Helsinki: Kustannus oy Duodecim.
- Markkola, E., Mäkinen M. & Laine, M. (2015). *Hoitajien kokemuksia toiminnallisista ryhmistä osana potilaan hoitoa akuuttipsykiatrisella osastolla*. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201505076586>
- Niemistö, R. (1998). *Ryhmän luovuus ja kehitysehdot*. Tampere: Tammer-Paino.
- Rissanen P. (2013) *Kuntoutujasta toimijaksi – kokemus asiantuntijuudeksi*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-028-3>
- Ruponen R., Nummenmaa, A. & Koivuluhta M. (2000). Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. Teoksessa PS-kustannus (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Söderlund, S. (2012). *Hyvä toimintatapa ryhmätoiminnassa - ryhmämuotoisen toimintatavan kehittäminen osana ikääntyneen hoitoa ja kuntoutusta HUS, Hyks vanhuspsykiatriassa*. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012120518569>
- Tikkanen T. (2001). *Psykoterapiaopas*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta Etene. (2001). *Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504225746>
- Vehviläinen, S. (2020). *Ohjaustyön opas*. Gaudeamus Oy.
- Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä. (2011). *Onnistuuko ohjaus? : sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen*. Helsinki: Edita.
- Wahlbeck, J-C. (1999). Vuorovaikutus hoitoalalla. Teoksessa Vuorovaikutusprosessien tutkimuskeskus (toim.) *Vuorovaikutuskuviaita*. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy
- Whitaker, D. (2001). *Using groups to help people*. Routledge.



## Liiteluettelo

Liite 1 Ohjeellinen mielenterveystyön ryhmäohjaamiseen

Liite 2 Saatekirje sairaanhoitajaopiskelijoiden mielipidekyselylle

Liite 3 Mielipidekysely

Liite 4 Ohjeellisen tekstiversio

# RYHMÄOHJAAMINEN MIELENTERVEYSTYÖN HARJOITTELUISSA

Ohjeellinen  
sairaanhoitaja-  
opiskelijoille

Tästä ohjelehtisestä löydät  
perusasioita  
ryhmäohjaamisesta,  
ryhmistä ja sen toiminnan  
tavoitteista.  
Ohjelehtiseen on kuvattu  
konkreettisia asioita, joita  
voit miettiä etukäteen  
ennen ensimmäistä  
ryhmätapaamista.  
Ryhmätapaamiset  
on jaettu tässä  
ohjelehtisessä kolmeen eri  
vaiheeseen.

Sari Heikkinen  
Sairaanhoitaja (AMK)  
2020



## Erilaisia ryhmiä

Ryhmä voi koostua ennestään toisille tuntemattomista asiakkaista tai he voivat olla toisilleen tuttuja, esim. töistä tai osastolta. Ryhmätoimintaan ei ole hyvä osallistua, jos henkilö ei ole valmis olemaan vuorovaikutuksessa toisten henkilöiden kanssa (esim. vaikeasti kehitysvammainen, psykoosissa tai maniassa oleva henkilö).

Ryhmiä voidaan jakaa eri aihealuisiin: psykoterapiaryhmiin, ihmissuhderyhmiin, kuntoutusryhmiin, organisaation ja tiimin kehittämisen ryhmiin, koulutusryhmiin ja vertaisryhmiin.

**Avoim ryhmä:** toiminnan alettua jäseniä voi jäädä ryhmästä pois ja uusia jäseniä voi tulla tilalle.

**Suljettu ryhmä:** toiminnan alettua ryhmä pysyy koko prosessin ajan samana.

Ryhmätoiminnan viisi peruselementtiä ovat:  
 -Ryhmän tavoitteet ja toiminnot  
 -Jäsenten tarpeet ja roolit  
 -Ryhmäprosessit  
 -Ryhmän johtajuus ja ohjaajan taidot  
 -Ryhmän suunnitelma.

Ohjatuilla ryhmillä on yleensä kaksi tavoitetta, asia- ja tunnetavoite. Olisi hyvä, jos ryhmän tavoitteet liittyisivät edes hieman jokaisen ryhmän jäsenen henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

Toiminnan tarkoitus on erilainen eri ryhmillä ja se määrittelee asiatavoitteen. Tunnetavoite voi olla perusteeltaan psykologinen tai sosiaalinen. Psykologinen peruste kertoo yksilön henkilökohtaisesta päämäärästä. Sosiaalinen peruste taas kertoo ryhmän jäsenten yhteisestä päämäärästä.

## Vuorovaikutus

Ryhmätyöskentelyn kannalta henkilön tärkeimpiä ominaisuuksia ovat motivaatio ja kyvykkyys. Ryhmän jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään, jolloin jäsenille muodostuu *erilaisia rooleja* (ylläpitävät, tehtäviä edistävät ja häiritsevät roolit). Ryhmän ohjaajan tulisi havainnoida ryhmän jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta, jolloin hän voi arvioida ryhmän toimintaa ja toimia helpommin tilanteen vaatimalla tavalla.

Ryhmän jäsenillä on erilainen arvo, tärkeys ja valta ryhmässä. Valta voi perustua mm. osaamiseen, ulkonäköön, asemaan tai ikään. *Huomioi ryhmän jäseniä tasa-arvoisesti*, sillä kenellä valta-asemaa ei ole, hänen puheisiinsa ei reagoida herkästi, hänen ehdotuksiinsa ei tartuta ja häntä sivuutetaan. Ohjaajan tulisi huomioida käytöksessään, ettei hän väärinkäytä valta-asemaansa esim. käsiteltävän aiheen valinnalla ja siitä tapahtuvan keskustelun hallinnoimisella.

### Ryhmän kehitysvaiheet

Ryhmän kehittyminen voidaan kuvata joko kolmivaiheisena (alku-, keski- ja loppuvaihe) tai viisivaiheisena prosessina (muotoutuminen, kuohunta, yhdenmukaistuminen, yhteistyön ja yhteisöllisyyden vaihe ja lopetus). Alun muotoutumisen ja toisiin tutustumisen jälkeen seuraa kuohuntavaihe, jolloin ryhmään kuuluvien henkilöiden persoonallisuus tulee esille ja he uskaltavat ilmaista omia, eriäviäkin mielipiteitään. Yksittäisten henkilöiden välille voi syntyä konflikteja, jos ryhmätyöskentely ei ole entuudestaan tuttua. Myös ohjaajaan voi kohdistua kritiikkiä. Tällaisissa tilanteissa on tärkeää, että ohjaaja auttaa henkilöitä rakentavasti käsittelemään esille tulleita ristiriitoja. Ryhmän yhteenkuuluvuus kasvaa, kun turvallisuus lisääntyy ja näin ryhmän tavat toimia tulevat sen vahvuudeksi.

### Erilaisia ryhmäilmiöitä

- *Hajoaminen*: erityisesti isommissa ryhmissä ryhmän jäsenet muodostavat pienempiä muutaman hengen alaryhmiä.
- *Kiinteytyminen*: Kun ryhmäytyminen ja yhteishenki on hyvä, on ryhmä samanmielinen ja vetovoima ryhmää kohden on positiivinen. Ryhmäpaine, joka uhkaa vapaata itsenäisyyttä, voidaan nähdä kiinteytymisen negatiivisena puolena.

## Mieti ja valmistaudu ryhmäprosessiin

- Keskustele harjoittelun lähiohjaajan kanssa ryhmän aiheesta ja toteutustavoista sekä tapaamiskertojen aiheista. Mieti käsiteltävään asiaan liittyviä keskustelun aloituksia, joista ryhmän jäsenten olisi helppo alkaa jutella.

- Pohdi, haluatko ottaa käyttöön ryhmätapaamisten alkuun mindfulness -harjoituksen, minkälaisia taukoja pidätte (tähän vaikuttaa toki ryhmän tapaamisen kesto). Pohdi myös, kertaatko ryhmätapaamisen lopussa käsitellyn asian ja kerrotko etukäteen seuraavan kerran aiheen.

- Voiko uusia jäseniä liittyä ryhmätoiminnan alettua, onko ryhmä avoin vai suljettu.

- Jos kanssasi toimii toinen ryhmän ohjaaja, sopikaa työnjako etukäteen. Ryhmän toiminnan kannalta ohjaajan/ohjaajien tulisi olla aina samat.

- Tee pieni esite, jonka voit jakaa potilaille/asiakkaille/hoitajille. Esitteestä tulisi ilmi missä ja milloin ryhmä kokoontuu sekä mitä ryhmässä on tarkoitus tehdä.

- Pohdi ryhmän kokoa: pienryhmä on aktiivisempi ja siinä osallistuminen on tasaisempaa kuin suurryhmässä. Harjoittelussasi ryhmän koko kannattaa pitää pienempänä, 2-5 henkeä. Pohdi ryhmään tulevien henkilöiden soveltuvuutta lähiohjaajan kanssa.

- Tarkista fyysinen tila, jonka olisi hyvä olla rauhallinen ja fyysisesti suljettu. Järjestele tuolien paikat, ympyrämuodossa keskinäiselle vuorovaikutukselle on parhaimmat edellytykset. *Olisi hyvä, että ryhmä kokoontuisi aina samassa paikassa samaan aikaan.*

- Sisäistä oma kaksoisroolisi: työskentelet Kamk:n edustajana, joka edellyttää ammatillista roolia, asiakkaiden kohtaamisissa tehtävänäsi on auttaminen ja emotionaalisuus.

- Mieti mahdollisia ristiriitatilanteita ennakkoon: keneltä voit tarvittaessa pyytää apua esim. jos tavoitteisiin ei päästä jostain syystä. Voit keskustella harjoittelun ohjaajan/ohjaajien kanssa, ohjaavan opettajan tai työnohjaajan kanssa. Muista myös opiskelijakollegoilta saatava vertaistuki. Jos huomaat ryhmän jäsenen tarvitsevan muunlaista ammattiapua, ohjaa hänet tarvittaessa ottamaan yhteyttä sopivaan tahoon.

## Ryhmätapaaminen ensimmäinen kerta / alkuvaihe

### Huomioitavat asiat:

- Esittele itsesi ja ryhmän jäsenet, jos heidän ei ole tarkoitus esitellä itse itsensä toisilleen.
  - Ryhmän jäsenten tutustuminen toisiin esim. symbolityöskentelyn (kuva/tunnekorttien) tai lämmittelytehtävän, esim. kenet huomasit ensin avulla tai voit esitellä jäsenet kysymällä heiltä nimet ja miksi he ovat ryhmään tulleet ja mitä he siltä odottavat.
- Käy läpi ryhmän kanssa sen tavoitteet ja tehtävät.
- Säännöt on tarkoitus tehdä yhdessä ryhmän kanssa, jolloin jokainen ryhmän jäsen sitoutuu niihin paremmin. Jos säännöt kirjoitetaan esim. fläppitaululle, niiden tulisi olla esillä jokaisen ryhmätapaamisen aikana.
- Käytänteet, esim. taukojen pituus ja ajankohdat, poissaolosta ilmoittaminen ja ryhmän avoimuuden (avoin vai suljettu ryhmä) suhteen.
  - Vaitiolovelvollisuudesta on hyvä keskustella heti alussa. Voit kertoa, että ryhmässä keskusteltavia asioita ei saa sanoa ulkopuolisille ja että vaitiolovelvollisuus jatkuu toiminnan päätyttyä. Ilman vaitiolovelvollisuudesta puhumista ryhmän jäsenet eivät välttämättä tunne oloaan turvalliseksi ja luottavaiseksi.

Alkuvaiheessa ryhmä muodostuu ja sen jäsenet orientoituvat tehtäväänsä ja toisiinsa.

### Ohjaajan tehtävä:

- Luo edellytykset mukavalle ja riittävän turvalliselle ilmapiirille.
  - Näytä mallia esim. aikarajojen pitämisestä kahvitauoilla.
- Käy läpi ryhmän tehtävä selkeästi ja tutustuta ryhmän jäsenet toisiinsa.
- Havainnoi ryhmäkokonaisuutta ja sen yksittäisiä jäseniä. Alussa jäsenet voivat olla epävarmoja, muodollisesti kohteliaita ja varautuneita, koska eivät tunne toisiaan.
- Huolehdi keskusteluissa tasapuolisuus. Tarkoitus on, että kaikkien puheenvuorot kuunnellaan. Jaa tarvittaessa puheenvuorot.
  - Alkuvaiheen tehtävien avulla on tarkoitus edistää luottamusta ja turvallisuutta, esim. parityöskentelynä.

## Ryhmätapaaminen keskivaihe

- Keskivaiheessa ryhmä käsittelee teemojaan.
- Ohjaaja huolehtii ryhmätoiminnasta eri tavoin: keskustelun ohjaamista avoimesti tai valitun aiheen mukaisesti, toiminnallisesti, teettämällä harjoituksia tai yhdistelemällä näitä.
- Huomioi ryhmäkokonaisuus ja jäsenten yksilölliset kokemukset.
- Mahdolliset konfliktitilanteet tulee käsitellä kunnolla.  
Ryhmän jäseniä voi pyytää tarkastelemaan jäsenen omaa osuutta konfliktin syntymisessä.
- Ohjaaja voi alustaa kokoontumiskerran teeman vaikka kertomalla, että täällä on joukko ihmisiä, jotka ovat kokeneet masennusta. Tästä ryhmä voi lähteä väljästi käymään asiaa läpi.

## Ryhmätapaaminen viimeinen kerta / lopetusvaihe

- Ryhmä orientoituu työskentelyn päättämiseen.
- Ohjaaja keskustelee ryhmän kanssa siitä, pääsiko ryhmä tavoitteisiinsa. Ryhmän olisi hyvä arvioida tekemistä. Mahdolliset keskeneräiset asiat käydään yhdessä läpi.
- Viimeisellä kerralla ohjaaja esittää kiitokset ryhmälle ja mahdolliset loppusanat. Ryhmän kesken voi käydä läpi ja arvioida, mitä on saatu aikaan. Palautteiden antamiselle ja vapaalle keskustelulle on hyvä jättää aikaa. Palautetta on hyvä kerätä myös kirjallisena.

## **Jälkikäteen**

- Palautteiden läpikäynti. Jos ohjaajia on useampia, antakaa myös toisillenne palautetta.
- Keskustele etenemisestä harjoittelun lähiohjaajan kanssa, tarvittaessa myös ryhmätapaamisten välillä. Voit keskustella asiasta myös työnohjaajasi kanssa.

## **Suosittelavaa kirjallisuutta:**

- Niemistö, R. (1998). Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.
- Kaukkila, V., Lehtonen, E. (2008). Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Suomen Mielenterveysseura. Hansaprint Oy.
- Vehviläinen, S. (2020). Ohjaustyön opas. Gaudeamus Oy.
- Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä. (2011). Onnistuuko ohjaus? : sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita.
- Heikkinen, S. (2020). Ryhmäohjaaminen mielenterveystyön harjoittelussa, ohjelehtinen sairaanhoitajaopiskelijoille. Theseus.fi



Hei

Opiskelen sairaanhoitajaksi kolmatta vuotta Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Teen tällä hetkellä opinnäytetyötä aiheena ”Ryhmäohjaaminen mielenterveystyön harjoitteluissa, ohjeellinen sairaanhoitajaopiskelijoille”. Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä ohjeellinen, tietynlainen check-lista, jonka avulla sairaanhoitajaopiskelijat voivat toteuttaa ryhmäohjaamistilanteita mielenterveystyön vaihtoehtoisten opintojen harjoitteluissaan.

Arvostaisin kovasti, jos voit lukea liitteenä olevan ohjeellisen tekstiversioiden ja vastata tämän jälkeen lyhyeen kyselyyn alla olevan linkin kautta 11.10.2020 mennessä. Kaikki palaute on tervetullutta! Palautteiden avulla saan kehitettyä ohjeellista toimivammaksi. Palautteet annetaan nimettömänä. Jos haluat, voit toki lähettää minulle ajatuksiasi myös sähköpostilla [sariheikkinen4@kamk.fi](mailto:sariheikkinen4@kamk.fi) .

Linkki kyselyyn: [https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=INIZWzIQvE-HBTZUTG4O2xIT08DTkxZHj1Ho7E\\_-alxUQ1FJNVY1VFZLTVk1QUtGTVhPWUVZVU84Wi4u](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=INIZWzIQvE-HBTZUTG4O2xIT08DTkxZHj1Ho7E_-alxUQ1FJNVY1VFZLTVk1QUtGTVhPWUVZVU84Wi4u)

Ystävällisesti  
Sari Heikkinen  
SMM18K

# Mielipidekysely ohjelehtisen kehittämistä varten

Hei

Opiskelen sairaanhoitajaksi kolmatta vuotta Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Teen tällä hetkellä opinnäytetyötä aiheena "Ryhmäohjaaminen mielenterveystyön harjoitteluissa, ohjelehtinen sairaanhoitajaopiskelijoille". Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä ohjelehtinen, tietynlainen check-lista, jonka avulla sairaanhoitajaopiskelijat voivat toteuttaa ryhmäohjaamistilanteita vaihtoehtoisten opintojen harjoitteluissaan.

Arvostaisin kovasti, jos voit lukea liitteenä olevan ohjelehtisen tekstiversiön ja vastata tämän jälkeen lyhyeen kyselyyn alla olevan linkin avulla. Kaikki palaute on tervetullutta! Palautteiden avulla saan kehitettyä ohjelehtistä toimivammaksi. Palautteet annetaan nimettömänä.

Ystävällisesti  
Sari Heikkinen  
SMM18K

## 1. Mielipiteesi teorioisuuden määrästä

- Liian laaja
- Sopiva
- Liian suppea

2. Mitä jättäisit teoriaosuudesta pois tai mitä toivoisit siihen lisättävän?

Kirjoita vastaus

3. Koitko kohdan mieti / tee ennakkoon sisällön hyödylliseksi

Kyllä

Ei

4. Ajatuksiasi mieti / tee ennakkoon -osiosta

Kirjoita vastaus

5. Koitko ryhmien tapaamiskertoja - osiot hyödylliseksi

Kyllä

Ei

6. Ajatuksiasi ryhmien tapaamiskertoja -osioista

Kirjoita vastaus

7. Pystyisitkö ohjaamaan erilaisia ryhmiä helpommin ohjelehtisen avulla?

Kyllä

En

8. Avoimia ajatuksia ohjelehtisestä.

Kirjoita vastaus

Lähetä

## RYHMÄOHJAAMINEN MIELENTERVEYSTYÖN HARJOITTELUISSA ohjeellinen sairaanhoitajaopiskelijoille

Tästä ohjelehtisestä löydät perusasioita ryhmäohjauksesta, ryhmistä ja sen tavoitteista. Ohjelehtiseen on kuvattu konkreettisia asioita, mitä voit miettiä etukäteen ennen ensimmäistä ryhmätapaamista. Ryhmätapaamiset on jaettu kolmeen eri vaiheeseen.

### Erilaisia ryhmiä

Ryhmä voi koostua ennestään toisille tuntemattomista asiakkaista tai he voivat olla toisilleen tuttu porukka, esim. töistä tai osastolta. Ryhmätoimintaan ei ole hyvä osallistua, jos henkilö ei ole valmis olemaan vuorovaikutuksessa toisten henkilöiden kanssa (esim. psykoosissa oleva asiakas, vaikeasti kehitysvammainen henkilö).

Ryhmät voidaan jakaa karkeasti viiteen eri aihealueeseen: psykoterapiaryhmät, ihmissuhderyhmät, kuntoutusryhmät, organisaation ja tiimin kehittämisen ryhmät sekä koulutusryhmät.

- Avoin ryhmä: toiminnan alettua uusia jäseniä voidaan ottaa pois lähtevien tilalle.
- Suljettu ryhmä: toiminnan alettua uusia jäseniä ei oteta ennalta määritellyn ajanjakson ajan.
- Täyttyvä ryhmä: toiminnan alettua voidaan ottaa uusia jäseniä.

### Ryhmän tavoitteet

Ryhmätoiminnan viisi tärkeää peruselementtiä ovat:

- Ryhmän tavoitteet ja toiminnot
- Jäsenten tarpeet ja roolit
- Ryhmäprosessit
- Ryhmän johtajuus ja ohjaajan taidot
- Ryhmän suunnitelma.

Ohjatuilla ryhmillä on yleensä kaksi tavoitetta, *asia- ja tunnetavoite*. Olisi hyvä, jos ryhmän tavoitteet liittyisivät edes hieman jokaisen ryhmän jäsenen henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Toiminnan tarkoitus on erilainen eri ryhmillä ja määrittelee asiataavoitteen. Tunnetavoite voi olla psykologinen tai sosiaalinen perusteeltaan. Psykologinen peruste kertoo yksilön henkilökohtaisesta päämäärästä. Sosiaalinen peruste taas kertoo ryhmän jäsenten yhteisestä päämäärästä.

Ryhmätyöskentelyn kannalta henkilön tärkeimpiä ominaisuuksia ovat motivaatio ja kyvykkyys.

Yksilöiden ominaisuuksista ryhmässä toimimisesta on tehty seuraavanlaisia oletuksia:

- Sukupuoli; Naiset osallistuvat ryhmätilanteisiin aktiivisemmin kuin miehet. He mukautuvat helpommin enemmistön mielipiteeseen ja puhuvat enemmän. Miehet esiintyvät kilpailuvimmin ja varmemmin kuin naiset.
- Älykkyys; Älykkäämmät ryhmän jäsenet eivät ole niin mukautuvia kuin vähemmän älykkäät. Muita älykkäämmät yksilöt ovat usein aktiivisempia ja suosittumia.

- Johtajuus; Usein fyysisesti kookas henkilö valitaan johtajaksi. Ryhmän johtaja on usein myös muita vanhempi ja älykkäämpi käyttäytyen itsevarmasti ja dominoivasti.
- Sopeutuminen ja ihmiskeskeisyys; Tehokasta ryhmätoimintaa edistävät sopeutuvat jäsenet, pelokkaat ja epäsovinnaiset ehkäisevät tehokasta toimintaa. Positiivisesti toisiin ihmisiin suuntautuvat yksilöt lisäävät ryhmän sosiaalista vuorovaikutusta, ryhmän moraalialia ja kiinteyttä, asioihin suuntautuvat yksilöt ehkäisevät niitä.
- Erityistaidot; Ryhmän tehtävän kannalta erityistaitoja omaava yksilö on yleensä aktiivisempi kuin muut. Hän myös vaikuttaa muita enemmän ryhmäpäätökseen ja tehtävän suorittamiseen.

Ryhmän jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään, jolloin jäsenille muodostuu erilaisia rooleja (ylläpitävät, tehtäviä edistävät ja häiritsevät roolit). Ohjaajan tulisi havainnoida ryhmän jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta, jolloin hän voi arvioida ryhmän toimintaa ja toimia helpommin tilanteen vaatimalla tavalla. Ryhmän jäsenillä on erilainen arvo, tärkeys ja valta ryhmässä. Ohjaajana huomioi käytöksessäsi, ettet väärinkäytä valta-asemaasi esim. käsiteltävän aiheen valinnasta ja siitä tapahtuvan keskustelun hallinnoimisella. Valta voi perustua mm. osaamiseen, ulkonäköön, asemaan tai ikään. Huomioi ryhmän jäseniä tasa-arvoisesti, sillä kenellä valta-asemaa ei ole, hänen puheisiinsa ei reagoida herkästi, hänen ehdotuksiinsa ei tartuta ja häntä sivuutetaan.

#### Ryhmän kehitysvaiheet

Ryhmän kehittyminen voidaan kuvata joko kolmivaiheisena (alku-, keski- ja loppuvaihe) tai viisivaiheisena prosessina: muotoutuminen, kuohunta, yhdenmukaistuminen, yhteistyön ja yhteisöllisyyden vaihe ja lopetus. Alun muotoutumisen ja toisiin tutustumisen jälkeen seuraa kuohuntavaihe, jolloin ryhmään kuuluvien henkilöiden persoonallisuus tulee esille ja he uskaltavat ilmaista omia, eriäviäkin mielipiteitään. Yksittäisten henkilöiden välille voi syntyä konflikteja, varsinkin jos ryhmätyöskentely ei ole entuudestaan tuttua. Myös ohjaajaan voi kohdistua kritiikkiä. Tämmöisissä tilanteissa on tärkeää, että ohjaaja auttaa henkilöitä käsittelemään rakentavasti esille tulleita ristiriitoja. Ryhmän yhteenkuuluvuus kasvaa, kun turvallisuus lisääntyy ja näin ryhmän tavat toimia tulevat sen vahvuuksiksi.

Erilaisia *ryhmäilmiöitä* ovat:

- Hajoaminen: erityisesti isommissa ryhmissä ryhmän jäsenet muodostavat pienempiä muutaman hengen alaryhmiä.
- Kiinteytyminen: Kun ryhmäytyminen ja yhteishenki on hyvä, ryhmä on samanmielinen ja vetovoima ryhmää kohden on positiivinen. Ryhmäpaine, joka uhkaa vapaata itsenäisyyttä voidaan nähdä kiinteytymisen negatiivisena puolena.

#### Mieti ja tee ennakkoon

- *Keskustele ohjaajan kanssa* ryhmätoiveesta ja toteutustavoista sekä tapaamiskertojen aiheista. Mieti käsiteltävään asiaan liittyviä keskustelunaloituksia, josta ryhmän jäsenten olisi helppo lähteä juttelemaan.
- Pohdi, haluatko ottaa käyttöön ryhmätapaamisten alkuun rauhoittumishetken, minkälaisia taukoja pidätte (tähän vaikuttaa toki ryhmän tapaamisen kesto). Pohdi myös,

- käytkö tapaamisen lopussa kertauksen käsitellystä teemasta ja kerrotko etukäteen seuraavan kerran aiheen.
- Pohdi ryhmän kokoa: pienryhmä on aktiivisempi ja siinä osallistuminen on tasaisempaa kuin suurryhmässä. Ryhmän koko voi vaihdella 2-20 hengen välillä, ideaali monelle ryhmälle 5-9 henkeä. *Harjoittelussasi ryhmän koko kannattaa pitää pienempänä, 2-5 henkeä.*
- Onko ryhmä avoin vai suljettu, eli voiko uusia jäseniä liittyä ryhmätoiminnan alettua
- Tarkista fyysinen tila; sen olisi hyvä olla rauhallinen, fyysisesti suljettu. *Järjestele tuolien paikat*, ympyrämuodossa keskinäiselle vuorovaikutukselle on parhaimmat edellytykset. Olisi hyvä, että ryhmä voi kokoontua aina samassa paikassa samaan aikaan.
- *Sisäistä oma kaksoisroolisi*: työskentelet organisaation edustajana, joka edellyttää ammatillista roolia, kun taas asiakkaiden kohtaamisessa tehtävänäsi on auttaminen ja emotionaalisuus.
- *Mieti mahdollisia ristiriitatilanteita ennakkoon*, keneltä voit tarvittaessa pyytää apua esim. jos tavoitteisiin ei päästä jotain syystä. Keskustella voit harjoittelun ohjaajan/ohjaajien kanssa, ohjaavan opettajan tai työnohjaajan kanssa. Muista myös opiskelijakollegoilta saatava vertaistuki. Ohjaa tarvittaessa ryhmän jäsen ammattiavun puoleen.
- Jos kanssasi on toinen ohjaaja, sopikaa työnjako etukäteen. Ryhmän toiminnan kannalta ohjaajan/ohjaajien tulisi olla aina samat.
- *Tee pieni esite*, jonka voit jakaa potilaille/asiakkaille/hoitajille. Esitteestä tulisi ilmi missä ja monelta ryhmä kokoontuu yms. perustiedot.

#### Ryhmän ensimmäinen kerta / alkuvaihe

- Esittele itsesi ja ryhmän jäsenet
- Ryhmän jäsenten tutustuminen toisiin esim. kuvakorttien avulla tai voit tehdä jonkin lämmittelytehtävän, esim. kenet huomasit ensin tai esitellä jäsenet kysymällä heiltä nimet ja miksi hän on ryhmään tullut ja mitä siltä odottaa.
- Läpikäytävät asiat:
  - Ryhmän tavoitteet ja tehtävät
  - Säännöt on tarkoitus tehdä yhdessä ryhmän kanssa, jolloin jokainen ryhmän jäsen sitoutuu niihin paremmin. Jos säännöt kirjoitetaan esim. fläppitalulle, sen tulisi olla esillä jokaisen ryhmätapaamisen aikana.
  - Käytänteet, esim. tauot, poissaolojen ilmoittamisen ja ryhmän avoimuuden (avoin vai suljettu ryhmä) suhteen.
  - Vaitiolovelvollisuudesta on hyvä keskustella heti alussa, vaikkei kyseessä olisikaan suljettu ryhmä. Voit kertoa, että ryhmässä keskusteltavia asioita ei saa kertoa ulkopuolisille. Ilman vaitiolovelvollisuudesta puhumista ryhmän jäsenet eivät välttämättä tunne oloaan niin turvalliseksi ja luottavaisiksi.
- Alkuvaiheessa ryhmä muodostuu ja sen jäsenet orientoituvat tehtäväänsä ja toisiinsa.
- Ohjaajan tehtävä:
  - Muodostaa mukava ja riittävän turvallinen ilmapiiri, näyttää mallia esim. aikarajojen pitämisestä kahvitaukojen suhteen.

- Käy läpi ryhmän tehtävä selkeästi, tutustuta ryhmän jäsenet toisiinsa.
- Havainnoi ryhmäkokonaisuutta ja sen yksittäisiä jäseniä. Alussa jäsenet voivat olla epävarmoja, muodollisesti kohteliaita ja varautuneita koska eivät tunne toisiaan. Huolehdi keskusteluissa tasapuolisuus, toisten puheenvuorot kuunnellaan. Jaa tarvittaessa puheenvuorot.

#### Ryhmän kokoontumiset / keskivaihe

- Keskivaiheessa ryhmä käsittelee teemojaan.
- Alkuvaiheen tehtävien avulla on tarkoitus edistää luottamusta ja turvallisuutta, esim. parityöskentelynä.
- Ohjaaja huolehtii ryhmätoiminnasta eri tavoin: keskustelun ohjaamista avoimesti tai valitun aiheen mukaisesti, toiminnallisesti, teettämällä harjoituksia tai yhdistelemällä näitä.
- Huomioi ryhmäkokonaisuus ja jäsenten yksilölliset kokemukset.
- Mahdolliset konfliktitilanteet tulee käsitellä kunnolla. Ryhmän jäseniä voi pyytää tarkastelemaan jäsenen omaa osuutta konfliktin syntymisessä.
- Ohjaaja voi alustaa kokoontumiskerran teeman vaikka kertomalla, että täällä on joukko ihmisiä, jotka ovat kokeneet masennusta. Tästä ryhmä voi lähteä väljästi käymään teemaa läpi.

#### Ryhmän viimeiset kerrat / loppuvaihe

- Ryhmä orientoituu työskentelyn päättämiseen.
- Ohjaaja käy ryhmän kanssa läpi, pääsikö ryhmä tavoitteisiinsa. Ryhmän olisi hyvä arvioida tekemistä. Mahdolliset keskeneräiset asiat käydään yhdessä läpi.
- Viimeisellä kerralla ohjaaja esittää kiitokset ryhmälle ja mahdolliset loppusanat. Ryhmän kesken voi käydä läpi käytyjä asioita ja arvioida, mitä on saatu aikaan. Palautteiden antamiselle ja vapaalle keskustelulle on hyvä jättää aikaa. Palautetta on hyvä kerätä myös kirjallisena.

#### Jälkikäteen

- Palautteiden läpikäynti. Jos ohjaajia on useampia, antakaa palautetta myös toisillenne.
- Keskustele etenemisestä ohjaajan kanssa, tarvittaessa myös ryhmätapaamisten välillä. Voit käydä asiaa läpi myös työnohjaajan kanssa.

#### Lisätietoja:

Niemistö, R. (1998). *Ryhmän luovuus ja kehitysehdot*. Tampere: Tammer-Paino.

Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä. (2011). *Onnistuuko ohjaus? : sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen*. Helsinki: Edita.