

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Maria Aintila
Ellen Eronen

TUNTEISTA VOIMAA –
Työkirja Hyvän Mielen Talon vertaisohjaajien koulutukseen

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2021



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2021
Sosiaalialan koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät

Aintila Maria, Eronen Ellen

Nimeke

TUNTEISTA VOIMAA – Työkirja Hyvän Mielen Talon vertaisohjaajien koulutukseen

Toimeksiantaja

Kuopion Mielenterveyden Tuki ry:n Hyvän Mielen Talo

Tiivistelmä

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö sai alkunsa toimeksiantajan tarpeesta kehittää vertaisohjaajien koulutusta Kuopion Hyvän Mielen Talolla. Opinnäytetyön tarkoituksena oli muotoutua vertaisohjaajien koulutusprosessin kehittäminen. Vertaisohjaajille suunniteltiin ja järjestettiin koulutus, jonka tavoitteena oli tukea heidän hyvinvointiaan ja jaksamistaan omassa ohjaustyössään. Koulutuksessa käsiteltiin erilaisia tunneteemoja luovien ja toiminnallisten menetelmien avulla. Koulutuksen pohjalta syntyi työkirja Hyvän Mielen Talon työntekijöiden käyttöön.

Koulutuksen ja työkirjan suunnittelussa huomioitiin toimeksiantajan ja vertaisohjaajien toiveita. Kehittämistyön osallistavina tiedonhankinnan menetelminä käytettiin Learning cafe -keskustelua, ryhmäkeskustelua ja -haastattelua vertaisohjaajien kanssa. Dialogisella keskustelulla osallistettiin sekä työntekijöitä että vertaisohjaajia. Eri menetelmien avulla saatiin hankittua osallistujilta tietoa tuotoksen tekemiseksi.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi työntekijän työkirja ”Tunteista voimaa”, joka sisältää monipuolisesti erilaisia luovia ja toiminnallisia harjoituksia sekä lyhyitä teoriaosuuksia neljästä tunneteemasta. Lisäksi kirjaan on koottu koulutuksessa huomioitavia asioita ja ohjeita työntekijän tueksi. Saadun palautteen perusteella koulutus tuki vertaisohjaajien hyvinvointia ja jaksamista. Koulutuksen sisältö ja siinä käytetyt menetelmät koettiin hyväksi ja tarkoituksenmukaisiksi. Koulutus ja työkirja täydensivät hyvin Hyvän Mielen Talon koulutuskokonaisuutta. Työkirjaa voidaan jatkossa hyödyntää koulutuksen järjestämisessä ja erilaisissa ohjaustilanteissa. Työkirja sopii myös muiden toimintayksiköiden käytettäväksi.

Kieli
suomi

Sivuja 61
Liitteet 5
Liitesivumäärä 8

Asiasanat

vahvuudet, itsemyötätunto, tunteiden säätely, luovat ja toiminnalliset menetelmät, vertaisohjaajuus



THESIS
April 2021
Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +350 13 260 600 (switchboard)

Authors

Maria Aintila, Ellen Eronen

Title

Strenght from Emotions – a Handbook for Training Peer Tutors at Hyvän Mielen Talo

Commissioned by Kuopion Mielenterveyden Tuki association, Hyvän Mielen Talo

Abstract

This functional thesis originated from the need to develop peer tutor training at the Kuopio Hyvän Mielen Talo. The purpose of the thesis was to develop the training process for peer tutors. Training was planned and organized for peer tutors with the aim of supporting their well-being and coping in their own tutoring work. The training addressed a variety of emotional themes through creative and functional methods. Based on the training, a handbook for the employees of Hyvän Mielen Talo was created.

The wishes of the employees and peer tutors were taken into account in designing the training and handbook. Learning café discussion, group discussions and interviews with peer tutors were used as methods of information gathering involved in the development work. Both employees and peer tutors were involved in the dialogue. Different methods were used to gather data from the participants in order to produce the output.

The output of the thesis was the handbook “Strength from emotions” for the employees, which contains a variety of different creative and functional exercises as well as short theoretical sections on four emotional themes. In addition, the book covers things to consider in the training and instructions for supporting the employees. Based on the feedback, the training supported peer tutors' well-being and coping. The content of the training and the methods used were considered good and appropriate. The training and handbook complemented the Hyvän Mielen Talo's training package well. The handbook can be further utilized in organizing training and in various guidance situations. The handbook is also suitable for use by other organizational units.

Language

Finnish

Pages 61

Appendices 5

Pages of Appendices 8

Keywords

strengths, self-compassion, emotional regulation, creative and functional methods, peer tutoring

Sisältö

1	Johdanto.....	6
2	Vahvuudet, itsemyötätunto ja tunteiden säätely.....	7
2.1	Omat vahvuudet.....	7
2.2	Itsemyötätunto.....	8
2.3	Tunnetaidot.....	10
2.4	Tunteiden säätely.....	11
2.4.1	Tiedolliset säätelymenetelmät.....	13
2.4.2	Toiminnalliset säätelymenetelmät.....	14
3	Luovat ja toiminnalliset menetelmät.....	15
3.1	Luovien ja toiminnallisten menetelmien käyttäminen.....	15
3.2	Kuvataidelähtöinen työskentely.....	17
3.3	Kirjoittaminen luovana menetelmänä.....	18
3.4	Musiikillinen työskentely.....	19
4	Vertaisohjaajuus.....	20
4.1	Vertaisuus ja vertaistuki.....	20
4.2	Vertaisohjaajan tehtävä ryhmässä.....	22
4.3	Edellytyksiä vertaisohjaajan työhön.....	22
5	Aiemmat opinnäytetyöt.....	23
6	Opinnäytetyön toimeksiantaja, tarkoitus ja tehtävä.....	24
7	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat.....	25
7.1	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	25
7.2	Osallistavat tiedonhankintamenetelmät.....	27
7.3	Muut tiedonhankintamenetelmät.....	28
7.4	Arviointimenetelmät.....	30
7.5	Lineaarinen malli menetelmällisenä valintana.....	31
8	Kehittämistoiminnan prosessi.....	32
8.1	Tavoitteen määrittely ja suunnitteluvaihe.....	32
8.2	Toteutusvaihe.....	34
8.2.1	Koulutuksen teemojen ideointi ja suunnittelu.....	34
8.2.2	Koulutuksen sisällön suunnittelu.....	36
8.2.3	Koulutuksen toteuttaminen.....	38
8.2.4	Työkirjan työstäminen.....	40
8.3	Päätäminen ja arviointi.....	40
9	Työkirjan esittely ja arviointi.....	43
10	Johtopäätöksiä.....	46
10.1	Vahvuudet ja itsemyötätunto hyvinvoinnin tukena.....	46
10.2	Tunteiden säätelytaidot hyvinvoinnin tukena.....	47
10.3	Luovat ja toiminnalliset menetelmät hyvinvoinnin tukemisessa.....	49
10.4	Vertaisohjaajakoulutuksen ja -toiminnan kehittäminen.....	50
11	Pohdinta.....	51
11.1	Opinnäytetyöprosessi.....	51
11.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys.....	53
11.3	Ammatillinen kasvu.....	56
11.4	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat.....	58
	Lähteet.....	59

Liitteet

Liite 1	Learning cafe -keskustelun teemat
Liite 2	Suostumus, Learning cafe
Liite 3	Suostumus, koulutus
Liite 4	Haastattelurunko
Liite 5	Kyselylomake

1 Johdanto

Mielenterveysjärjestöjen toiminnan tärkeys on noussut esille viime aikoina. Järjestöt täydentävät merkittävästi julkisen sektorin toimintaa tukemalla sosiaalista hyvinvointia ja henkistä kestävyyttä erityisesti kriisitilanteissa (Filatov 2020). Mielenterveysyhdistysten toiminnan keskeisenä toimintamuotona ovat vertaistukiryhmät, joissa vertaisohjaajat tarjoavat tukea kokemusten vaihdon, kuuntelun ja keskustelun kautta (Mielenterveyden keskusliitto 2021). Myös vertaisohjaajien omaa jaksamista on tärkeää tukea yhdistyksissä, jotta he pystyvät hoitamaan heidän vastuullaan olevat tehtävät. Vertaisohjaajien tukemisen kautta vahvistetaan myös heidän osallisuuttaan yhteisössä ja tunnetaan siitä, että he ovat tärkeitä ja hyödyllisiä yhteisön jäseniä. (Välke ry 2018.)

Toiminnallisen opinnäytetyömme toimeksiantajana oli Kuopion Mielenterveyden-tuki ry:n Hyvän Mielen Talo, jonka tärkein toimintamuoto on erilaisissa ryhmissä toteutettava vertaistuki. Keskeisessä roolissa vertaistuen tarjoamisessa ovat vertaisohjaajat, joiden omaa jaksamista ja ohjaajuutta tuetaan säännöllisillä koulutuksilla. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää Kuopion Hyvän Mielen Talon vertaisohjaajien koulutusprosessia. Suunnittelimme ja järjestimme vertaisohjaajille koulutuksen, jonka tavoitteena oli tukea heidän hyvinvointiaan ja jaksamistaan omassa ohjaustyössään. Koulutuksessa käsiteltiin erilaisia tunnetee-moja luovien ja toiminnallisten menetelmien avulla. Tehtävämme oli laatia koulutuksen pohjalta Hyvän Mielen Talon työntekijöille työkirja, jota he voivat hyödyntää jatkossa vertaisohjaajakoulutuksissa. Työkirjan avulla he voivat järjestää suunnittelemamme koulutuksen uudestaan. Osallistimme Hyvän Mielen Talon työntekijöitä ja vertaisohjaajia sekä koulutuksen että työkirjan suunnitteluun keräämällä heidän toiveitaan ja ajatuksiaan eri osallistamisen ja tiedonhankinnan menetelmillä.

Työmme teoreettisessa viitekehyksessä avaamme tunnetyöskentelyyn ja vertaisohjaajuuteen liittyviä käsitteitä sekä vertaisohjaajakoulutuksen toteuttamiseen käytettyjä menetelmiä. Perehdymme aiheesta aiemmin tehtyihin opinnäytetöihin, kuvaamme opinnäytetyömme tarkoitusta ja kehittämistyömme tavoitetta,

menetelmällisiä valintoja sekä prosessin etenemistä. Prosessin kuvauksessa tarkastelemme koulutuksen suunnittelua ja järjestämistä sekä näiden pohjalta koostetun tuotoksen työstämistä. Esittelemme myös valmiin tuotoksemme ja lopuksi pohdimme opinnäytetyömme hyödynnettävyyttä sekä jatkotutkimusideoita.

2 Vahvuudet, itsemyötätunto ja tunteiden säätely

2.1 Omat vahvuudet

Jokainen ihminen voi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa ja luoda itselleen hyvää elämää omista lähtökohdistaan käsin. Tämä positiivisen psykologian taustalla vaikuttava asenne myöntää ikävien asioiden olemassaolon, mutta löytää lähes kaikista tilanteista jotain sellaista, johon voi itse vaikuttaa. Ensin on kuitenkin tiedettävä, miten hyvinvointia luodaan. (Lipponen, Litovaara & Katajainen 2016, 14.)

Jokaisella ihmisellä on vahvuuksia. Omia vahvuuksiaan käyttäessään ihminen kokee vahvaa voimaantumisen ja nautinnon tunnetta. Vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen edistävät hyvinvointia ja onnellisuutta. (Uusiautti 2019, 22–23.) Vahvuudet voidaan jakaa tunnusomaisiin vahvuuksiin ja luonteen vahvuuksiin sekä luontaisten toimintatapojen vahvuuksiin. Vahvuudet voidaan nähdä yksilön sisäsyntyisinä kykyinä ja hyveinä, jotka tekevät hänestä ainutlaatuisen. Se on jotain sellaista, jota yksilö on vaalinut ja kasvattanut itsessään. (Lipponen ym. 2016, 139.) Vahvuusajattelussa olennaista on ihmisten sisäsyntyisten vahvuuksien tunnistaminen sekä niiden käyttäminen ja kehittäminen arjessa. Vahvuuksiin keskittyminen ei poista heikkouksia, mutta heikkouksiin panostaminen ei yleensä tuota mitään kovin arvokasta elämään. Omat heikkoudet kannattaa kuitenkin tunnistaa, jotta niiden kanssa tulee toimeen ja selviää arjen haasteista. (Lipponen ym. 2016, 136–138.)

Kun ihminen tunnistaa omia vahvuuksiaan, seuraava askel on lähteä pohtimaan, miten hän on käyttänyt niitä ja miten hän voi käyttää niitä yhä enemmän. Vahvuuksia löytyy usein omista mielenkiinnon kohteista ja niistä asioista, joista itsellä

on osaamista tai tietoa. Vaikka vahvuudet ovat sisäsyntyisiä, ne ovat tilannekohtaisia ja muuttuvia. Vahvuudet ja motivaatio kulkevat käsi kädessä, ja innostavat toimimaan. Toimiminen omien vahvuuksien mukaan antaa energiaa elämään. (Lipponen ym. 2016, 139.)

Omien vahvuuksien hyödyntäminen tuottaa merkityksellisyyden kokemuksia. Kun ihmisen on toiminnassaan mahdollista käyttää omia vahvuuksiaan, se tuottaa muilta tulevan positiivisen palautteen lisäksi hyviä kokemuksia itsestä eli sisäistä palautetta. Näiden kautta ihminen saa vahvistusta omalle tekemiselleen ja syntyy mielekkyyden kokemus. Vahvuuksien tunnistamisen kautta oma optimistisuus lisääntyy ja käsitys omasta pystyvyydestä vahvistuu. Omien vahvuuksien tunnistaminen ja käyttöön ottaminen helpottavat hankalista tilanteista selviytymistä. Kokemus selviytymisestä puolestaan vahvistaa omaa näkemystä omasta pystyvyydestä tulevaisuudessa. (Uusautti 2019, 58–59.) Omien vahvuuksien pohtiminen ja niihin uskomisen vahvistavat itseluottamusta (Ståhlberg & Herlevi 2017, 71).

Usein omat vahvuudet kuitenkin unohtuvat elämän pyörteissä. Omien vahvuuksien tunnistaminen ja käyttö ovat silti merkittävä ulottuvuus ihmisen elämässä, sillä tutkimusten mukaan vahvuuksiaan käyttävät ihmiset ovat onnellisempia, energisiä ja elinvoimaisia. He stressaavat vähemmän ja kestävät elämän koettelemuksia paremmin. He ovat myös luottavaisempia, pääsevät tavoitteisiinsa ja onnistuvat työssään, ja kehittävät itseään ihmisenä. Omien vahvuuksien käytön kautta ihminen pystyy kokemaan olevansa oma itsensä ja tekevänsä jotain sellaista, missä hän on hyvä. (Lipponen ym. 2016, 139–141.)

2.2 Itsemyötätunto

Myötätunto on empatiaa eli kykyä asettua toisen ihmisen asemaan sekä halua ja valmiutta toimia toisen ihmisen iloksi. Se on siten tunnetta ja tekoja. Myötätunto voidaan nähdä inhimillisyyden perustana. Inhimillisyyttä kumpuaa myötätunnosta. Siitä kumpuaa edelleen myötätunnon tekoja, ja syntyy itse itseään

vahvistava ketju. Siten inhimillisyyttä ja myötätuntoa voidaan vahvistaa harjoittamalla myötätuntoisia tekoja. (Pessi 2014, 181–182.)

Myötätuntoa on rakkaudellisuus tunteiden ja tekojen avulla myös itseä kohtaan. Voidaan ajatella, että ennen myötätunnon tekoja toisille, taustalla tulee olla tietoista läsnäoloa sekä myötätuntoa itseä kohtaan. (Armstrong 2011, Pessin 2014, 183 mukaan.) Sanat armollisuus, hyväksyntä, lempeys, salliminen ja terve itsekkyys kuvaavat itsemyötätunnon käsitettä. Se on läheinen termi myös mindfulness-käsitteelle, sillä myötätunto sisältyy läsnäolon taitoihin. Siihen liittyy ystävällisyys ja lämpö sekä itseä että muita kohtaan. Kyky läsnäoloon virittää ihmisen itsemyötätuntoon. Vaikeissa elämäntilanteissa ja kokemuksissa itsemyötätunto auttaa ihmistä vahvistamaan hänen hyvinvointiaan. Hyvissä hetkissä itsemyötätunnon kautta ihminen pystyy antautumaan hetkiin syvemmin ja nauttimaan niistä. Itsemyötätunto auttaa motivoitumaan ja tekemään hyviä valintoja elämässä. Sen avulla ihminen pystyy hahmottamaan paremmin omat tarpeet ja itselle tärkeät asiat. (Lipponen ym. 2016, 212–213.)

Monet vaativat itseltään hyviä suorituksia ja jopa täydellisyyttä. Odotukset itseä kohtaan voivat tuottaa riittämättömyyden ja ahdistuksen tunteita. Sisäinen kriitikko vaatii täydellisyyttä, jolloin epätäydellisyyttä eli elämän todellisuutta on vaikea hyväksyä. Asiat eivät mene aina siten kuin haluttaisiin, jolloin etenkin väsyneenä tai stressaantuneena epäonnistumisesta syyllistetään itseä. Itsekriitikki voi kääntyä sisäiseksi puheeksi, jossa itseä moititaan jatkuvasti. Ihminen voi alkaa uskoa itsekriittiseen puheeseen totuutena itsestä. Liiallinen itsekriittisyys vahvistaa häpeän ja syyllisyyden tunteita, ja se voi johtaa masennukseen ja itseluottamuksen heikkenemiseen. Itseluottamuksen vähentyessä myös yrittäminen vähenee, jolloin ihminen voi lakata yrittämästä. (Lipponen ym. 2016, 213–214).

Itsemyötätuntoa voidaan ajatella itsekriitikin vastakohtana, asennoitumisen taitona, jota vahvistamalla asioiden ja tapahtumien kohtaaminen sellaisenaan helpottuu. Omien odotusten kohtuuttomuuden tai virhearvioiden tunnustaminen voi auttaa saamaan voimia asioiden korjaamiseksi tai oikaisemiseksi. Mikäli pystyy osoittamaan itselleen myötätuntoa, voi oma turvallisuuden tunne ja rohkeus vahvistua arjen kiireiden ja riittämättömyyden tunteen keskellä. (Lipponen ym. 2016,

213—214.) Myös Suonsivu (2015, 13) puhuu hyväksynnästä ja armollisuudesta itseä kohtaan. Hänen mukaansa riittämättömyys on vaikeasti määriteltävissä oleva tunnetila, sillä se on aina subjektiivisesti koettua ja se vaihtelee. Se voi kuitenkin vääristää koko ihmisen maailmankuvan ja estää olemasta läsnä (Vilo 2010, Suonsivun 2015, 12 mukaan). Riittämättömyyden tunteen äärelle havahtumisen ja pysähtymisen avulla voi opetella elämään riittävän hyvää elämää. Tärkeää on hyväksyä itsensä, vaikka prosessi on pitkä, usein koko elämän kestävä. Prosessi on niin ikään vaikea, koska ihminen on niin ankara itselleen. Siksi armollisuus itseä kohtaan on erityisen tärkeää. (Suonsivu 2015, 11–13.)

Itsemyötätunnon voidaan ajatella syntyvän hyväksynnästä. Siitä, että jokin tunne voidaan todeta, ottaa vastaan sekä hyväksyä kokonaisuudessaan. Kun ihminen tunnistaa itsessään ikävän tunteen, se on silloin jo hänessä. Tällöin sen kieltäminen tai vastustaminen vain voimistaa sitä. Ikävä tunne voi vähitellen lieventyä omassa tahdissaan, kun sen kanssa ollaan ja se hyväksytään. Se vaatii kuitenkin kykyjä läsnäoloon. Jotta itsemyötätuntoa voidaan hyödyntää, tarvitaan edelleen läsnäolon taitoja, joiden kautta voidaan hahmottaa omaa vointia. Pysähtyminen auttaa tunnistamaan hankalan tunteen ja olon, ja hahmottamaan tarkemmin, miten ja missä kohtaa kehoa se tuntuu. Se auttaa siten vastaanottamaan tunteen hyväksyvästi. (Lipponen ym. 2016, 215.)

2.3 Tunnetaidot

Tunteet ovat kehon ja mielen reaktioita, jotka syntyvät ärsykkeestä, joka voi olla ajatus, mielikuva tai ulkoinen ilmiö. Ärsykkeestä syntynyt tunne virittää kehon ja mielen toimintavalmiuteen. Tunteen perusteella ärsykkeeseen voidaan reagoida siten, että hyvinvointi tai mielen tasapaino säilyy. Toisinaan jotkut tunteet ovat niin vahvoja, että ne saavat ihmisen tunteiden valtaan, jolloin ratkaisujen etsiminen vaikeutuu. Toisinaan pitkään jatkuneet negatiiviset tunteet alkavat vaikuttaa siten, että ihminen alkaa vältellä tilanteita, jotka tuntuvat ikäviltä tai ahdistavilta.

(Hätönen, Larri, Kurki & Vuorilehto 2014, 35–36.) Hankalien tilanteiden, ihmisten tai asioiden välttelyn avulla ihminen voi pyrkiä hallitsemaan vaikeita tunteita (Myllyviita 2016, 24).

Tunnetaidoilla tarkoitetaan taitoa tunnistaa ja säädellä omia tunteita sekä ilmaista niitä rakentavalla tavalla. Tunnetaitoihin kuuluvat itsearvostus, ihmissuhdetaidot, kyky empatiaan, kyky huomioida omat tarpeet sekä kyky säädellä omaa motivaatiota. Tunnetaitojen harjoittelu alkaa omien kokemusten ja niihin liittyvien tunteiden havainnoimisesta sekä kokemusten ja tunteiden välisten yhteyksien tarkastelemisesta. Tunteiden sanallinen nimeäminen auttaa niiden tunnistamisessa, ilmaisussa ja jakamisessa toisten kanssa. (Hätönen ym. 2014, 36–37.)

Taito havainnoida ja tiedostaa omia tunteita on sekä itsetuntemuksen että tunnetaitojen perusta. Tunteiden ymmärtämiseen liittyy kyky nähdä tunteiden syitä ja seurauksia. Mikäli ihminen ei ymmärrä tunteitaan, eikä näe niiden syy-yhteyksiä ja seurauksia, hän jää helposti tunteiden vietäväksi. Tunteitaan ymmärtävä ihminen pystyy tekemään sekä pieniä että isoja päätöksiä elämässä. (Mieli ry 2020.)

Tunneilmaisulla tarkoitetaan yksilön kykyä tuoda esille sellaiset tunteet, jotka tarvitsevat ilmaisua. Siihen liittyy sekä kyky näyttää positiivisia tunteita että kyky suunnata vaikeita tunteita siten, että ne eivät vahingoita ihmistä. Tunteiden säätely taas käsittää tunteiden hallinnan ja itsehillinnän. Se on kykyä käsitellä tunteita pilkkomalla ja jäsentelemällä niitä itselle siedettäviin osiin. Se on kykyä kokea ja ilmaista tunteita sopivankokoisina ”annoksina”. Taito säädellä omia tunteitaan kasvattaa positiivista minäkuvaa ja itseluottamusta sekä lisää tavoitteellisen toiminnan edellytyksiä. Se auttaa myös olemaan sujut itsensä kanssa ja selviytymään nopeammin elämän vastoinkäymisistä. Myönteiset tunteet ja taito säädellä omia tunteita edistävät yksilön terveyttä ja hyvinvointia. (Mieli ry 2021.)

2.4 Tunteiden säätely

Tunteiden säätely voidaan määritellä kolmella tavalla: persoonallisuuden ominaisuudeksi, ajallisesti eteneväksi ketjuksi tapahtumia tai taidoksi, jota on

mahdollista oppia harjoittelemalla (Kokkonen 2017, 33). Tunteiden säätelytaito on tärkeä taito, koska sen avulla voidaan parantaa tunne-elämän tasapainoisuutta. Edellytyksenä tunteiden säätelyn onnistumiselle on kuitenkin tunteiden tunnistaminen tai niiden laukaisevan syyn ymmärtäminen. (Kokkonen 2017, 45.)

Tunteiden tunnistamisen lisäksi on hyvä oppia myös tunteiden hyväksymisen ja sallimisen taito, jota voi helpottaa tunteiden nimeämisen avulla. Tunteiden sallimisessa on kysymys omille tunteille altistumisesta ja rentoutumisesta silloin, kun ne ilmaantuvat. (Sadeniemi, Häkkinen, Koivisto, Ryhänen & Tsokkinen 2019, 155.) Tunnetta voi kannatella tietoisesti eli havaittuaan ja nimettyään tunteen olla läsnä siinä ja kestää tunnetta (Niemi 2014, 64). Tunnetta on hyvä tutkia aktiivisesti yrittämättä muuttaa sitä. Hyväksyvästi suhtautumalla ja tarkkailemalla tunnetta, voi oppia, mitä se kertoo itsestä. Kohtaamalla kaikkia tunteita kunnioittaen ja käsittelemällä niitä ymmärtäen on mahdollista saada myös negatiivisten tunteiden sisältämä voima vapautettua itselle voimavaraksi. (Rantanen 2015, 25, 73, 77.) Tietoinen läsnä oleminen tunteessa vaikuttaa mielialaa kohottavasti ja ylivireitä tunteita rauhoittavasti. Tunteen kannattelu mahdollistaa ikävän tunteen poistumisen, kun taas tunteen torjuminen saattaa pitkittää sen kestoja ja voimistaa sitä. (Niemi 2014, 64–65.)

Tunteiden säätelyllä pyritään vaikuttamaan tunteen voimakkuuteen ja keston. Tunteita säädellään usein jo ennen niiden viriämistä: tietoisesti ajattelemalla ja luomalla mielikuvia tulevasta tai alitajuntaisesti unen avulla. (Niemi 2014, 66.) Tunteiden synnyttyä niitä voi säädellä lukuisin eri tavoin. Säätelyyn voi käyttää tiedollisia ja toiminnallisia menetelmiä. Tiedollisissa tunteiden säätelymenetelmissä vaikutetaan tunteisiin ajattelun ja mielikuvien avulla. Tiedolliset menetelmät ovat tilanteesta, ajasta ja paikasta riippumattomia, koska ne perustuvat oman päänsisäisiin toimintoihin. Ne ovatkin käyttökelpoisia myös tilanteissa, joissa toiminnallisten menetelmien käyttäminen ei ole mahdollista. (Kokkonen 2017, 56.)

2.4.1 Tiedolliset säätelymenetelmät

Tiedollisten tunteiden säätelymenetelmien perustana on tarkkaavaisuuden tai merkityksen muuttaminen. Tarkkaavaisuutta voi muuttaa tietoisesti kiinnittämällä tarkkaavaisuus haastavan asian positiivisiin puoliin tai kääntämällä huomio kokonaan pois kyseisestä asiasta. Tunteita herättävän asian tai tapahtuman merkityksen muuttaminen toisenlaiseksi on yleensä haastavampi tapa säädellä omaa tunnetilaa. Merkityksen muuttamisessa voi käyttää kognitiivista uudelleen arviointia eli pyrkiä näkemään asioita aiempaa myönteisempinä. Myönteisiä tunnekokemuksia voi voimistaa ja pidentää omaa ajattelua muokkaamalla ja keskittymällä huomioimaan positiivisia asioita arjen tapahtumista. (Kokkonen 2017, 56–57.)

Omia tunteita ja tapahtumia voi myös järkiperaistaa tai tapahtuneen merkitystä pienentää mielessään vähättelyn avulla (Kokkonen 2017, 57). Epämiellyttävää tunnetta herättävän tapahtuman voi nähdä esimerkiksi mahdollisuutena harjoitella omaa loukkaantumisen käsittelytaitoaan. Tapahtuman merkitystä voi pienentää suhteuttamalla tapahtuneen laajempaan kokonaisuuteen. Tunnetta voi säädellä näin arvioimalla uudelleen tilanteen eli etsimällä siihen uudenlaisen tulokinnan. Huumori on yksi keino arvioida uudelleen tilannetta ja tunnereaktiota. Hauskan puolen löytäminen ikävästä asiasta, kuten epäonnistumisesta sekä nauraminen tilanteelle ja itselle lieventävät negatiivisia tunteita. (Rantanen 2015, 71–72.) Huumori auttaa muun muassa häpeän tunteen säätelyssä (Niemi 2014, 200).

Tunteiden säätelyä on mahdollista helpottaa myös erottamalla jossakin tilanteessa syntyneet ajatukset kyseisestä tilanteesta ja sen laukaisemista tunteista. Ajatusten, kehon tuntemusten ja tunteiden erottaminen korostuvat tietoisien läsnäolon harjoituksissa, joissa keskeistä on hetkeen pysähtyminen ja havainnointikyvyn kehittäminen. Ajatusten voimaan perustuvassa visualisoinnissa eli mielikuvaharjoittelussa muodostetaan itselle mieluinen mielikuva rauhoittamaan omaa mieltä. Mielikuvaharjoittelua voi käyttää esimerkiksi jännittävän esiintymistilanteen helpottamisessa luomalla tilanteeseen mielessään onnistuneen lopputulok-

sen. (Kokkonen 2017, 57–58.) Mielikuvan avulla on myös mahdollista luoda omaa tunnetilaa parantava itselle mieluisa, voimaa ja hyvää mieltä tuottava paikka, johon voi aina halutessaan palata (Takanen 2017, 56).

2.4.2 Toiminnalliset säätelymenetelmät

Toiminnallisia tunteiden säätelykeinoja ovat muun muassa liikuntaan ja kulttuuriin liittyvät toiminnot. Liikkumisen myönteiset vaikutukset tunteisiin perustuvat fysiologisiin muutoksiin kehossa ja psykososiaalisiin kokemuksiin, kuten itsehallinnan lisääntymiseen ja itsetunnon kohoamiseen. Tunteiden säätelyssä pienimuotoisenkin liikkuminen on merkityksellistä ja tunteisiin on mahdollista vaikuttaa myös pelkällä rauhoittavalla kosketuksella. Kulttuurin tarjoamat elämykset esimerkiksi elokuvien sekä teatteri- ja musiikkiesitysten muodossa herättävät myönteisiä tunteita. Musiikkia on mahdollista käyttää tunteiden säätelyssä monin eri tavoin: laulaen, soittaen, kuunnellen ja sen mukaan liikkuen. Kirjoittaminen ja keskustelu ovat myös sekä psyykkisen että fyysisen hyvinvoinnin kannalta hyviä keinoja purkaa ja säädellä omia tunteita. Toiminnalliset keinot mahdollistavat usein myös sosiaalisen ulottuvuuden tunteiden säätelyn tueksi; yhdessä toimiminen sekä elämyksistä ja kokemuksista keskusteleminen auttavat omien tunteiden käsittelemisessä. (Kokkonen 2017, 62–70,76.) Ohjatussa ryhmässä tunteiden säätelyn harjoittaminen tapahtuu turvallisessa ympäristössä ja se mahdollistaa samalla vertaistuen saamisen (Martin 2017, 199).

Harjoittelemalla on mahdollista omaksua tunteiden säätelyyn uusia keinoja, joiden avulla hankalienkin tunteiden kanssa toimiminen helpottuu. Tilanteessa, jossa hyvin voimakas tunne yllyttää toimimaan haitallisella tavalla, tunnetta voi muuttaa toimimalla vastakkaisesti. Tämän keinon mukaan esimerkiksi voimakkaan häpeän tunteen aiheuttaman toimintayllykkeen, piiloutumisen sijaan, toimitaan päinvastoin eli jäädään tilanteeseen entistä näkyvämmiin. Toistot ovat harjoittelemisessa taidon omaksumisen kannalta erityisen tärkeitä. (Sadeniemi ym. 2019, 156–157.) Oma tunnetilaa voi säädellä myös toimimalla toivotun tunteen mukaisesti eli käyttäytymällä siten kuin jo sillä hetkellä kokisi haluttua tunnetta. Tietoinen hymyileminen muun muassa kohottaa mielialaa ja hyvän ryhdikkään

asennon ottaminen lisää itsevarmuutta. (Rantanen 2015, 83.) Tunnesäätelytaitojen kehittymiseksi on tärkeää saada harjoitella rauhoittumisen keinoja, mutta myös innostumista. Rauhoittumista voi harjoitella kehotietoisuus- ja hengitysharjoitusten avulla. Leikkimielisen hulluttelun ja luovan toiminnan avulla on mahdollista harjoitella omalta mukavuusalueelta poistumista ja innostumista esimerkiksi jännittämisen vähentämiseksi. (Martin 2017, 139–140, 145–146.)

3 Luovat ja toiminnalliset menetelmät

3.1 Luovien ja toiminnallisten menetelmien käyttäminen

Toiminnallisia menetelmiä voidaan käyttää osallisuuden, hyvinvoinnin ja toimintakyvyn tukemiseksi ja lisäämiseksi. Toiminnallisia menetelmiä ovat esimerkiksi käsityöt, musiikki, kuvataide, liikunta, tanssi, sanataide, kirjoittaminen sekä luonto- ja eläinavusteiset menetelmät. Niitä on mahdollista käyttää myös yhdisteltyinä. Innostaminen on tärkeä elementti toiminnallisten menetelmien käytössä. Innostamisen avulla luodaan sosiaalisia verkostoja ja vertaisuutta ryhmässä. Innostamisella pyritään myös herättämään erilaisia tunteita ja laajentamaan innostettavan tietoisuutta sekä käsityksiä ympäristöstä ja eri ilmiöiden välisistä suhteista. Keskeistä on vuorovaikutuksen ja kommunikaation edistäminen ja sitä kautta toimijuuden lisääminen. (Karkkulainen, Ala-Vannesluoma, Airaksinen, Varonen, Kasti & Sipi 2019, 10, 13–14.)

Taidelähtöisyys toiminnallisessa tekemisessä tarkoittaa musiikin, liikunnan, tanssin, kuva-, sana- ja teatteritaiteen osaamisen soveltamista toimintaan. Toiminnan tavoitteena ei ole taiteen tekeminen vaan taiteen erilaisten toimintatapojen hyväksi käyttäminen. Työskentelyssä voivat painottua toiminnan tavoitteiden mukaisesti kasvatus ja oppiminen, terapeutin toiminta tai sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteisöllisyys. Työskentelystä pyritään tekemään osallistujalle merkityksellistä valitsemalla hänen omaan elämäänsä liittyvä kiinnostava aihe. Käsiteltävälle asialle etsitään ilmaisua taiteen keinoin, koska tarkoituksena on tehdä asia näkyväksi. (Karkkulainen ym. 2019, 14, 17–18.)

Taiteen avulla ihmisen on mahdollista laajentaa omaa tietoisuuttaan, koska se auttaa ymmärtämään itseä sekä toisia ihmisiä. Sen avulla voi laajentaa omia näkökulmia ja voimaantua ihmisenä. (Karkkulainen ym. 2019, 14.) Taide, mielikuviutus ja luovuus mahdollistavat vapautumisen arjen rajoitteista. Taide voi tarjota etäisyyttä omiin kokemuksiin, ja siten syntyy mahdollisuus käsitellä vaikeitakin asioita epäsuorasti. Taiteellinen toiminta voi helpottaa tarttumista työstämistä vaativiin asioihin toimien prosessissa vapauttavana, suojaavana tai välittävänä keinona. Luovan toiminnan avulla voidaan kehittää yhteyttä sekä itseen että toisiin. Taidelähtöinen ilmaisu helpottaa kommunikaation syntymistä, tukee kohtaamista ja yhteyksien sekä ymmärryksen syntymistä ihmisten välille. Oman elämän merkitysten jakaminen toisten kanssa rikastuttaa henkilökohtaista merkityksellisyyden tunnetta. Samalla se liittää ihmisiä toisiinsa ja synnyttää siten osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksia. (Huhtinen-Hilden & Karjalainen 2019, 12.)

Luova toiminta voi olla palkitsevaa ja virkistävää, koska se tarjoaa mahdollisuuden iloon, huumoriin, toiminnallisuuteen, leikillisyyteen sekä mukavaan yhdessäoloon ja tekemiseen. Luova toiminta voi antaa energiaa, kanavoida sitä ja tarjota vaihtelua arkeen. Korvaavia kokemuksia tarjoamalla se auttaa jaksamisessa. Se voi myös mahdollistaa omana itsenä olemisen, itsensä kohtaamisen syvemmin ja vuorovaikutuksen syntymisen sekä itsensä että toisten ihmisten kanssa. Luova toiminta voi tuoda esiin uusia piirteitä, kykyjä ja taitoja sekä itsestä että toisista. Toiminta tarjoaa mahdollisuuden muokata omia käsityksiään itsestään ja omista mahdollisuuksistaan sanojen, äänen, liikkeen, kuvien ja musiikin muodossa. Uudet käsitykset voivat käynnistää muutoksen ajattelussa, odotuksissa ja elämässä laajemminkin. (Huhtinen-Hilden & Karjalainen 2019, 12–13, 17.)

Luovien ja toiminnallisten harjoitusten työskentelykerroille on hyvä suunnitella selkeä rakenne. Alkulämmittely toimii tavallaan johdantona työskentelylle. Sen jälkeen seuraa työskentelyvaihe ja toiminta päätetään yhteiseen lopetukseen. Alkulämmittelyn avulla voidaan päästä irti arkirooleista löytää oikeanlainen mielen-tila ja orientoitua yhdessä toimintaan. Samalla voidaan myös vapautua ja rentou-

tua sekä päästä epävarmuuden tunteista ja jännityksestä. Se rohkaisee osallistumaan varsinaiseen työskentelyvaiheeseen, joka koostuu yksilö- tai ryhmätöiminnoista. (Iivanainen 2019, 94–95.)

3.2 Kuvataidelähtöinen työskentely

Kuvataidelähtöisten menetelmien käyttö ohjauksessa tai asiakastyössä voi tarkoittaa omaa taiteellista tuottamista tai valmiin materiaalin, esimerkiksi kuvien katselua ja tarkastelua. Omaa taiteellista tuottamista voi toteuttaa eri menetelmin kuten piirtäen, maalaten, muovailleen tai rakennellen. Kuvien avulla voidaan herättää keskustelua ja kuvat mahdollistavat omien kokemusten, toiveiden, odotusten ja muistojen peilaamisen. Kuvataiteellisia menetelmiä on mahdollista käyttää monenlaisissa ryhmissä ja erilaisissa tilanteissa. Toiminnan tavoitteet ja sopivat menetelmät määritellään ryhmän tarpeiden ja tilanteen mukaan. (Iivanainen 2019, 58–59.)

Taiteellisen työskentelyn tavoitteena on muodon löytäminen ihmisen sisäiselle maailmalle, ajattelulle tai tunteille. Työskentelyn jälkeen on mahdollista arvioida prosessia pohtimalla, mitä työskentely antoi itselle ja kuinka omien tunteiden kuvaaminen onnistui. Valmista työtä voi myös arvioida sen merkityksen kannalta. (Karkkulainen ym. 2019, 68–69.) Tekemisen prosessi on tärkeämpi kuin lopputulos ja tekemisen tulisikin olla paineetonta niin, ettei omaa osaamista tarvitse jännittää. Toiminnassa pyritään siihen, että tekeminen itsessään on antoisaa. Kuvataiteellisen työskentelyn ohjaamisessa on tärkeää osallistujien rohkaiseminen niin, että heidän on mahdollista pystyä voittamaan mielessään olevat esteet ja epävarmuuden tunteet. Myönteisellä ja turvallisella ilmapiirillä madalletaan osallistujien uskallusta kokeilla uusia menetelmiä ilman paineita lopputuloksesta. (Iivanainen 2019, 58, 61.)

Taide on hyvä väline itsetuntemuksen lisäämisessä. Kuvat voivat toimia keinona päästä käsittelemään ei-tietoisien mielen ja muistin sisältöjä. Kuvien avulla on mahdollista päästä kosketuksiin sellaisten mielen kerrosten kanssa, joille ei löydä sanoja. Kuvat mahdollistavat piilossa olleiden tunteiden löytämisen ja

tunnistamisen sekä auttavat sanoittamaan tunnekokemuksia. (Launonen 2015, 43.) Kuvataidetyöskentelyllä voidaan auttaa omien tunteiden tunnistamisessa ja käsittelemisessä sekä itsereflektiokyvyn vahvistumisessa. Kuvien avulla on mahdollista tehdä tunteita ja kokemuksia näkyväksi ja näin edistää oman itsen, mutta myös toisten ymmärtämistä. Lisäksi hyväksytyksi tulemisen ja sosiaalisen tuen kokemukset mahdollistuvat ryhmämuotoisessa taidetyöskentelyssä. (Iivanainen 2019, 63.)

Taidetyöskentely saattaa herättää monenlaisia tunteita, joita on hyvä käydä läpi ennen tapaamisen päättämistä. Työskentelyn lopuksi varataan jokaiselle aikaa kertoa jotain omasta työstään ja omasta tekemisen prosessistaan. Ryhmän jäsenillä on mahdollisuus kunnioittavasti ja myönteisesti kommentoida ja esittää lisäkysymyksiä. Työskentelyn periaatteisiin kuuluu, että ohjaaja tai toiset ryhmäläiset eivät nimeä, tulkitse tai analysoi töitä, vaan tekijä kertoo työstään sen, minkä haluaa. Kaikille muistutetaan, että jokainen saa itse päättää, minkä verran ja mitä kertoo toisille omasta työstään ja tekemisen prosessista. Tilanteen mukaan keskustelua voidaan rajata tarkasti tehtävänannon mukaiseksi valmiiksi annetuilla kysymyksillä. Keskustelua on hyvä ohjata avoimilla kysymyksillä, kuten millaisia ajatuksia työskentely sinussa herätti. (Iivanainen 2019, 96–98.)

3.3 Kirjoittaminen luovana menetelmänä

Kirjoittamista on mahdollista soveltaa käyttäen itseymmärryksen kehittämiseen ja tätä kautta tukemaan hyvinvointia. Tällöin keskeistä kirjoittamisessa on kokemus, jonka tekemisen prosessi tarjoaa kirjoittajalle. Pääpaino ei ole tekstissä, joka syntyy, vaan sen tuottamisessa. Kirjoittamisen avulla on mahdollista tutkia ja selkiyttää omia ajatuksiaan, jolloin se toimii ajattelun apuvälineenä. Kirjoittaminen voi olla tukena myös oman identiteetin tarkastelussa ja rakentamisessa sekä omien näkemysten esille tuomisessa. Tapahtuneen jäsentäminen ja tulevaan orientoituminen ovat myös mahdollisia kirjoittamisen avulla. Kirjoittaen voi purkaa ajatuksiaan ja etsiä uusia ideoita. Kirjoittamisen avulla voidaan lisäksi mahdollistaa ja kehittää vuorovaikutusta sekä vahvistaa osallisuutta. (Karjalainen 2019, 101–102.)

Omista kokemuksista kirjoittamisen prosessi tuottaa yleensä kirjoittajalle terapeuttisen, omaa ajattelua ja toimintaa selkiyttävän, kokemuksen. Omien ajatusten jäsentämistä ja suhteuttamista on mahdollista lisätä vielä jakamalla kokemusryhmässä muiden kirjoittajien kesken. Ryhmä mahdollistaa myös vertaistuen saamisen. Kirjoittaminen on turvallinen kertomismuoto, koska sen hitaus mahdollistaa sanottavan harkitsemisen ja suunnittelemisen. Kirjoittaessaan ihminen voi hallita omaa tekemistään ja tilannetta, keskittyä omiin ajatuksiinsa ja hakea sopiva ilmaisutapoja ilman keskeytyksiä. Kirjoitusta on mahdollista muokata oman mielen mukaan, eikä sitä tarvitse välttämättä näyttää tai julkaista kenellekään. Kirjoittamisen avulla saa turvallisesti ja rauhassa harjoitella ajatustensa muokkaamista sanalliseen muotoon ja päättää, mitä kertoo tekstissään. Omista kokemuksista ja ajattelemisesta kirjoittamisen keskeisenä tavoitteena on reflektio. Kirjoittaminen toimii hyvin myös reflektion välineenä, koska sen avulla on helppo päästä jäsentämään omia kokemuksia, oppia niistä ja täten ymmärtää paremmin itseään. (Karjalainen 2019, 103–106.)

3.4 Musiikillinen työskentely

Musiikin avulla voidaan tarjota mielekkyyden kokemuksia ja lisätä hyvinvointia. Musiikillinen toiminta mahdollistaa myös itsestä, toisista ihmisistä ja vuorovaikutuksesta oppimisen. Erilaisilla musiikillisilla toiminnoilla, kuten laulamisaalla, musiikin kuuntelemisaalla ja soittamisaalla on mahdollista lisätä voimavaroja ja tarjota uusia näkökulmia ajatteluun. Musiikki yhdistää ihmisiä, koska sen kautta on mahdollista rakentaa yhteisöllistä kokemusta. Yhdessä koettu elämys voi antaa positiivista energiaa ja suunnata ajattelua ongelmista mahdollisuuksien suuntaan. Musiikkitoiminnassa vahvistuvat lisäksi yhteisöllisyyden, osallisuuden ja toisiin liittymisen kokemukset. (Huhtinen-Hilden 2019, 21, 27, 28–29.)

Musiikillinen toiminta tarjoaa tilaisuuden päästä mielikuvitukselliseen ja mahdollisuuksien täyteiseen, luovaan ulottuvuuteen. Tunnekokemus, joka syntyy musiikin avulla, saattaa auttaa pääsemään oman luovuuden äärelle. Musiikin kautta omaksuttua luovaa ajattelua on mahdollista yhdistää elämän eri osa-alueille ja

luovan elämänasenteen avulla voi löytää uusia näkökulmia ja ratkaisuja ongelmatilanteisiin. Musiikki mahdollistaa myös kommunikaation syntymisen tilanteisiin, joissa sanallinen vuorovaikutus on haasteellista. (Huhtinen-Hilden 2019, 27–28.)

Musiikin kuuntelemisella voi vahvistaa tunnetaitoja ja säädellä tunteita. Musiikin avulla tunteita voi säädellä sekä toiminnallisesti että aivojen kognitiivista prosessointia tukemalla. Musiikin symbolisuuden avulla on mahdollista käsitellä vaikeaksikin koettuja tunteita. (Huotilainen 2013, 100–101.) Musiikin kuuntelu auttaa rentoutumaan ja sen avulla voi saada muutettua mielialaa positiivisemmaksi (Karkkulainen ym. 2019, 104). Musiikin kautta voi kohdata itseään ja pohtia omaa elämäänsä. Musiikki voi tuoda lohtua ikäviin tilanteisiin ja yksinäisyyteen. Ihmisen elämäntilanne, kokemukset ja mielentila vaikuttavat siihen, millaisia tunteita ja elämyksiä musiikki kulloinkin herättää hänessä. (Huhtinen-Hilden 2019, 35.) Jokainen reagoi yksilöllisesti musiikkiin, joten on tärkeää saada valita kuuntelemiseen itselle mieluista musiikkia (Karkkulainen ym. 2019, 104). Ryhmätilanteessa musiikkia kuunnellessa on hyvä mainita ääneen, että reagoimme musiikkiin eri tavalla. Tämä helpottaa erilaisuuden huomioimista ja kunnioittamista ryhmässä. (Huhtinen-Hilden 2019, 35.)

4 Vertaisohjaajuus

4.1 Vertaisuus ja vertaistuki

Sosiaalialalla ammatillinen työ, vertaistuki ja vapaaehtoistyö toimivat samoilla työkentillä. Vertaistuki voi toimia itsenäisesti tai yhdessä vapaaehtoisten ja ammatillisen työn kanssa sekä niiden rinnalla. Vapaaehtoistyö tukee ammattilaisten työtä ja sillä on vertaistuessa kahdenlainen rooli: vapaaehtoinen ja omaehtoinen. Vertaistuki erotetaan kuitenkin vapaaehtoistoinnasta, sillä se on omaehtoista ja keskinäistä toimintaa. (Mikkonen & Saarinen 2018, 15, 22.)

Vertaisuudella tarkoitetaan yksilöiden välistä suhdetta. Vertaisuutta syntyy, kun ihmiset kokevat samanlaisia tilanteita ja asioita elämässä. Kokemuksellinen asiantuntijuus on vertaistoiminnan perusta. Vertaistoiminnan periaatteena on käsitys ihmisen sisäisistä voimavaroista, jotka ovat mahdollista saada käyttöön vertaistuen kautta. Sitä kautta mahdollistuu vastuunottaminen omasta elämästä, ja sen ohjaaminen haluttuun suuntaan. Vertaistuella tarkoitetaan omaehtoista toimintaa, jossa vertaiset toimivat omaksi ja toistensa hyväksi. Elämän erilaisissa kriisitilanteissa voidaan tarvita vertaistukea, esimerkiksi sairastuessa vakavasti tai jäädessä työttömäksi. Vertaisuutta syntyy myös työ- ja opiskeluelämässä sekä harrastuspiireissä. Vertaisuus on vastavuoroista asiantuntijuutta, voimavaroja, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. (Mikkonen & Saarinen 2018, 20–21; Karnell & Laimio 2010, 12–13.)

Vertaistukeen liittyy luottamus, joka mahdollistaa vuorovaikutuksen. Vuorovaikutuksen kautta jaetaan omia kokemuksia, kuullaan toisia sekä ilmaistaan ja käsitellään tunteita. Vuorovaikutuksen avulla myös opitaan toisten kokemuksista ja löydetään uusia selviytymiskeinoja. Näiden kautta tuetaan yksilön sopeutumista muutoksiin sekä luodaan osallisuuden tunnetta, joka puolestaan lisää yksilön sosiaalista pääomaa ja pystyvyyttä sekä voimaannuttaa. Elämän erilaiset muutokset ja sopeutumisprosessit nostattavat kaikenlaisia tunteita esille, ja niiden tunnistaminen ja ilmaiseminen ovat välttämättömiä ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Vertainen ymmärtää toisen vertaisen samanlaiset tarpeet ja tunteet. Vertaisten kesellä kukin saa olla oma itsensä ja ilmaista tunteitaan turvallisessa ympäristössä. Vertaistuen piiriin hakeudutaan, jotta saataisiin apua ja selvittäisiin vaikeasta elämäntilanteesta. (Karnell & Laimio 2010, 12; Mikkonen & Saarinen 2018, 20–21, 35, 134.)

Ryhmää saman tyyppisessä elämäntilanteessa olevia ihmisiä, jotka haluavat jakaa kokemuksiaan omasta elämästään, kutsutaan vertaistukiryhmäksi. Nämä tukiryhmät ovat tarkoitettuja niille, joille palvelujärjestelmien tarjoama tuki ei riitä. Tukiryhmän toiminta on joko keskustelevaa tai toiminnallista. (Mikkonen & Saarinen 2018, 56–57, 63.)

4.2 Vertaisohjaajan tehtävä ryhmässä

Vertaistukiryhmän ohjaajana toimii joko ammattilainen tai samaan viiteryhmään kuuluva henkilö, joka on yleensä koulutettu vertaisohjaaja. Ohjaajan taustalla, eli sillä, onko hän ulkopuolinen vai vertainen, on merkitystä ryhmän toimintaan. Ammattilainen tuo ryhmään ammatillista tietoa, kun taas vertaisohjaaja kokemuksesta tietoa esimerkiksi arjen ongelmista. (Mikkonen & Saarinen 2018, 56–57, 63.)

Vertaistukiryhmissä vertaisohjaajien tehtävä on mahdollistaa ryhmäläisten voimaantuminen ja verkostoituminen tapaamisten avulla. Vertaisohjaaja toimii ryhmähengen luojana, vaikka hän ei olekaan yksin vastuussa ryhmän ilmapiiristä, eikä sen toiminnasta. Ohjaaja on sekä ryhmäläisten toiveiden täyttäjä että yhdistyksen tavoitteiden toteuttaja. Ryhmätuen onnistumiseen vaikuttavat ohjaajan persoonalliset piirteet ja kyvyt. Hyvä ryhmäohjaaja on empaattinen, ymmärtäväinen, salliva, tasapuolinen sekä päättäväinen, mutta tarvittaessa joustava. Hän osallistaa ryhmäläisiä toimintaan ja jakaa vastuita. Hän sietää hiljaisuutta ja herättää luottamusta. Vertaisohjaaja johtaa ryhmän toimintaa sen perustehtävän mukaisesti ja varmistaa, että puheenvuorot jakautuvat tasaisesti ja että aikatauluista pidetään kiinni. Hänen ei kuitenkaan tule ottaa liian vahvaa roolia ryhmässä, jotta muut ryhmäläiset osallistuisivat aktiivisesti toimintaan. (Mikkonen & Saarinen 2018, 64–65; Grundström, Holm, Leinonen, Leppinen, Lintala, Newton, Salonen, Semska & Tuurna 2012, 37–39.)

4.3 Edellytyksiä vertaisohjaajan työhön

Vertaisohjaajaksi hakeutuvan tulisi olla sinut itsensä kanssa. Lisäksi oman diagnoosin saamisesta tai vertaistuen tarpeeseen johtaneista kokemuksista tulisi olla riittävän kauan aikaa, jotta ohjaajan voimavarat riittäisivät tehtävän hoitamiseen. Vertaisohjaajan hyvä jaksaminen onkin edellytys ohjaajana toimimiselle. Ryhmäohjaajan tulee myös pystyä rajaamaan omaa toimintaansa oman jaksamisensa mukaan. Ohjaaja jaksaa toimia työssään pidempään, mikäli hän jakaa vastuuta muille ryhmäläisille. Lisäksi vertaisohjaajan oman elämän ja tukiverkoston tulee

olla kunnossa, jotta hänen arkensa ei kuormitu liikaa. Ryhmäohjaajalle kertyy tehtävässään myös paineita esimerkiksi silloin, kun kaikki ryhmäläiset eivät hyväksy ohjaajan tai ryhmän toimintaa. Ryhmäohjaajan tulee kuitenkin kyetä vastaanottamaan kritiikkiä ja käsittelemään sitä rakentavasti. (Grundström ym. 2012, 104–105; Mikkonen & Saarinen 2018, 62–65.)

Vertaisohjaaja kuuluu myös itse vertaistukiryhmään. Hän on usein samanlaisessa elämäntilanteessa kuin muutkin ryhmäläiset, jolloin hänen tulee varmistaa, että hänen aikansa ja jaksamisensa riittävät ohjaustyöhön. Etenkin mielenterveyskuntoutujataustaisen vertaisohjaajan voimavarat voivat olla ajoittain hyvin vähissä, jolloin niiden tukeminen on tärkeää. Voimavarojen vahvistaminen tukee ohjaajaa toimimaan omassa ohjaustyössään. Lisäksi muun muassa vuorovaikutteinen kanssakäyminen toisten kanssa, sekä hyvät ihmissuhteet vahvistavat yksilön mielenterveyttä ja siten hyvinvointia. (Kuhanen 2017, 24–25; Mikkonen & Saarinen 2018, 62–65.)

5 Aiemmat opinnäytetyöt

Malin (2012, 3) perehtyi opinnäytetyössään mielenterveyskuntoutujien tukemiseen ryhmässä. Ryhmän tarkoituksena oli tunnetaitojen harjoittelun avulla voimavarojen ja itsetuntemuksen kehittäminen. Ryhmässä oli käytössä kouluikäisille suunnattu Tunne etsivä – materiaali. Viiden kerran ryhmätapaamiset ja niiden lyhyt kesto koettiin liian vähäisiksi laajan aiheen käsittelyyn. Työstä kävi ilmi, että aiheeseen liittyvälle spontaanille keskustelulle on hyvä varata aikaa riittävästi. Opinnäytetyön pohdinnassa tuli esille myös, että ryhmän ohjaamisessa olisi hyvä olla kaksi henkilöä, jolloin mahdollistuisi vuorovaikutustilanteiden huomioiminen ryhmässä.

Rinkinen (2012) selvitti opinnäytetyössään vertaistuen ja vertaistukihenkilökoulutuksen merkitystä mielenterveyskuntoutujille. Työssään hän lisäksi nostaa esille vertaistukihenkilökoulutuksen kehittämistarpeita. Vertaistukihenkilöille järjestetyssä koulutuksessa koettiin tärkeiksi osa-alueiksi vertaistukijan voimavarojen ja

oman jaksamisen käsittely. Pari- ja ryhmätyöskentelyt koettiin hyväksi ja mieluisiksi, koska niissä opittiin ottamaan toisia huomioon ja jakamaan mielipiteitä. Haastatteluissa tuli ilmi myös, että parityöskentelyssä puhuminen koettiin onnistuvan paremmin kuin ryhmässä. Aikaa asioiden työstämiseen toivottiin enemmän. Koulutuksella koettiin olevan merkitystä omaan jaksamiseen ja lisäksi lisäävän toivoa omaan kuntoutumiseen. (Rinkinen 2012, 2, 33–34, 37.)

Kirjavainen & Verronen (2017, 8, 42) tutkivat opinnäytetyössään, miten ammattilaisen on mahdollista tukea vertaisohjaajaa jaksamisessaan. Haastattelututkimuksessa ilmeni, että jaksamista tukee omien tunteiden tiedostaminen ja niiden säätely. Tärkeänä oman jaksamisen kannalta koettiin mahdollisuus keskustella tunteista ja käsitellä niitä esimerkiksi työnohjauksessa. Jaksamista tukee tutkimuksen mukaan myös motivaation kokeminen ja vapaaehtoisena olemisesta syntyvä mielekäs, hyväksyty ja hyödyllinen olo. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena syntyi käsikirja ammattilaisten käyttöön vertaisohjaajien työn ja jaksamisen tukemiseen.

6 Opinnäytetyön toimeksiantaja, tarkoitus ja tehtävä

Opinnäytetyömme toimeksiantajana oli Kuopion Mielen Terveyden Tuki ry:n Hyvän Mielen Talo, joka sijaitsee Kuopion keskustassa. Hyvän Mielen Talolla pidetään erilaisia harraste- ja keskusteluryhmiä mielen terveyskuntoutujille. Se tarjoaa monipuolista ja kaikille avointa vertaistukitoimintaa sekä ammatillisesti ohjattuja ryhmiä mielen hyvinvoinnin tukemiseksi. Lisäksi yhdistys tarjoaa monenlaista virkistystoimintaa Kuopion alueella. Vertaistuki on tärkein toimintamuoto ja se on läsnä kaikissa ryhmissä. (Kuopion Mielen Terveyden Tuki ry 2021a.)

Yhdistyksen tavoitteena on tukea mielen terveysongelmista kuntoutumista järjestämällä toimintaa, jolla yhdistetään ja aktivoidaan mielen terveyskuntoutujia. Vertaistukitoiminnalla pyritään myös tukemaan arjen rytmittämistä. Lisäksi tavoitteena on lisätä ymmärrystä oman ajattelun ja toiminnan merkityksestä kuntoutumisprosessille. Yhdistys tarjoaa tukea sekä hoidon ja kuntoutuksen aikaiseen

että niiden jälkeiseen vaiheeseen elämässä. Toimintaa suunnataan erityisesti kuntoutuksen jälkeiseen vaiheeseen, jossa julkisen sektorin palvelut ja tuki vähenvät olennaisesti ja siten syrjäytymisvaara suurenee. Yhdistys toimii yhteistyössä sairaanhoitopiirin, kunnallisten sosiaali- ja terveyspalvelujen ja muiden mielenterveys- ja päihdejärjestöjen kanssa. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskenttä (STEA) toimii yhdistyksen päärahoittajana ja lisäksi Kuopion kaupunki ja säätiöt avustavat toimintaa. (Kuopion Mielenterveyden Tuki ry 2021a; 2021b.)

Hyvän Mielen Talolla työskentelee kaksi vakituista työntekijää, toiminnanjohtaja ja ohjaaja, jotka toimivat toimeksiantajan edustajina opinnäytetyössämme. Heidän lisäksi vapaaehtoistyöntekijöillä on tärkeä rooli yhdistyksen toiminnassa. Heistä keskeisimpiä toimijoita ovat koulutetut vertaisohjaajat, jotka ohjaavat erilaisia säännöllisesti toimivia harrasteryhmiä omatoimisesti yksin tai parin kanssa. Lisäksi he ohjaavat keskusteluryhmiä yhdessä työntekijöiden kanssa. (Kuopion Mielenterveyden Tuki ry 2021a.) Hyvän Mielen Talolla toimii 16 vertaisohjaajaa. Heille järjestetään säännöllistä koulutusta ja erilaisia työnohjauksellisia ryhmätapaamisia heidän ohjaajuutensa tukemiseksi (Tapanainen 2020).

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää Kuopion Hyvän Mielen Talon vertaisohjaajien koulutusprosessia. Suunnittelimme ja järjestimme vertaisohjaajille koulutuksen, jonka tavoitteena oli tukea heidän hyvinvointiaan ja jaksamistaan omassa ohjaustyössään. Opinnäytetyömme tehtävänä oli laatia koulutuksen pohjalta Hyvän Mielen Talon työntekijöille työkirja, jota he voivat hyödyntää jatkossa vertaisohjaajakoulutuksissa. Työkirjan avulla he voivat järjestää suunnittelemaamme koulutuksen uudestaan.

7 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, jossa kehittämistyön tekijät osallistuvat toimintaan ja eri toimijat kehittämiseen. Kehittämistyön keskiössä on tällöin

dialoginen ja vuorovaikutteinen toiminta. Vuorovaikutus on keskeisessä roolissa kehittämistyössä etenkin silloin, kun kehittämistoiminnan tiedontuotannon asetelmien kautta on tarkoitus nostaa esiin toimijoiden omia näkökulmia. Dialogi on perusta, jolle pyritään luomaan toimijoiden osallistuminen. Kehittämistyön lähtökohtana voidaan pitää, että sitä toteuttavat ne ihmiset, joiden elämään se liittyy. Siten kehittämistoiminnassa tietoa syntyy niissä ympäristöissä, joissa kehitettävä toiminta tapahtuu. (Toikko & Rantanen 2009, 42, 72, 95–96, 118, 124.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteina ovat ammatillisen käytännön toiminnan opastaminen, ohjeistaminen, järjeistäminen tai järjestäminen. Opinnäytetyö voi olla esimerkiksi opastus tai ohjeistus, joka on suunnattu ammatilliseen käytännön toimintaan. Kohderyhmän mukaan valittu toteutustapa voi olla esimerkiksi kansio, kirja, opas tai vihko. Toiminnallisen opinnäytetyön osa-alueita ovat käytännön toteutus ja sen raportointi, joka tapahtuu tutkimusviestinnän keinoin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Opinnäytetyön toteuttaminen toiminnallisena kehittämistyönä valikoitui toimeksiantajan toiveiden ja tarpeiden pohjalta. Toimeksiantaja toivoi vertaisohjaajille koulutusta, jonka suunnittelisimme ja myös toteuttaisimme käytännössä. Lisäksi me molemmat olimme kiinnostuneita toteuttamaan opinnäytetyön kehittämistyönä. Halusimme tuoda työhön käytännön läheisyyttä ja yhteistyötä eri toimijoiden kanssa.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tehtävä kehittäminen edellyttää, että siinä on mukana useita toimijoita sen eri vaiheissa (Salonen 2013, 6). Toiminnalliselle opinnäytetyölle suositellaankin toimeksiantajaa, joka tukee oman osaamisen esille tuomista sekä omien taitojen ja innovatiivisuuden kehittämistä opinnäytetyön prosessissa. Toimeksi annettu opinnäytetyö mahdollistaa oman osaamisen peilaamisen ajantasaisiin työelämän tarpeisiin. Se opettaa myös projektinhallinnan taitoja ja vastuuntuntoa. Opinnäytetyöprosessi voi antaa suuntaa ammatilliselle kasvulle, urasuunnittelulle ja työllistymiselle. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 16–17.)

Toiminnallisen opinnäytetyöprosessin tuloksena syntyy uutta tietoa sekä jokin uusi tai aiempaa parempi tuotos. Tuotos voi olla opas, palvelu, malli tai toimintatapa, joka esitetään yhdessä opinnäytetyön raportin kanssa. (Salonen 2013,

26.) Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi työkirja Hyvän Mielen Talon työntekijöille. Työkirja sisältää suunnittelemamme koulutuksen sisällön ja ohjeita koulutuksen toteuttamiseksi. Työkirja mahdollistaa koulutuksen järjestämisen jatkossa uusille vertaisohjaajille. Koulutus sisällytetään osaksi vertaisohjaajien koulutuskokonaisuutta, ja se tuo siihen uudenlaista sisältöä.

Opinnäytetyön raportti sisältää kokonaiskuvauksen kehittämistyön toteuttamisesta. Siinä opinnäytetyön tekijä tuo esille ammatillisen ajattelunsa, ymmärryksensä kehittämistyöstä, innovatiivisuutensa ja oman oppimisensa. Opinnäytetyöraportin toteuttamisvaiheessa on tärkeää kiinnittää huomiota sen ulkoasuun, konkreettisuuteen ja luettavuuteen. Kehittämishanketta tukevat myös raportin elävöittävät elementit kuten kuvat ja kuviot. (Salonen 2013, 26.)

7.2 Osallistavat tiedonhankintamenetelmät

Dialogisessa vuorovaikutuksessa vastavuoroisuus on tärkeässä asemassa, ja siinä pyritään molemminpuolisen yhteisen ymmärryksen rakentamiseen (Mönkönen 2018, 87). Keskustelut Hyvän Mielen Talon työntekijöiden kanssa olivat keskeisessä roolissa kehittämistyömme kaikissa vaiheissa sekä tiedon hankinnassa että osallistamisessa. Dialogisissa keskusteluissa loimme yhteistä ymmärrystä kehittämistyömme tavoitteista ja sisällöstä. Keskusteluissa pohdimme yhdessä myös käytettäviä menetelmiä ja sovimme etenemisen aikatauluista. Pyrimme dialogiseen vuorovaikutukseen myös vertaisohjaajien kanssa.

Learning cafe eli oppimiskahvila on yhteistoimintamenetelmä, jonka tavoitteena on ideoida ja oppia. Se on tarkoitettu keskusteluun, tiedon luomiseen ja siirtämiseen. Keskustelu on keskeinen osa menetelmää. Learning cafe -menetelmässä keskitytään sovittujen teemojen tai kysymysten tarkasteluun ja ratkaisuun ryhmässä. (Innokylä 2020.) Järjestimme vertaisohjaajille Learning cafe -keskustelutilaisuuden, jossa keskusteltiin ennalta valituista teemoista. Keskustelutilaisuus osallisti vertaisohjaajia kehittämistyöhömme ja toimi samalla myös hyvänä tiedontuotannon menetelmänä.

Ryhmäkeskustelu tarjoaa mahdollisuuden osallistujien väliseen vuorovaikutukseen ja sen avulla toteutuvaan yhteisen tiedon tuottamiseen. Ryhmäkeskustelussa pyritään siihen, että ryhmäläiset keskustelevat ja kommentoivat yhdessä ryhmänä jotakin ennalta päätettyä teemaa. Keskustelun avulla voidaan selvittää ryhmässä tuotettuja erilaisia kuvauksia ja käsityksiä. Lisäksi ryhmän arvot ja normit ilmenevät vuorovaikutuksessa. (Pietilä 2017, 88–90; Valtonen 2005, 185.) Ryhmäkeskustelun yksi olennainen elementti on myös sen moniäänisyys (Pietilä 2010, Pietilän 2017, 90 mukaan). Koulutuksessa sovelsimme tiedonhankinnan välineenä ryhmäkeskustelua, jolla keräsimme tietoa siitä, millä tavalla ryhmäläiset kokivat erilaiset toiminnot ja mitkä niistä he kokivat heille sopiviksi. Ryhmäkeskustelu mahdollisti vapaamuotoisen keskustelun aiheen ympärillä kunkin koulutuskerran aikana. Kirjasimme keskusteluissa esiin nousseita asioita työpäiväkirjoihimme.

Ryhmähaastattelu eroaa jonkin verran ryhmäkeskustelusta, jossa haastattelun vetäjän ja kunkin ryhmäläisen välinen vuorovaikutus korostuu. Voidaan ajatella, että ryhmähaastattelussa vetäjä tekee yksilöhaastatteluja ryhmässä, jolloin hän esittää saman kysymyksen vuorotellen kaikille ryhmäläisille. (Valtonen 2005, 185.) Sovelsimme ryhmähaastattelua koulutuksessa jokaisen harjoituksen päätteeksi, jossa kysyimme kaikilta ryhmäläisiltä vuorotellen heidän ajatuksiaan ja mielipiteitään kyseisestä harjoituksesta. Lisäksi käytimme ryhmähaastattelua kunkin koulutuskerran päätteeksi pidetyssä loppukeskustelussa. Kirjasimme vastaukset työpäiväkirjoihimme.

7.3 Muut tiedonhankintamenetelmät

Salonen (2013, 23) nimeää tiedonhankintamenetelmäksi materiaalin ja aineiston keräämisessä henkilökohtaisen työpäiväkirjan, johon kirjataan omaa oppimista ja reflektointia työn edetessä. Vilkan & Airaksisen (2003, 19–21) mukaan työpäiväkirja on opinnäytetyöprosessin dokumentointiväline, joka toimii toiminnallisesta tuotoksesta ja sen valmistumisprosessista tehtävän opinnäytetyöraportin kirjoittamisen tukena. Työpäiväkirjaan on hyvä kirjata kaikki omat aiheeseen liittyvät ideoinnit ja pohdinnat sekä kerätä teoriapohjaa varten sopivaa lähdemateriaalia.

Työpäiväkirjaan kirjataan opinnäytetyön idea, sen tavoitteet ja kaikki niihin sekä toteuttamiseen tulleet muutokset. Työpäiväkirja hyödyttää parhaiten, jos sitä käyttää järjestelmällisesti ja kirjaa siihen myös keskeiset ohjauksessa esille tulleet asiat ja keskustelut toimeksiantajan kanssa. Salosen (2013, 23) mukaan kehittämistyössä on erittäin tärkeää dokumentoida ja raportoida työskentelyä käyttäen hyödyksi erilaisia aineistoja ja materiaaleja.

Teimme opinnäytetyön parityönä, jolloin meillä molemmilla oli omat työpäiväkirjat. Dokumentoimme niihin käytännössä kaikkea mahdollista tietoa, mitä matkan varrella keräsimme. Keskustelimme kirjaamistamme asioista yhdessä reflektoiden kaikissa prosessin vaiheissa ja kokosimme tärkeimmistä asioista yhteenve-toja. Työkirja toimi omien reflektointien purkamiskeinona, työntekijöiden kanssa pidettyjen palavereiden muistioina sekä ryhmäkeskusteluiden ja -haastattelujen dokumentointivälineenä.

Menetelmätiedon ja tutkimustiedon hyödyntäminen on osa kehittämistyön menetelmiä (Salonen 2013, 22). Kirjallinen aineisto tukee kehittämistyön teoreettista viitekehystä (Kananen 2012, 88). Menetelmäkirjallisuus ohjasi meitä opinnäytetyön sisällön ja toteutuksen eri vaiheissa. Se auttoi meitä pitämään punaista lankaa käsissämme prosessin vaiheiden ollessa limittäisiä ja osittain myös päällekkäisiä. Rakensimme viitekehysellemme tietopohjaa kirjallisuuden avulla perehtymällä opinnäytetyömme keskeisiin teemoihin, kuten luoviin ja toiminnallisiin menetelmiin sekä tunnettyöskentelyyn. Tutustuimme myös aiemmin sosiaalialalla tehtyihin tutkimuksiin, jotka liittyvät vertaisohjaajien jaksamisen tukemiseen.

Salonen (2013, 22) mainitsee kokeilevan toiminnan yhtenä kehittämismenetelmänä. Myös Toikon & Rantasen (2009, 66) mukaan kehittämistyössä painottuu enenevässä määrin kokeileva toiminta. Suunnittelimme ja toteutimme Hyvän Mielien Talon vertaisohjaajille koulutuksen, jossa samalla kokeilimme sen sisällön toimivuutta. Koulutuksen avulla saimme tuotettua tietoa lopputuotoksen tekemiseksi. Koulutus oli siis kokeilevaa toimintaa, ja se toimi samalla tiedonhankinnan välineenä.

7.4 Arviointimenetelmät

Toikon & Rantasen (2009, 82–83) mukaan arviointia tehdään kehittämistyön kaikissa eri vaiheissa. Kehittämistyön prosessin kulkua suunnataan arvioinnin avulla. Arvioinnin kautta tuotetaan tietoa kehitettävästä asiasta ja selvitetään sen toimivuutta. Kehittämistyön toimintaa kuvaavat sisällölliset dokumentaatiot, kuten työpäiväkirja, ovat osa arviointiainestoa. Arviointiainestoa voidaan myös kerätä erikseen. (Toikko & Rantanen 2009, 61, 81–82.) Vilkan & Airaksisen (2003, 64) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä kerätty aineisto ei vaadi tarkkaa analyysiä, vaan olennaista on, että aineisto kuvaa tarpeeksi kattavasti tutkimusongelmaa.

Kehittämisprosessissa reflektointi on tärkeä osa arviointia. Reflektoinnin avulla tarkastellaan kriittisesti omaa ajattelua ja toimintaa, ja peilataan niitä kokemusten, tunteiden, havaintojen ja kerättyjen palautteiden kautta tietoisesti sekä systemaattisesti. (Lindberg 2013, 38.) Kehittämistoiminnassa reflektointi ymmärretään myös kehittämismenetelmien ja toimintatapojen sekä perusteluiden ja organisoinnin toistuvaksi uudelleenarvioinniksi (Tiuraniemi 2002, Toikon & Rantasen 2009, 52 mukaan). Reflektointi oli keskeinen arviointimenetelmä koko prosessin ajan. Se tarjosi hyvän väylän tarkastella sekä omaa että muiden toimintaa erilaisista näkökohdista, ja uusia näkökulmia myös omaan ajatteluun. Reflektoinnin apuna käytimme työpäiväkirjojamme, joihin kirjasimme ylös ajatuksiamme.

Kyselylomakkeella on mahdollista selvittää kehitetyn toiminnan koettua vaikuttavuutta. Sen avulla voidaan tarkastella ihmisten omia käsityksiä ja kokemuksia muutoksista. (Toikko & Rantanen 2009, 153.) Kyselylomakkeessa voidaan käyttää strukturoituja eli vaihtoehtoilla varustettuja kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä (Kananen 2012, 125). Kyselyllä halusimme saada vertaisohjaajilta palautetta koulutuskokonaisuudesta. Toimeksiantajan toiveesta kyselyn keskiöön nousi koulutuksen hyödyllisyys vertaisohjaajille, mitä päätimme selvittää kyselylomakkeella.

7.5 Lineaarinen malli menetelmällisenä valintana

Kehittämistyön etenemistä voidaan kuvata esimerkiksi lineaarisesti, spiraalimaisesti tai spagettimaisesti etenevänä prosessina (Toikko & Rantanen 2009, 56). Opinnäytetyömme eteni lineaarisen mallin mukaisesti (kuvio 1). Toikon & Rantanen (2009, 64, 69–72) mukaan kehittämisprosessin vaiheet ovat työn tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus sekä päättäminen ja arviointi. Käytännön työssä ei kuitenkaan voida tarkalleen erottaa suunnittelun, organisoinnin, toiminnan ja arvioinnin vaiheita toisistaan, vaan ne limittyvät osittain päällekkäin. Valitsimme lineaarisen mallin ohjaamaan työskentelyämme, koska meillä oli alusta alkaen visio siitä, että kehittämistyömme etenee johdonmukaisesti ja suoraviivaisesti vaiheesta toiseen.

Kehittämistyölle määritellään ensin tavoite, joka perustuu esimerkiksi havaittuun tarpeeseen. Tavoitteen asettaminen on perusta koko kehittämistyön prosessille. Suunnitteluvaiheessa luodaan työlle kehittämissuunnitelma, joka sisältää aikataulutuksen ja tarkemman työsuunnitelman. Suunnitteluvaiheessa voidaan toteuttaa myös esiselvitystä, jolla varmistetaan, että kehittämistyön lopputulema on tarkoituksenmukainen ja tukee toimeksiantajan tavoitteita. Suunnittelussa myös selvitetään, ketkä osallistuvat kehittämistyöhön ja määritellään eri toimijoiden vastualueet. Kehittämissuunnitelmassa täsmennetään kehittämistyön tavoitteet ja siihen osallistuvat toimijat. Kehittämistyö elää toteutusvaiheessa aina hieman, jolloin suunnitelmaa muutetaan tai täydennetään tarvittaessa. (Toikko & Rantanen 2009, 64.)

Toteutusvaiheessa luodaan suunnitelman pohjalta malli, prosessi tai tuotos. Toteutuksessa pyritään myös varmistamaan, että työn tulokset ovat hyödynnettävissä tai jaettavissa. Prosessin viimeinen vaihe on kehittämistyön päättäminen ja sen arviointi. Päätösvaiheessa kirjoitetaan loppuraportti, ja siinä esitetään myös jatkoideoinnit. Arvioinnin avulla tuotetaan tietoa kehitettävästä asiasta ja selvitetään sen toimivuutta. Pelkistetysti ajateltuna arvioinnin aikana analysoidaan sitä, onko kehittämistyö saavuttanut tavoitteet, jotka sille on määritelty kehittämissuunnitelmassa. (Toikko & Rantanen 2009, 61, 64–65.)



Kuvio 1. Kehittämistoiminnan lineaarinen malli (Toikko & Rantanen 2009, 64).

8 Kehittämistoiminnan prosessi

8.1 Tavoitteen määrittely ja suunnitteluvaihe

Hyvän Mielen Talon työntekijöillä oli jo aiemmin herännyt tarve kehittää vertaisohjaajien koulutusta. Siten tavoitetta oli helppo lähteä työstämään heti sen jälkeen, kun otimme yhteyttä työntekijöihin. Tavoitteen asettamista suuntasi myös vertaisohjaajille vuonna 2018 tehty koulutustoivekysely, jossa oli vahvasti nousut esille heidän toiveensa saada tukea omaan jaksamiseensa. Alustava tavoite kehittämistyöllemme asetettiin yhdessä työntekijöiden kanssa ensimmäisessä tapaamisessa Kuopiossa lokakuussa 2019. Tapaamisen pohjalta teimme opinnäytetyön kirjoitelman marraskuussa. Tavoitteeksi muodostui vertaisohjaajien hyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen koulutuksen avulla. Työntekijöiden toiveiden pohjalta luovat ja toiminnalliset menetelmät valikoituivat koulutuksen keskeisiksi menetelmiksi.

Suunnitteluvaiheessa kävimme keskustelua Hyvän Mielen Talon työntekijöiden kanssa sekä puhelimitse että kasvotusten. Toisessa tapaamisessa Hyvän Mielen Talolla tammikuussa 2020 suunnittelimme yhdessä kehittämistyön sisältöä ja prosessin aikataulutusta. Työntekijät toivoivat, että suunnittelemme vertaisohjaajille neljä viikon välein pidettävää koulutuskertaa, joista jokainen kestää kolme tuntia. Päätimme koulutuksen ajankohdaksi elokuun 2020. Ryhmäkooksi sovimme maksimissaan kahdeksan henkilöä. Koulutus toteutuisi suljetussa ryhmässä, koska työntekijöiden mukaan oli tärkeää saada kiinteä osallistujaryhmä,

jonka kaikki jäsenet sitoutuvat koulutukseen. Lisäksi sovimme, että käytämme vertaisohjaajien omien toiveiden kartoittamiseen heille tuttua Learning cafe -menetelmää. Päätimme järjestää Learning cafe -keskustelutilaisuuden huhtikuussa 2020. Sovimme, että kutsumme keskustelutilaisuuteen kaikki vertaisohjaajat, jotta saamme mahdollisimman laajasti näkemyksiä ja ajatuksia koulutuksen suunnittelemista varten.

Maaliskuun aikana ilmeni, että suunnittelemamme aikataulut viivästyvät koronapandemian takia. Hyvän Mielen Talon toiminnan siirryttyä etätyöskentelyyn Learning cafe -keskustelutilaisuus ja koulutus jouduttiin siirtämään myöhempään ajankohtaan. Halusimme toteuttaa keskustelutilaisuuden paikan päällä, koska mielestämme vertaisohjaajiin tutustuminen ja vuorovaikutussuhteen luominen jo ennen koulutusta oli tärkeää. Koimme, että etäyhteydellä se olisi ollut paljon vaikeampaa ja tiedon saaminen vertaisohjaajien toiveista olisi jäänyt suppeammaksi.

Maalis- ja huhtikuun 2020 aikana ideoimme teemoja Learning cafe -keskustelutilaisuuteen siltä pohjalta, mihin jaksamista tukeviin osa-alueisiin keskittyisimme koulutuksessa. Huhtikuun lopussa keskustelimme ideoistamme suunnittelupalaverissa työntekijöiden kanssa. Heidän mielestään Learning cafe -keskustelu oli syytä rajata vain yhteen teemaan. Työntekijöiden havaintojen mukaan vertaisohjaajat kaipasivat erityisesti tukea omien tunteidensa kanssa työskentelyyn. Tämän tiedon pohjalta päätimme keskittyä koulutuksessa tunnetyöskentelyyn. Suunnittelupalaverissa sovimme lisäksi työnjaosta, käytännön järjestelyistä ja aikatauluista. Saimme opinnäytetyösuunnitelman valmiiksi ja hyväksynnän sille työtämme ohjaavilta opettajilta toukokuussa 2020.

Learning cafe -keskustelutilaisuus toteutettiin elokuussa 2020. Sen avulla kartoitimme, minkä tunteiden käsitteleminen olisi vertaisohjaajien mielestä koulutuksessa tärkeää. Kysyimme vertaisohjaajilta, mitkä tunteet heikentävät jaksamista ja mitkä taas vahvistavat tai tukevat sitä. Nämä kaksi asiaa tarkentuivat keskustelun teemoiksi (liite 1). Lisäksi halusimme selvittää, miten ne ilmenevät erilaisissa ohjaustilanteissa.

Keskustelutilaisuuden alussa pyysimme osallistujilta suostumuksen keskustelussa esille nousseiden asioiden käyttämiseen opinnäytetyössämme (liite 2). Sen jälkeen vertaisohjaajat jaettiin kahteen pienryhmään, joissa keskusteltiin annetuista teemoista. Pienryhmäkeskusteluista kirjattiin ylös kaikki esille nousseet asiat. Vertaisohjaajien jaksamista tukevinä tunteina mainittiin ilo, onni, ylpeys, merkityksellisyys, yhteenkuuluvuus, turvallisuus, itsevarmuus, hallinnan tunne, armollisuus itseä ja muita kohtaan sekä onnistuminen. Jaksamista heikentäviksi tunteiksi nimettiin huonommuuden tunne, riittämättömyys, pelko, epävarmuus, nolous, häpeä, jännitys ja alakulo. Keskusteluissa nousi toistuvasti esille oma epävarmuus, johon ryhmäläiset halusivat muutosta. Ryhmissä keskusteltiin lisäksi omista kokemuksista, miten nämä tunteet ilmenevät ohjaustyössä. Tilaisuuden lopuksi tarkastelimme yhdessä keskusteluissa esille nousseita asioita. Pyysimme vertaisohjaajia pohtimaan, mitkä tunteet he kokivat erityisen tärkeinä, ja joita he toivoivat käsiteltävän koulutuksessamme. He valitsivat tärkeimmiksi merkityksellisyyden, epävarmuuden ja riittämättömyyden tunteet.

8.2 Toteutusvaihe

8.2.1 Koulutuksen teemojen ideointi ja suunnittelu

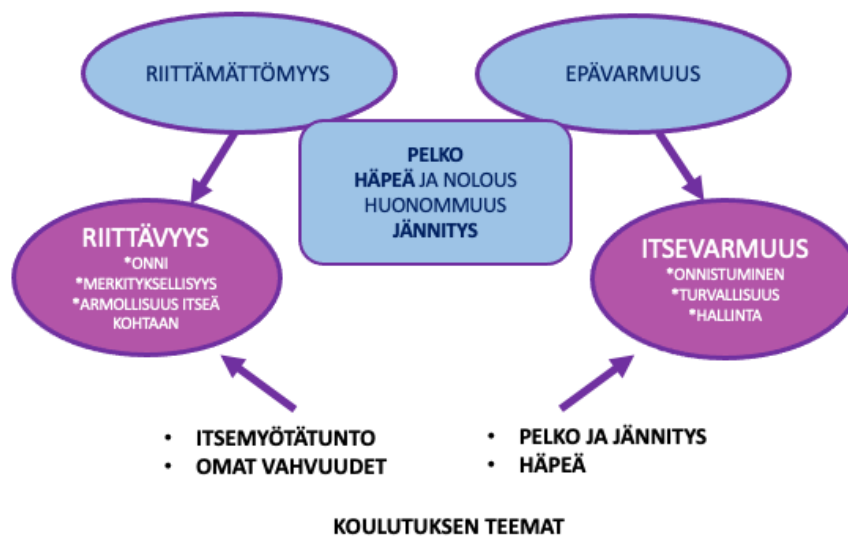
Toteutusvaiheen aluksi suunnittelimme neljä kolmen tunnin koulutuskertaa Hyvän Mielen Talon vertaisohjaajille. Työntekijöiden mielestä oli tärkeää, että vertaisohjaajat saavat perehtyä asioihin rauhassa. Rajasimme koulutuksen sisällön niin, että teemojen käsitteleminen olisi mahdollista toteuttaa tarkoituksenmukaisesti ja kiireettömästi suunnitellun aikataulun puitteissa.

Aloitimme koulutuksen suunnittelun perehtymällä Learning cafe -tilaisuudessa tehtyihin kirjauksiin ja työpäiväkirjojemme muistiinpanoihin. Koostimme esille nousseista asioista ajatuskartan (kuvio 2), jonka avulla jäsentelimme tärkeitä käsitteitä ja niiden yhteyttä toisiinsa. Kokosimme yhteen keskusteluissa esille tulleita tunteita ja selkeytimme itsellemme, mitkä niistä liittyvät toisiinsa. Fokusoimme omia ajatuksiamme siitä, mihin olemme koulutuksella pyrkimässä, ja mitkä asiat ovat sen tavoitteen kannalta keskeisiä.

Otimme suunnittelumme lähtökohdiksi riittämättömyyden ja epävarmuuden, jotka vertaisohjaajat olivat keskustelutilaisuudessa valinneet keskeisimmiksi jaksamista heikentäviksi tunteiksi. Pohdimme, mitkä muut vertaisohjaajien mainitsemat tunteet liittyvät niihin. Sekä epävarmuuteen että riittämättömyyden tunteeseen liittyy pelkoa, jännittämistä, häpeää sekä huonommuuden ja nolouden tunteita. Itsevarmuus oli nimetty yhdeksi jaksamista tukevaksi tunteeksi, ja pohdimme, voisiko epävarmuuden tunnetta muuntaa jotenkin itsevarmuuden suuntaan.

Muina jaksamista tukevinä tunteina vertaisohjaajat olivat maininneet hallinnan, turvallisuuden ja onnistumisen tunteet, jotka kaikki mielestämme liittyvät myös itsevarmuuteen. Toisen keskeisen käsitteen riittämättömyyden tunteen kohdalla aloimme pohtia, miten sitä saisi muunnettua riittävyyden suuntaan. Riittävyyden tunteeseen liittyvät vertaisohjaajien mainitsemat onnen ja merkityksellisyyden tunteet sekä armollisuus itseä kohtaan.

Kirjalähteisiin perehtymällä selvitimme, millä tavalla on mahdollista tukea riittävyyden ja itsevarmuuden tunteita. Teoriatiedon pohjalta ideoimme teemat koulutukseen. Kahden ensimmäisen koulutuskerran teemoiksi valikoituivat omat vahvuudet ja itsemyyötätunto. Näiden teemojen avulla pyrkisimme vahvistamaan itsearvostusta ja lisäämään armollisuutta itseä kohtaan. Vertaisohjaajien puheissa olivat tulleet vahvasti esille epävarmuuden rinnalla pelon, jännittämisen ja häpeän tunteet. Siltä pohjalta valitsimme kahden jälkimmäisen koulutuskerran teemoiksi pelon ja jännityksen sekä häpeän tunteet. Koulutuskertojen keskiöön nousivat näiden tunteiden hyväksyminen ja niiden kanssa pärjääminen.



Kuvio 2. Ajatuskartta koulutuksen teemojen ideoinnista ja suunnittelusta.

8.2.2 Koulutuksen sisällön suunnittelu

Koulutuksen tavoitteena oli tukea Hyvän Mielen Talon vertaisohjaajien jaksamista ja hyvinvointia omassa ohjaustyössään. Pilkoimme tavoitteen teemojen mukaisesti pienempiin alatavoitteisiin. Koulutuksen alatavoitteiksi nousivat itsevarmuuden ja riittävyyden tunteen tukeminen sekä vaikeiden tunteiden kohtaamisen helpottaminen. Rakensimme koulutuksen sisältöä valittujen teemojen omat vahvuudet, itsemyötätunto, pelko ja jännitys sekä häpeä pohjalta. Suunnitelimme jokaisen tapaamiskerran yksityiskohtaisesti valitsemalla teemojen käsittelyyn sopivia taidelähtöisiä ja toiminnallisia harjoituksia. Valmistelimme jokaiseen koulutuskertaan myös lyhyitä teoriaosuuksia alustamaan teemojen käsittelyä sekä virittämään keskusteluja ja harjoituksia. Pyrimme tuomaan esille teemaan liittyvää pohjatietoa helpottaaksemme asian tarkastelemista ja käsittelyä.

Etsimme teemoihin ja koulutuksen järjestämiseen liittyvää teoretietoa ja harjoitteita lähinnä kirjallaisista lähteistä. Lisäksi käytimme jonkin verran hyödyksi koulussa oppimiamme luovien menetelmien harjoituksia. Valitsimme jokaiseen koulutuskertaan monipuolisesti erilaisia harjoituksia, koska halusimme käyttää koulutuksessa hyödyksi laajasti luovan ja toiminnallisen työskentelyn tarjoamia

mahdollisuuksia. Otimme suunnittelussa huomioon koulutuksen tavoitteiden lisäksi ryhmän erityispiirteet ja tilat, joissa koulutus toteutetaan. Kootun tiedon pohjalta sopiviksi menetelmiksi valikoituivat kuvataidetyöskentely, kirjoittaminen ja musiikillinen toiminta. Sovelsimme ja muokkasimme harjoitteita koulutukseen sopiviksi pohtimalla, mikä on kunkin harjoituksen tavoite ja miten se palvelee juuri tätä osallistujaryhmää.

Teoriatiedon pohjalta päätimme rakentaa jokaisen koulutuskerran perusrakenteeltaan samanlaisiksi. Koulutus alkoi yhteiseen koulutukseen virittävällä aloitusharjoituksella, jonka jälkeen käsiteltiin teemaa teorian, harjoitusten ja keskustelun avulla. Kahvitauko pidettiin noin puolivälissä ja sen jälkeen jatkettiin teeman käsittelyä. Tapaaminen päätettiin fiiliskierrokseen ja loppukeskusteluun. Otimme suunnittelussa huomioon aikataululliset seikat eli harjoitusten kestot ja tauot. Pyrimme huomioimaan harjoitusten sisältämän tekemisen määrän suhteessa ohjaajien jaksamiseen. Tähän olivat myös työntekijät pyytäneet kiinnittämään suunnittelussa huomiota. Halusimme tukea jaksamista myös varmistamalla, että koulutuksessa edetään rauhalliseen tahtiin ja siihen sisällytetään yksi pidempi kahvitauko. Oman kokemustietomme pohjalta kiinnitimme huomiota myös toiminnan vaihtelevuuteen. Rakensimme jokaisesta koulutuskerrasta vaihtelevan siten, että keskustelut, harjoitukset ja teoriaosuudet vuorottelivat. Lisäksi suunnittelimme keskittymistä vaativien osuuksien väliin pienempiä teemaan sopivia harjoituksia, joiden avulla tauotettiin tekemistä ja kevennettiin tunnelmaa.

Varmistimme suunnittelussa, että harjoitusten ohella keskusteluille jää riittävästi aikaa. Keskustelujen tärkeys oli tullut esille työntekijöiden kanssa käydyissä keskusteluissa, meidän omissa ryhmäohjaukokemuksissamme ja myös aiemmissa tutkimuksissa. Varauduimme etukäteen myös mahdollisiin muutoksiin suunnitteleamalla, mitkä harjoitukset voidaan jättää tarvittaessa pois. Selvitimme suunnitteluvaiheessa myös koulutuksessa tarvittavat materiaalit ja sovimme niiden käytöstä työntekijöiden kanssa.

Kun olimme suunnitelleet koulutuskerrat valmiiksi, lähetimme koulutusohjan työntekijöille tarkasteltavaksi. Sen jälkeen kävimme koulutuksen sisällön yhdessä läpi syyskuussa 2020. Sovimme palaverissa, että nimeämme jokaisen

koulutuskerran sen sisällön mukaan. Työntekijöiden toiveesta pyrimme muotoilemaan nimet sellaisiksi, että ne herättävät vertaisohjaajien mielenkiinnon. Varmistimme myös koulutuksen järjestämisen aikataulut. Sen osalta ilmeni, että toinen koulutuskerta joudutaan siirtämään viikolla eteenpäin, jolloin ensimmäisen ja toisen kerran välille jää kahden viikon tauko. Sovimme, että loput tapaamiset toteutetaan suunnitellusti viikon välein.

8.2.3 Koulutuksen toteuttaminen

Ensimmäinen koulutuskerta pidettiin Hyvän Mielen Talolla lokakuun loppupuolella 2020, ja sen aluksi pyysimme osallistujilta suostumuksen käyttää koulutuksen aikana esille nousseita asioita opinnäytetyössämme (liite 3). Koulutuskerran jälkeen refleктоimme yhdessä omaa toimintaamme ja ohjauskäytäntöjämme. Huomasimme, että itsenäinen työskentely ei toteutunut kaikkien osallistujien kohdalla. Pohdimme, millä tavalla voisimme varmistaa työskentelyrauhan kaikille jatkossa. Työntekijöiden kanssa keskusteltuamme päätimme kokeilla keinoksi ryhmäläisten istumajärjestyksen suunnittelemista etukäteen. Reflektionin kautta ymmärsimme myös, että ohjaus oli välillä haasteellista, koska ryhmäläiset työskentelivät eri tahtiin. Pohdimme, että työskentelyä voisi sujuvoittaa, jos kerromme itsenäisen tehtävän alussa, paljonko sille on varattu aikaa.

Toisella koulutuskerralla aikataulut venyivät suunnitellusta, ja jouduimme muokkaamaan koulutuksen sisältöä rajaamalla sekä harjoituksia että keskusteluja. Koulutuskerran jälkeen pohdimme sisältöön tehtyjä muutoksia ja istumajärjestysasiaa, joka tuntui nyt toimivan. Työntekijät toivoivat, että nämä asiat tuodaan esille työkirjassa ohjeistuksena koulutuksen järjestäjälle. Kolmas ja neljäs koulutuskerta toteutuivat pääsääntöisesti suunnitelmien mukaisesti. Pohtiessamme koulutuksen aikataulutusta totesimme, että viikon välein järjestettynä koulutus oli toimiva, koska viikon tauon jälkeen asioita ei tarvinnut kerrata vaan päästiin suoraan uuteen teemaan. Työntekijät ehdottivat, että myös tämä tieto huomioidaan työkirjassa.

Jokaisella koulutuskerralla sovelsimme ryhmäkeskustelun keinoja. Ryhmäläiset keskustelivat vapaamuotoisesti käsiteltävästä aiheesta harjoitusten yhteydessä. Keskusteluissa ryhmäläiset kertoivat omista kokemuksistaan ja pohtivat samalla käsiteltävän asian merkitystä ja tärkeyttä itselleen. Selvitimme ryhmäkeskustelujen avulla ryhmän vuorovaikutusta ja ryhmäläisten osallistumista erilaisiin harjoituksiin ja työskentelytapoihin. Kiinnitimme huomiota, mistä aiheista ryhmäläiset innostuivat keskustelemaan ja mistä taas eivät. Lisäksi selvitimme, millaiseen työskentelyyn ryhmäläiset osallistuivat aktiivisesti, ja missä osallistuminen oli vähemmän aktiivista. Teimme muistiinpanoja ryhmäkeskusteluista työpäiväkirjoihimme.

Kävimme jokaisen koulutuskerran päätteeksi vertaisohjaajien kanssa yhteisen loppukeskustelun, jossa sovelsimme ryhmähaastattelun keinoja (liite 4). Haastattelussa he arvioivat koulutuksen sisältöä ja käytettyjä menetelmiä sekä omia tunteuksiaan antamalla numeroarvosanan perusteluineen. Kysyimme lisäksi, mitä he tältä kerralta ottavat mukaansa eli mikä toiminta tai mitkä harjoitukset kyseisellä koulutuskerralla olivat olleet heille erityisen tärkeitä tai merkityksellisiä. Loppukeskustelun yhteydessä vertaisohjaajat antoivat meille muutenkin sanallista palautetta koulutuksen sisällöstä. Lisäksi eri harjoitusten jälkeen kysyimme heiltä, millaista oli ollut tehdä kyseistä harjoitusta, mikä antoi meille myös hyvää tietoa harjoitusten käyttökelpoisuudesta. Kirjasimme keskusteluissa esille tulleet asiat työpäiväkirjoihimme.

Ryhmäkeskusteluista ja -haastatteluista saimme kerättyä tietoa siitä, mitkä harjoitukset ja teoriaosuudet keskusteluineen olivat toimivia ja tarkoituksenmukaisia eli mitkä kannattaa sisällyttää työkirjaan. Niistä ilmeni, että lähes kaikki suunnittelemamme sisältö oli vertaisohjaajien mielestä heille sopivaa ja merkityksellistä. Joitakin yksittäisiä pieniä harjoituksia oli mukana, jotka eivät innostaneet keskusteluun, eikä aktiiviseen osallistumiseen. Nämä harjoitukset jätettiin pois työkirjasta.

8.2.4 Työkirjan työstäminen

Työkirjan suunnittelu alkoi koulutuksen toteutuksen jälkeen joulukuussa 2020. Aloitimme suunnittelun pohtimalla sen sisältöä yhdessä Hyvän Mielen Talon työntekijöiden kanssa puhelinpalaverissa. Työntekijöiden pyynnöstä laadimme työkirjan alkuun osion, jossa kerrotaan koulutuksen järjestämiseen liittyviä asioita ja annetaan koulutuksen järjestäjälle käytännön ohjeita. Lisäksi laitoimme työkirjan loppuun liitteeksi palautekyselylomakkeen. Sisältöön teimme tarvittavat muutokset koulutuksen järjestämisestä saadun tiedon perusteella. Muokkasimme harjoituksia ja poistimme niistä muutamia, jotka totesimme toimimattomiksi.

Kirjoitimme ensin puhtaaksi koko koulutuksen sisällön, minkä jälkeen aloimme muokata sitä yksityiskohtaisempaan ja selkeämpään muotoon. Kirjan työstämisen ohjaavana ajatuksena oli luoda työkirjasta mahdollisimman selkeä, helppokäyttöinen ja johdonmukainen. Työntekijöiden toiveena oli, että tarvittaessa vaikka uusi työntekijä pystyy pitämään koulutuksen kirjan avulla.

Suunnittelimme tarkkaan tekstin ja kappaleiden sijoittelun sekä asettelun siten, että saimme sisällöstä helposti seurattavaa. Pohdimme myös, mikä harjoituksiin liittyvä lisämateriaali on helpompi lukea suoraan päätekstistä, ja minkä laitamme liitteeksi kirjan loppuun. Kaikki eri harjoitukset ja toiminnot ovat selkeinä omina osioinaan, joten niitä on helppo poimia myös yksittäin käytettäväksi. Mietimme tarkkaan kirjan ulkoasua, sen luettavuutta ja visuaalista ilmettä. Käytimme eri kokoisia ja eri tavalla muotoiltuja fontteja korostamaan eri osioita ja erottelemaan niitä toisistaan. Etsimme internetin ilmaisista kuvapankeista aiheeseen sopivia kuvia elävöittämään tekstiä. Lisäksi käytimme muutamia itse luotuja kuvia havainnollistamaan joitakin harjoituksia.

8.3 Päätäminen ja arviointi

Arviointi oli tärkeässä roolissa koko opinnäytetyön prosessin ajan. Arvioimme jatkuvasti tekemistämme sekä itsereflektion että yhteisten arviointikeskusteluiden

kautta. Kävimme myös jatkuvaa vuoropuhelua Hyvän Mielen Talon työntekijöiden kanssa prosessin edetessä kaikissa sen vaiheissa. Meille oli tärkeää, että he tiesivät, mitä olimme tekemässä ja miten etenemme työskentelyssä, sillä työskentelimme itsenäisesti. Reflektoimme yhdessä tehtyjä valintojamme ja varmistimme siten, että olimme menossa oikeaan suuntaan työssämme. Kirjasimme työpäiväkirjoihimme arviointitietoa koko matkan varrelta.

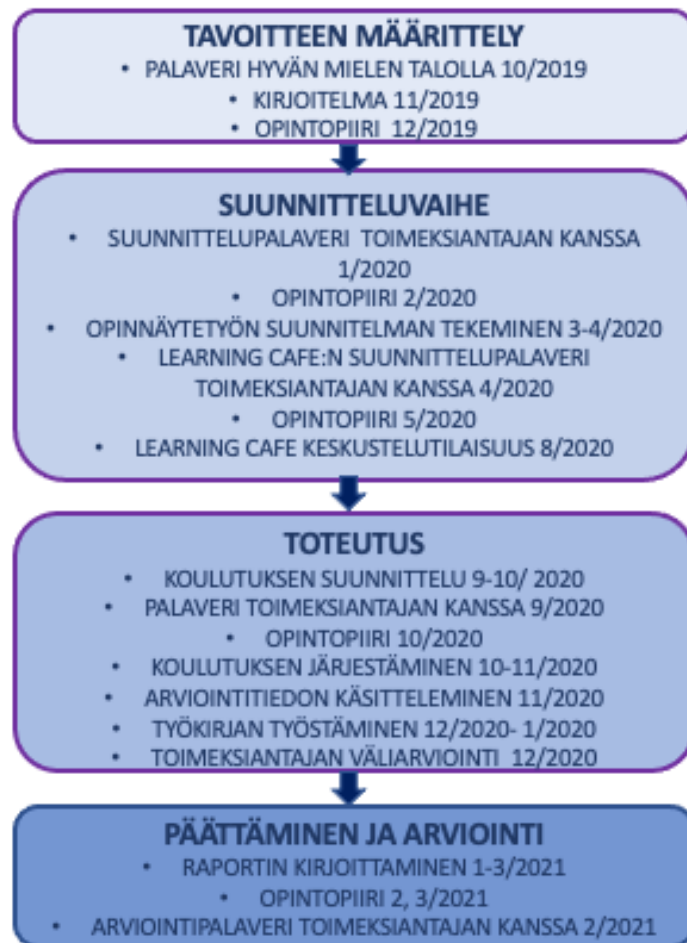
Työntekijöiltä saamamme palautteen lisäksi saimme vertaisohjaajilta tärkeää palautetta, jonka pohjalta arvioimme toimintaamme. Pyysimme heiltä palautetta jokaisen harjoituksen jälkeen sekä jokaisen koulutuskerran päätteeksi ryhmähaastattelun avulla. Lisäksi viimeisen koulutuskerran lopussa pyysimme vertaisohjaajilta palautetta kyselylomakkeella koulutuksesta kokonaisuudessaan (liite 5). Myös toimeksiantaja halusi saada palautetta koulutuksesta. Vertaisohjaajien koulutusprosessin kehittämistä ajatellen oli tärkeää selvittää, kokivatko vertaisohjaajat tämän tyyppisestä koulutuksesta olevan hyötyä heille. Kyselylomaketta tehdessämme sen johtavaksi ajatukseksi nousi siten koulutuksen sisällön hyödynnettävyys. Kyselylomakkeessa oli sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä, joilla selvitimme vertaisohjaajilta, miten heidän mielestään koulutus oli saavuttanut sille asetetun tavoitteen, eli tukenut heidän jaksamistaan ja hyvinvointiaan. Lisäksi siinä pyydettiin palautetta koulutuksessa käsitellyistä teemoista sekä käytetyistä menetelmistä. Kyselylomakkeessa vertaisohjaajat saivat antaa myös arvionsa siitä, kuinka hyvin koulutus auttoi heitä löytämään omia vahvuuksiaan, vahvistamaan itsemyötätuntoa ja kohtaamaan epämiellyttäviä tunteita.

Koostimme kyselylomakkeiden vastaukset yhteen. Niistä ilmeni, että kaikkien vastaajien mielestä koulutus saavutti tavoitteensa eli tuki vertaisohjaajien jaksamista ja hyvinvointia. Lisäksi kaikkien mielestä valitut teemat olivat tarpeellisia ja menetelmät tarkoituksenmukaisia. Vastausten perusteella koulutus auttoi löytämään vahvuuksia, lisäämään itsemyötätuntoa sekä kohtaamaan epämiellyttäviä tunteita. Vastausten perusteella vertaisohjaajien mielestä koulutuksen sisältö oli tärkeää ja tarpeellista, ja käytetyt menetelmät olivat toimivia ja tarkoituksenmukaisia.

Työkirjan arviointi toteutui kahdessa vaiheessa. Lähetimme työntekijöille ensin tekstiversion sähköpostilla luettavaksi ja kommentoitavaksi. Heidän palautteidensa perusteella teimme lopulliset muokkaukset ja viimeistelyt työkirjaan. Sen jälkeen lähetimme lopullisen version vielä uudelleen luettavaksi heille, jonka jälkeen pidimme arviointikeskustelun puhelimitse helmikuussa 2021. Siinä kävimme läpi työkirjan arvioinnin lisäksi koko kehittämistyön prosessia. Työntekijöiden mielestä työkirja oli paria ulkoasuun liittyvää pientä viimeistelyä vaille valmis.

Aloitimme opinnäytetyön raportin kirjoittamisen tammikuun 2021 puolella, sillä saimme toteutusvaiheen päätökseen vasta silloin. Raportin kirjoitusvaiheessa selvisi konkreettisesti kehittämistyön prosessinomaisuus ja vaiheiden limittäisyys. Välillä meillä oli hankaluuksia erotella vaiheita toisistaan, ja muutenkin raportin rakenne tuotti toisinaan hankaluuksia. Saimme helmi- ja maaliskuun aikana Karelia ammattikorkeakoulun opettajilta ohjausta työhömmme, ja se osaltaan selkiytti työskentelyämme. Kun pohdimme yhdessä asioita ja raportin rakenteita, saimme työstettyä mielestämme johdonmukaisesti etenevän raportin.

Alla olevassa kuviossa (kuvio 3) kuvaamme opinnäytetyöprosessimme etenemistä mukaillen kehittämistoiminnan lineaarista mallia (Toikko & Rantanen 2009, 64). Hahmottelimme kuvioon prosessin eri vaiheet tarkastelemalla siinä omaa toimintaamme, yhteistyötä eri toimijoiden kanssa ja prosessin aikataulutusta.



Kuvio 3. Opinnäytetyöprosessin vaiheet mukailien kehittämistoiminnan lineaarista mallia (Toikko & Rantanen 2009, 64).

9 Työkirjan esittely ja arviointi

Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi työkirja Hyvän Mielen Talon työntekijöille. Työkirjassa kuvataan tarkasti kunkin koulutuskerran sisältö. Sen lisäksi siihen on kerätty ohjeita ja vinkkejä niistä asioista, jotka kannattaa huomioida ennen koulutusta sekä sen järjestämisen yhteydessä. Työkirjan avulla työntekijöiden on mahdollista järjestää koulutus uudestaan.

Työkirjan alussa esitellään koulutuksen teemat, tavoitteet ja siinä käytetyt menetelmät. Seuraavassa osiossa käydään läpi koulutuksessa huomioitavia


käytännön asioita ja ohjeita kouluttajan tueksi. Siinä kerrotaan koulutuksen järjestämiseen, kuten aikataulutukseen ja ryhmäkokoon liittyviä asioita. Lisäksi annetaan kouluttajalle käytännön ohjeita koulutuksen aloittamiseen, harjoitusten ja keskusteluiden ohjaamiseen sekä muihin käytännön järjestelyihin. Näiden ohjeiden jälkeen työkirjassa kuvaillaan jokainen koulutuskerta yksityiskohtaisesti alusta loppuun. Alla olevassa kuvassa on esimerkkisivu työkirjasta toisen koulutuskerran aloituksesta (kuva 1).

2. koulutuskerta

Itsemyötätuntoa etsimässä

Tavoitteet:
*Myönteisen asenteen vahvistaminen ja hyväksynnän lisääminen itseä kohtaan.
 Myötätuntoisen itsensä huomioimisen lisääminen.
 Omaa hyvinvointia lisäävien asioiden tunnistaminen sekä oman elämän muutostarpeiden ja -mahdollisuuksien oivaltaminen.*

Tarvittavat materiaalit:
 Elämän eliksiiri -moniste jokaiselle (liite 4)
 Kaksi eri väristä tussia jokaiselle
 Ystävällisiä lauseita itselle -moniste jokaiselle (liite 5)
 Värillistä kartonkia ja paperia
 Sakset, liima ja tussit
 Kynä ja kirjepaperi jokaiselle
 Valkoinen kirjekuori A5 jokaiselle
 Erilaisia koristelutarvikkeita, esim. kuviosakset, tarroja, erilaisia värikyniä koristeluun
 Fiilisjana, napit



Aloitusharjoitus: Mitä minulle kuuluu? (10 min.)

Tavoite:
*Koulutuskertaan ja läsnäoloon virittäytyminen.
 Oman tunnetilan tunnistaminen ja nimeäminen.*

Tässä harjoituksessa jokainen kertoo vuorollaan lyhyesti omat tämän hetken kuulumiset. (12.)

Kotitehtävän purku (5 min.) *

Käydään läpi edellisellä kerralla annettu kotitehtävä lyhyesti keskustellen. Millaista oli yrittää pysäyttää kielteisiä tunteita, onnistuiko? Voisiko ottaa käyttöön jatkossakin?

Kuva 1. Esimerkkikuva työkirjasta.

Ensimmäisen koulutuskerran - Riittävän hyvä - omat vahvuudet esille - teeman käsittely alkaa keskustellen teoratiedon pohjalta, millaisia ajatusvääristymiä oman ajattelun taustalla on ja kuinka ajatukset synnyttävät tunteita. Tavoitteena on, että ryhmäläiset tunnistavat omia kielteisiä ajatusmallejaan, oivaltavat ajattelun ja tunteiden yhteyden sekä mahdollisuuden säädellä omaa tunnetilaa ajatellaan muokkaamalla. Seuraavaksi on lyhyen teorian avulla tutustuminen kielteisten ajatusten pysäyttämistekniikkaan. Omien vahvuuksien kukka -harjoituksessa jokainen valitsee itseään parhaimmillaan kuvaavia adjektiiveja ja askarteleo niistä kukan.

Toisen koulutuskerran - Itsemyötätuntoa etsimässä - teemaa lähdetään käsittelemään keskustelemalla, mikä tekee ihmisestä arvokkaan. Elämän eliksiirit -harjoituksen tavoitteena on auttaa ryhmäläisiä tunnistamaan omaa hyvinvointiaan lisääviä asioita elämässään ja oivaltamaan elämänsä muutostarpeita ja mahdollisuuksia. Myönteisen asenteen vahvistamiseen ja hyväksynnän lisäämiseen itseä kohtaan pyritään Ystävällisiä lauseita itselle - ja Myötätuntoinen kirje itselle -harjoitusten kautta.

Kolmas koulutuskerta - Pelkoa ja jännitystä kesyttämässä - alkaa teoratiedolla tunteista. Tunteiden kehollisuutta konkretisoidaan Missä tunteet tuntuvat- harjoituksen avulla. Tavoitteena on, että ryhmäläiset ymmärtävät tunteiden kehollisuuden ja sitä kautta tunteiden yhteyden käyttäytymiseen. Pelko- ja jännitystilanteisiin etsitään teoratiedon pohjalta konkreettisia apukeinoja. Jokainen valitsee itselleen sopivia lyhyitä ohjeistuksia ja askarteleo niistä Kesytykortit pelko- ja jännitystilanteisiin. Tavoitteena harjoitukselle, jossa tehdään pienryhmissä omia lyhyitä lauluja, on lieventää jännitystä yhdessä leikkimielisen toiminnan avulla.

Viimeisen koulutuskerran - Hyvästejä häpeälle - teemaa lähdetään käsittelemään Miten toimia häpeän kanssa -keskustelun avulla. Tavoitteena on helpottaa häpeän tunteen kohtaamista ja ikävistä tunteista irrottautumista. Nolot polot -hahmoharjoituksessa häpeää yritetään lieventää huumorin ja leikkittelyn avulla. Koulutuksen viimeisenä harjoituksena on kaikkiin teemoihin liittyvä Aikuisuuden mielipaikka -harjoitus. Sen tavoitteena on oppia vahvistamaan turvallisuuden tunnetta mielikuvan avulla.

Jokaisen koulutuskerran alussa kerrotaan koulutuskerran tavoitteet, siinä tarvittavat materiaalit sekä mahdolliset ennakkovalmistelut. Kunkin harjoituksen, keskustelun tai teoriaosuuden yhteydessä kerrotaan kyseisen toiminnan tavoitteet ja kerrataan siihen tarvittavat materiaalit. Niiden yhteyteen on merkitty myös arvio, kuinka kauan sille on hyvä varata aikaa. Lisäksi niihin on merkattu käytetyt lähteet juoksevin numeroin. Lähdeluettelo löytyy kirjan lopusta. Työkirja on tehty sähköiseen muotoon, joten se on helposti muokattavissa ja tulostettavissa työntekijöiden käyttöön.

Pyysimme valmiista työkirjasta palautetta suullisesti Hyvän Mielen Talon työntekijöiltä ja kävimme arviointikeskustelun puhelimitse. Työntekijöiden mukaan työkirja on laadittu hyvin huolella jokaista yksityiskohtaa myöten. Heidän mukaansa siitä näkyy perusteellisesti tehty taustatyö ja ammattimainen ote. Kirja on selkeä ja johdonmukainen, ja siinä olevat kuvat helpottavat sen luettavuutta. Kaikki harjoitukset ja niiden kulku on kuvattu selkeästi. Työkirjaan on työntekijöiden mielestä sisällytetty kaikki olennaiset asiat laajasta tietomäärästä tiiviiseen muotoon, ja siinä on juuri sopiva määrä tekstiä.

Työntekijöiden mielestä olimme osanneet sisällyttää työkirjaan juuri niitä asioita, joita työntekijä tarvitsee. Heidän mukaansa olimme osanneet rakentaa sen erityisen hyvin työntekijän näkökulmasta, ja juuri siinä näyttäytyi meidän asiantunteuksemme ja aiempi ohjauskokemuksemme. Työkirja palvelee Hyvän Mielen Talon työntekijöitä monipuolisesti. Sen käyttömahdollisuudet eivät rajoitu vain koulutuksen järjestämiseen vaan se palvelee laajemminkin tiedon lähteenä sekä teorian tiedon että erilaisten harjoitusten osalta. Työntekijät toivat esille, että työkirjaa on mahdollista käyttää myös muiden kuntoutujien kanssa.

10 Johtopäätöksiä

10.1 Vahvuudet ja itsemyötätunto hyvinvoinnin tukena

Lipponen ym. (2016, 139) toteavat, että vahvuudet usein unohtuvat elämänpyörteissä. Niiden tunnistaminen ja hyödyntäminen edistävät ihmisen hyvinvointia,

sillä niiden käyttäminen lisää omaa pystyvyyden tunnetta ja siten helpottaa hankalissa tilanteissa selviytymistä (Uusautti 2019, 22, 59). Myös koulutuksen aikana tuli esille, että omat vahvuudet ja itselle tärkeät asiat usein unohtuvat arjen keskellä. Ryhmässä toistuivat puheet siitä, kuinka monesti omat epäonnistumiset ja negatiiviset asiat valtaavat mielen. Pyrimme koulutuksessa tuomaan näkyville näitä omia negatiivisia ajatusmalleja, jotta niitä voisi yrittää muuttaa, koska vain asioiden tiedostaminen mahdollistaa muutoksen. Valitsemiemme harjoitusten avulla pyrittiin tunnistamaan omia vahvuuksia sekä tekemään niitä itselle näkyviksi. Palautteiden perusteella koulutus auttoi osallistujia löytämään omia vahvuuksia ja voimavaroja.

Lipposen ym. (2016, 214) mukaan itsemyötätunnon avulla voidaan vahvistaa omaa turvallisuuden tunnetta ja itseluottamusta riittämättömyyden tunteiden keskellä. Itsemyötätunnon osoittaminen auttaa hahmottamaan omia tarpeita ja olemaan armollinen itseä kohtaan (Suonsivu 2015, 13). Kriittisyys itseä kohtaan nousi myös usein esille ryhmäläisten keskusteluissa. Monet toivat esille, miten epäonnistumiset jäivät mieleen pitkäksi aikaa, ja onnistumisia ei aina edes huomata. Muun muassa nämä seikat vahvistavat riittämättömyyden tunteita ja latis-tavat itseluottamusta. Koulutuksessa tarkastelimme keinoja lisätä itsemyötätuntoa ja harjoittelimme myötätuntoisia tekoja itseä kohtaan. Pessin (2014, 182) mukaan myötätuntoa voidaan vahvistaa harjoittamalla myötätuntoisia tekoja. Saatujen palautteiden perusteella koulutuksen avulla saatiin muokattua omakuvaa positiivisempaan suuntaan ja lisättyä hyväksyntää itseä kohtaan.

10.2 Tunteiden säätelytaidot hyvinvoinnin tukena

Kirjavainen & Verronen (2017, 8, 42) nimeävät opinnäytetyössään tärkeiksi vertaisohjaajien jaksamista tukeviksi taidoiksi tunteiden tiedostamisen ja niiden säätelyn taidot. Tunteiden säätelytaitojen onnistumisen edellytyksenä on tunteiden tunnistaminen tai niiden laukaisevan syyn ymmärtäminen (Kokkonen (2017, 56). Epämiellyttävien tunteiden kohtaamista voi helpottaa hyväksynnällä eli ymmärtämällä, että tunteet ovat olemassa ja ne ovat täysin normaaleja (Lipponen ym. 2016, 215). Käsittelimme koulutuksessa omaa jaksamista heikentävien

tunteiden, jännityksen, pelon ja häpeän kohtaamiseen liittyviä asioita. Vahvistimme vertaisohjaajien tietoisuutta ja ymmärrystä tunteista ja niiden synnystä sekä mahdollisuuksista omalla toiminnalla vaikuttaa omiin tunteisiin. Monipuolisten harjoitusten ja keskustelujen avulla tarjosimme osallistujille sekä tiedollisia että toiminnallisia tunteiden säätelykeinoja tueksi hankalien tunteiden kanssa toimimiseen.

Tiedollisen tunteiden säätelyn perustana on tunteisiin vaikuttaminen ajattelun ja mielikuvien avulla (Kokkonen 2017, 56). Ikävää tunnetta voi säädellä muuttamalla sen merkitystä omassa mielessään tai arvioimalla tilannetta uudenlaisen tulkinnan avulla. Tunnereaktion arvioiminen esimerkiksi huumorin avulla voi auttaa ikävän tunteen, kuten häpeän kanssa selviytymistä. (Rantanen 2015, 72; Niemi 2014, 200.) Mielikuvaharjoittelun avulla puolestaan voidaan luoda itselle mieluinen mielikuva rauhoittamaan omaa mieltä ja helpottamaan siten esimerkiksi jännittävän tilanteen kohtaamista. (Kokkonen 2017, 57–58.) Koulutuksessa käytimme aiheiden käsittelyssä muun muassa läsnäolo-, hengitys- ja mielikuvaharjoituksia sekä huumoria.

Tunteita voidaan säädellä toiminnallisesti muun muassa musiikin, keskustelun ja kirjoittamisen avulla. Toiminnalliset keinot mahdollistavat myös sosiaalisen ulottuvuuden tunteiden säätelyn tueksi, koska yhdessä tekeminen ja kokemuksista keskusteleminen auttavat omien tunteiden käsittelemisessä. (Kokkonen 2017, 70, 76.) Ohjatussa ryhmässä tunteiden säätelyä voi harjoitella turvallisessa ympäristössä ja samalla se mahdollistaa myös vertaistuen saamisen. Uskaltautuessaan oman mukavuusalueen ulkopuolelle voi myös voittaa jännitystään. (Martin 2017, 199.) Koulutuksessa mahdollistui myös yhdessä tekeminen ja turvallisessa ympäristössä haastavien tunteiden harjoittelu. Lisäksi vertaisohjaajat saivat tärkeäksi kokemaansa vertaistukea arkojen aiheiden käsittelyyn, ja keskusteluilla olikin iso rooli koulutuksessa. Palautteiden perusteella vertaisohjaajat saivat koulutuksesta keinoja käsitellä omia negatiivisia tunteitaan ja omaa epävarmuuttaan. Myös itsearvostuksen koettiin lisääntyneen koulutuksen avulla.

Perustimme koko koulutuksen sisällön vankkaan teoretietoon ja siten varmistimme sen luotettavuuden ja oikeanmukaisuuden. Suhtauduimme kriittisesti

löytämäämme tietoon ja valikoimme siitä olennaisen. Koulutuksen suunnittelussa otimme tarkasti huomioon vertaisohjaajien toiveet sekä työntekijöiden ehdotukset ja ideat. Koulutuksessa käsiteltävät aiheet olivat tarkoituksenmukaisia ja vertaisohjaajana toimimisen kannalta tärkeitä. Suunnittelimme koulutuksen teemat rajaamalla aihetta niin, että asioiden käsittelylle oli sovitun aikataulun puitteissa riittävästi aikaa. Asioiden työstämiseen tarvittavan ajan vähäisyys koulutuksessa koettiin haasteena sekä Rinkisen (2012, 37) että Malinin (2012, 3) opinnäytetoissa.

Koulutuksen aiheet olivat vertaisohjaajille tuttuja entuudestaan, ja heillä oli jo ymmärrystä kyseisistä asioista, mikä antoi hyvän lähtökohdan asioiden työstämiselle. Saimme kuitenkin luotua uutta tietoa ja ymmärrystä jo opitun rinnalle. Vertaisohjaajat kokivat oppineensa koulutuksen avulla uusia asioita itsestään, ja koulutus oli heidän mielestään antoisa ja ajatuksia herättävä. Myös vertaisohjaajien aktiivisuus ja innokkuus kertoivat koulutuksen sisällön tarkoituksenmukaisuudesta. Koulutus saavutti hyvin tavoitteensa eli sen avulla saimme tuettua osallistujien jaksamista ja hyvinvointia, joten koulutukseen valitut teemat ja sisällöt siirrettiin lähes sellaisenaan työkirjaan.

10.3 Luovat ja toiminnalliset menetelmät hyvinvoinnin tukemisessa

Taide ja luovuus tarjoavat monimuotoisia mahdollisuuksia työskentelyyn yksilöiden ja ryhmien hyvinvoinnin ja oppimisen tukemiseksi. Toiminnallisten ja luovien menetelmien avulla on mahdollista helpottaa itselle haasteellisten asioiden käsittelemistä (Huhtinen-Hilden & Karjalainen 2019, 14, 16–17.) Kuvataidetyöskentelyn avulla voidaan lisätä itsetuntemusta ja auttaa omien tunteiden käsittelyssä (Iivanainen 2019, 63). Kuvallisen työskentelyn avulla voidaan myös helpottaa omien tunnekokemusten sanoittamista ja sitä kautta vahvistaa itsereflektiokykyä (Launonen 2015, 43). Karjalaisen (2019, 101) mukaan myös kirjoittamista voidaan käyttää tukena omien ajatusten ja tunteiden jäsentelyssä. Musiikillisella toiminnalla on mahdollista lisätä voimavaroja; erityisesti yhdessä koettu elämys voi antaa positiivista energiaa ja suunnata ajattelua ongelmista mahdollisuuksien suuntaan (Huhtinen-Hilden 2019, 27).

Luovat ja toiminnalliset menetelmät sopivat hyvin tunneteemojen käsittelyyn. Koulutuksessa käytetyt harjoitukset olivat laajasta lähdemateriaalista tarkoin valittuja ja siten teemoihin ja koulutukseen soveltuvia. Harjoitusten avulla tarjosimme osallistujille erilaisia keinoja omien tunteiden, ajattelun ja toiminnan työstämiseen. Kirjoittaminen on turvallinen keino harjoitella rauhassa ajatustensa muokkaamista sanalliseen muotoon, eikä tekstiä tarvitse näyttää kenellekään (Karjalainen 2019, 106). Myös vertaisohjaajat kokivat menetelmät tarkoituksenmukaisiksi, mielekkäiksi ja voimaannuttaviksi. Luovien menetelmien avulla aiheita päästiin käsittelemään monin eri tavoin, mikä auttoi myös asioiden mieleen painamisessa. Teemoihin ja harjoituksiin liittyvät keskustelut koettiin myös tärkeiksi, koska niiden avulla asioita saatiin liitettyä vertaisohjaajien omiin kokemuksiin ja käytäntöön. Toiminnalliset ja luovat menetelmät koettiin koulutuksessa tunneteemoihin liittyvien asioiden käsittelyyn sopiviksi menetelmiksi, joten ne kirjattiin ohjeistuksineen työntekijöiden työkirjaan.

10.4 Vertaisohjaajakoulutuksen ja -toiminnan kehittäminen

Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää Hyvän Mielen Talon vertaisohjaajien koulutusprosessia suunnittelemalla ja järjestämällä heille koulutus. Saimme kehitettyä Hyvän Mielen Talon koulutusprosessia kahdella tavalla. Uuden koulutuksen suunnittelemisen ja järjestämisen kautta saimme tuettua merkittävästi heidän työtään vertaisohjaajien koulutuksen kehittämisessä, jolle heillä on aikaa rajoitetusti. Lisäksi laajensimme Hyvän Mielen Talon koulutus- ja ohjausmateriaalia laatimalla koulutuksesta työntekijöille toimivan ja monikäyttöisen työkirjan.

Kehittämistyömme avulla saimme tuettua Kuopion Mielenterveyden Tuki Ry:n vertaisohjaajatoimintaa, joka on yhdistyksen tärkeä voimavara. Ohjaajana toimimisen edellytyksenä on oma jaksaminen (Mikkonen & Saarinen 2018, 65.) Vertaisohjaajille, jotka ovat itsekin mielenterveyskuntoutujia, on erittäin tärkeää järjestää heidän jaksamistaan tukevaa toimintaa, jotta he pystyvät hoitamaan heidän vastuullaan olevat tehtävät. (Kuhanen 2017, 25; Välke ry 2018.) Koemme,

että työmme oli erittäin tärkeä ja vastasi hyvin yhdistyksen tarpeisiin. Työmme avulla on mahdollista tukea vertaisohjaajatoimintaa myös laajemmin mielenterveysjärjestöissä.

11 Pohdinta

11.1 Opinnäytetyöprosessi

Toiminnallinen opinnäytetyö valikoitui työmme lähtökohdaksi, sillä ajattelimme sen palvelevan hyvin sekä toimeksiantajan tarpeita että meidän intressejämme. Lisäksi pystyimme käyttämään toteutuksessa meille tärkeitä luovia ja toiminnallisia menetelmiä. Opinnäytetyöprosessissa toteutui myös kiinnostuksemme vuorovaikutukselliseen työskentelyyn. Toiminnallinen opinnäytetyö palveli hyvin myös toimeksiantajan tarpeita, sillä sen avulla pystyimme suunnittelun lisäksi myös järjestämään koulutuksen.

Yhteistyömme Hyvän Mielen Talon työntekijöiden kanssa oli sujuvaa ja antoisaa. Saimme luotua heidän kanssaan yhteisen ymmärryksen varsin nopeasti kaikissa prosessin vaiheissa. Dialoginen vuorovaikutussuhde onkin tärkeä elementti toiminnallisessa opinnäytetyössä (Salonen 2013, 6). Koemme, että työntekijät antoivat meille täyden tukensa kehittämistyössämme. He kannustivat meitä tuomalla toistamiseen esille työmme tärkeyttä sekä osoittamalla luottamusta osaamiseemme. Saimme käytännössä vapaat kädet suunnitella ja toteuttaa kehittämistyötämme. He suhtautuivat työhömmme hyvin innostuneella asenteella, mikä piti yllä myös omaa innostustamme. Lisäksi saimme heiltä jatkuvasti positiivista palautetta, mikä vahvisti uskoamme omaan osaamiseemme ja kannusti meitä eteenpäin työssämme. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on hyödyksi, että toimeksiantaja tukee tekijöiden omaa osaamista ja taitojen sekä innovatiivisuuden kehittämistä (Vilkka ja Airaksinen 2003, 16).

Pääsimme alusta asti tiiviisti mukaan Hyvän Mielen Talon vertaisohjaajien ja työntekijöiden yhteisöön. Työntekijöiden lisäksi yhteistoiminta myös

vertaisohjaajien kanssa oli hyvin antoisaa. Saimme mielestämme luotua heidän kanssaan nopeasti luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen, joka helpotti työskentelyä prosessin eri vaiheissa ja auttoi meitä tavoitteemme saavuttamisessa. Salosen (2013, 6) mukaan toiminnallisen oppimisen keskiössä on yhteistyö ja vuorovaikutus eri toimijoiden kanssa.

Mielestämme lineaarinen malli ohjasi meitä johdonmukaisesti koko prosessin alusta loppuun saakka. Lineaarista mallia on kritisoitu siitä, että se ei huomioi tarpeeksi niitä inhimillisiä, kulttuurillisia ja sosiaalisia tekijöitä, jotka voivat muuttaa projektin etenemistä (Salonen 2013, 14). Tästä huolimatta koimme, että se antoi meille riittävästi liikkumavaraa muutostilanteissa. Vaikka prosessimme eteni suoraviivaisesti eteenpäin, pysähdyimme säännöllisin väliajoin tarkistamaan missä ollaan, mitä on tehty ja mihin jatkossa suunnataan. Prosessin onnistumiseen vaikutti osaltaan se, että meillä oli yhdessä työntekijöiden kanssa tarkka visio siitä, mihin tällä kehittämistyöllämme pyrimme. Etenimme työssä hyvin suunnitelmallisesti ja määrätietoisesti. Kokonaisuuden tuli olla alusta alkaen tarkoituksenmukainen ja toteutettavissa oleva, koska meidän aikataulullamme ei ollut mahdollista muokata sitä laajasti prosessin aikana.

Valitut tiedonhankinnan menetelmät olivat mielestämme hyviä ja riittäviä. Learning cafen avulla saimme vertaisohjaajien omaa ääntä kuuluville, ja pystyimme tarttumaan koulutusta suunnitellessamme heille tärkeisiin asioihin. Ryhmäkeskustelut ja haastattelut olivat antoisia, ja niiden kautta saimme tietoa siitä, että olimme valinneet koulutukseen tärkeitä sisältöjä ja sopivia työskentelytapoja. Kokeileva toiminta eli koulutuksen toteuttaminen tuotti lisäksi käytännön tietoa harjoitusten ja suunniteltujen aikataulujen toimivuudesta. Saadun tiedon perusteella saimme valikoitua ja muokattua koulutuksen sisältöä lopulliseen tuotokseen.

Päätimme dokumentoida ryhmäkeskusteluja ja haastatteluja kirjaamalla niistä muistiinpanoja työpäiväkirjoihimme. Siten vältimme äänittämisen tai videoinnin mahdolliset vaikutukset vuorovaikutukseen. Kirjasimme myös muita koulutuksen aikana esille nousseita asioita työpäiväkirjoihimme. Kävimme säännöllisesti kes-

kustellen läpi kirjaamiamme muistiinpanoja ja koostimme niistä yhteenvetoja, joiden pohjalta pystyimme käyttämään kerätyn tiedon hyödyksi kehittämistyösämme. Valitsemamme dokumentointitavat olivat riittäviä.

Dialogisissa keskusteluissa työntekijöiden kanssa syntyi uutta tietoa, ja sitä siirtyi molempiin suuntiin. Saimme työntekijöiltä paljon kokemustietoa käytännöistä ja heidän näkemyksiään vertaisohjaajien tarpeista ja toimintakyvyistä. Yhteisissä keskusteluissa jaoin työntekijöille meidän oivalluksiamme koulutuksesta, joista jalostui sisältöä lopputuotokseen. Lisäksi saimme työntekijöiltä paljon tietoa siitä, mitä he tarvitsevat työkirjaan. Reflektointi kulki mukana koko työskentelyn ajan, ja se oli hyvin käyttökelpoinen tapa tarkastella ja arvioida omaa toimintaa. Etenkin koulutuksen järjestämisen yhteydessä reflektointi oli oiva väline oman toiminnan tarkastelussa. Mielestämme kyselylomake oli hyvä ja toimiva arviointimenetelmä. Sen avulla saimme kerättyä kattavasti koulutukseen osallistujien arvioita koulutuksen merkityksellisyydestä ja hyödyllisyydestä. Toteuttamalla kyseilyn koulutuksen lopussa saimme varmistettua kaikkien osallistumisen arviointiin.

11.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tekemisessä tutkimuseettiset toimintaperiaatteet ovat kaikilla ammatti- tai tieteenaloilla samat, ja ne ovat läsnä koko työskentelyprosessin ajan. Hyvät tieteelliset käytännöt tarkoittavat sitä, että tutkimusta tehdessä noudatetaan eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. (Vilkkä 2015, 26–27.) Tieteellinen tutkimus voi olla luotettavaa ja eettisesti hyväksyttävää vain, jos tutkimus on tehty hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta 2012, 6).

Tutkimuseettisesti hyvän tieteellisen käytännön mukaan tehty tutkimus perustuu rehellisyyteen ja tarkkuuteen tutkimuksen kaikissa eri vaiheissa. Tutkimuksessa käytettävät menetelmien on oltava eettisesti kestäviä, ja tutkimusta tehdään sekä toteutetaan avoimesti ja vastuullisesti. Muiden tutkijoiden aiemmat työt ja tulokset tulee huomioida kunnioittaen, ja niihin tulee viitata asianmukaisesti. Tutkimus tulee suunnitella, toteuttaa ja raportoida tieteelliselle tiedolle asetettujen

vaatimusten mukaisesti. Sama koskee myös tutkimustyöstä syntyneiden aineistojen tallentamista. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan asianmukaiset tutkimusluvut tulee hankkia, ja kaikkien tutkimuksessa mukana olevien toimijoiden vastuut ja velvollisuudet tulee selvittää ennen tutkimuksen aloittamista. (Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta 2012, 6–7).

Tiedon tuotannon näkökulmasta luotettavuus kehittämistyössä merkitsee ennen kaikkea käyttökelpoisuutta. Kehittämistoiminnassa syntyvän tiedon tulee olla todennukaisuuden lisäksi myös hyödyllistä. Kehittämistulosten näkökulmasta käyttökelpoisuus merkitsee kehittämistyön tulosten tai tuotosten hyödynnettävyyttä. Eräs tapa arvioida hyödynnettävyyttä on pohtia tulosten siirrettävyyttä. Toisaalta kehittämistoiminnan tuotokset ja tulokset ovat usein kontekstisidonnaisia, joten niiden siirtäminen suoraan toiseen toimintaympäristöön ei välttämättä ole mahdollista. (Toikko & Rantanen 2009, 121, 126.)

Arvioimme kehitystyömme hyödynnettävyyttä tuotoksen eli työntekijöille suunnatun työkirjan käyttökelpoisuuden avulla. Työntekijöiden antaman arvioinnin perusteella työkirjaa on mahdollista käyttää erittäin monipuolisesti. Työkirja mahdollistaa vertaisohjaajien koulutuksen järjestämisen kokonaisuudessaan uudelleen. Lisäksi työkirjan osioita voi käyttää työvälineenä myös muissa tilanteissa. Työkirja on laadittu niin, että sen sisältö koostuu useammasta teemakokonaisuudesta, joita on mahdollista käyttää yksittäin. Tämän lisäksi työkirjasta voi valita käytettäväksi myös yksittäisiä harjoituksia erilaisiin ohjaustilanteisiin. Työntekijöiden arvioinnin mukaan työkirja on laadullisesti erittäin käyttökelpoinen ja hyödyllinen yhdistyksen omassa käytössä, mutta toimisi työvälineenä laajasti myös muissa toimintaympäristöissä.

Kehittämistoiminnassa syntyneen tiedon luotettavuutta on mahdollista tarkastella tulosten lisäksi myös prosessin näkökulmasta. Kehittämistyön menetelmien, tulosten ja tuotoksen luotettavuuteen vaikuttaa sekä kehittäjien että toimijoiden sitoutuminen, koska kehittämistyö on sosiaalinen prosessi. (Toikko & Rantanen 2009, 124, 126.) Kaikki kehittämistyöhön osallistuneet tahot sitoutuivat hyvin koko prosessin ajan. Yhteistyö ja työnjako työntekijöiden kanssa toimi hyvin ja prosessi eteni sovitusti, vaikka jouduimme muokkaamaan aikatauluja työn

edetessä. Vastuu kehittämistyön etenemisestä jakautui tarkoituksenmukaisesti toimijoiden kesken. Myös vertaisohjaajat sitoutuivat hyvin osallistumalla aktiivisesti sekä suunnitteluvaiheen keskustelutilaisuuteen että koulutukseen.

Tutkimuseettisillä normeilla ilmaistaan tutkimuksen tekijöiden arvoja, ja ne sitovat tutkijaa ammatillisesti ohjaamalla tutkimuksen tekoa. Ihmistieteiden eettiset normit perustuvat pääasiallisesti hyödyn, vahingon välttämisen, autonomian kunnioituksen ja oikeudenmukaisuuden periaatteisiin. Näiden lisäksi normit sisältävät aina myös tutkittavia koskevien tietojen turvaamisen periaatteen. (Kuula 2011, 42–43.) Myös sosiaalialan ammattietiikka nojautuu muun muassa oikeudenmukaisuuteen, itsemääräämisoikeuteen sekä arvostavaan vuorovaikutukseen ja luottamukseen (Talentia 2017, 7). Pyrimme kaikessa tekemisessämme toimimaan eettisten normien mukaisesti läpi koko prosessin kaikkien toimijoiden kanssa. Hankimme tutkimusluvan ja teimme toimeksiantosopimuksen Hyvän Mielen Talon kanssa hyvissä ajoin ennen kehittämistyön aloittamista. Pyrimme toimimaan myös mahdollisimman avoimesti ja läpinäkyvästi. Selvitimme vertaisohjaajille etukäteen, mitä olemme tekemässä ja miksi olemme tekemässä. Pyydimme vertaisohjaajilta suostumukset sekä Learning cafe -tilaisuudessa että koulutuksessa esille nousseiden asioiden hyödyntämiseen opinnäytetyössämme. Kerroimme heille, että kaikkia tietoja käsitellään anonyymisti. Lisäksi osallistumisen vapaaehtoisuudesta kerrottiin heti yhteistyön alusta lähtien kaikille toimijoille.

Luottamuksellisuus on vertaistuen yksi tärkeä elementti, joka mahdollistaa avoimen keskustelun ja ilmapiirin (Mikkonen & Saarinen 2018, 21). Hyvän Mielen Talon kaikki vertaisohjaajat olivat entuudestaan tuttuja toisilleen, ja keskusteluryhmien toiminta perustuu yhteisiin sääntöihin. Hyvän Mielen Talon työntekijät ovat laatineet säännöt yhdessä vertaisohjaajien kanssa. Säännöissä nostetaan esille esimerkiksi toisten kunnioittaminen ja arvostaminen, luottamuksellisuus, turvallinen ryhmäkokemus kaikille sekä avoin ja kannustava ilmapiiri. Sääntöjen lisäksi jokaisen vertaisohjaajan kanssa käydään läpi salassapito- ja vaitiolovelvollisuussopimus, jonka vertaisohjaaja allekirjoittaa ennen kuin hän aloittaa ohjaajana toimimisen. (Tapanainen 2020.) Uskomme, että toisilleen tutut ihmiset ja tuttu toimintaympäristö helpottivat luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin muodostumista koulutuksessa. Pyrimme myös omalla toiminnallamme tukemaan sitä, ja

koemme onnistuneemme siinä hyvin. Kertasimme myös yhdessä ryhmän säännöt koulutuksen alussa. Lisäksi toimimme ryhmäläisille tiedoksi, että myös meitä kehittämistyön tekijöitä koskee salassapito- ja vaitiolovelvollisuus.

11.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessin toteutusvaihe osoittautui lopulta työteliäämmäksi ja pitkäkestoisemmaksi, mitä olimme arvelleet. Työskentely oli kuitenkin antoisaa, koska saimme tehdä opinnäytetyömme hyvin innostavassa ja tukea antavassa ilmapiirissä. Yksi suuri ammatillisen kasvun paikka oli luotto omaan osaamiseen ja ammatillisuuteen. Kehittämistyön edetessä usko omiin taitoihin oli aika ajoin koetuksella. Koimme välillä riittämättömyyden tunteita ja ajatuksia siitä, että meillä ei ole vertaisohjaajille tarpeeksi annettavaa. Olimme kuitenkin tehneet suuren pohjatyön koulutuksen suunnittelussa, jossa kaikki teoriatieto tuki työtämme perusteellisesti. Hyvän Mielen Talon työntekijöiltä ja vertaisohjaajilta saadun palautteen perusteella aloimme pian itsekin oivaltaa, että olimme luoneet heille jotain merkityksellistä ja tarpeellista.

Luottoa omaan osaamiseemme vahvisti erittäin hyvä palaute, jonka saimme koulutuksesta ja ylipäättään koko työskentelystämme. Meidät ja kehittämistyömme otettiin hyvin kiitollisina vastaan, ja se vahvisti myös ymmärrystämme siitä, että olimme äärimmäisen tärkeän työn äärellä. Yhdistysten toiminnassa vapaaehtoisten työ on korvaamaton voimavara. Mielenterveysjärjestöt tukevat yhteiskunnassamme sosiaalista hyvinvointia ja henkistä jaksamista, joten tulee varmistaa, että myös järjestöissä työskentelevien hyvinvointia ja jaksamista tuetaan.

Prosessin edetessä meitä ohjasi teoreettisen viitekehyksen ja valitun teoriamallin lisäksi aiemmat kokemuksemme ja tietotaitomme. Tämä substanssiosaaminen näyttäytyi ammatillisuutemme kautta myös muille toimijoille. Osasimme etsiä tietoa oikeista paikoista, ja tiivistää sen lopulta eheäksi kokonaisuudeksi, vaikka informaation määrä oli varsin laaja. Suurimpana haasteena oli tuoda esille kehittämistyömme kokonaisuus johdonmukaisesti opinnäytetyöraporttiin. Asioiden reflektointi yhdessä ja erikseen ajan kanssa johdatti meidät oikeaan suuntaan, ja

kokonaisuus jäsenyi vähitellen mieliimme. Prosessiosaaminen alkoi näyttäytyä työssämme. Reflektiotaitomme kehittyivät matkan varrella etenkin jäsenelles-sämme työn eri vaiheita kokonaisuudeksi.

Opimme myös paljon uutta tunteiden säätelykeinoista, itsemyötätunnosta ja inhi-millisyydestä sekä vertaisohjaajuudesta. Saimme peilata uutta tietoa suoraan käytäntöön prosessin edetessä. Opimme myös rakentamaan hyvin perustellun, käytännönläheisen ja johdonmukaisesti etenevän koulutuskokonaisuuden, jonka tekemisessä sovelsimme tutkimus- ja kehittämismenetelmiä. Loimme toimeksi-antajallemme uusia toimintakäytäntöjä ja uutta tietoa, ja siten edistimme hyvinvointia Hyvän Mielen Talolla.

Koulutuksen järjestämisen yhteydessä saimme kehitettyä vuorovaikutusosaa-mistamme ja vahvistettua ryhmänohjaustaitojamme. Koronapandemia toi lisäksi vuorovaikutukseen omat haasteensa. Kaikkien tuli käyttää kasvomasseja ja etäi-syys tuli huomioida kaikessa toiminnassa. Etenkin maskin käyttö vaikeutti vuoro-vaikutusta, sillä se vähensi aktiivisuutta ryhmässä sekä vaikutti osallistujien jak-samiseen ja mielialaan alentavasti. Jouduimme entistä enemmän kiinnittämään huomiota toimintaamme, jotta saimme rakennettua vastavuoroisen vuorovaiku-tussuhteen vertaisohjaajien kanssa. Jouduimme reagoimaan välillä nopeasti muutoksiin, ja meiltä vaadittiin joustavuutta ja mukautumista muuttuviin tilantei-siin.

Koronan vaikutusta opinnäytetyön etenemiseen ei myöskään voi olla mainitse-matta. Käytännössä korona pysäytti työskentelymme kokonaan useammaksi kuukaudeksi, jonka vuoksi toteutusvaihe siirtyi myöhempään ajankohtaan. Siitä johtuen raportin kirjoittamisvaihe jäi turhan lyhyeksi. Lisäksi etäopiskelu ja tieto opintojen pitkittymisestä tilanteen vuoksi vaikuttivat osaltaan työmotivaatioon. Saimme kuitenkin pidettyä enimmäkseen positiivisen vireen yllä, ja osasimme vähitellen sopeutua uudenlaiseen työskentelytapaan. Opinnäytetyömme oli kai-ken kaikkiaan laaja oppimiskokemus, jossa saimme syventää ja näyttää omaa osaamistamme ja ammatillisuuttamme.

11.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat

Toimeksiantajan toiveena oli alun alkaen vertaisohjaajien koulutusprosessin kehittäminen pelkästään uudenlaisen koulutuksen suunnittelun ja järjestämisen kautta. Vasta prosessin edetessä työntekijät ymmärsivät opinnäytetyön tuotoksena syntyvän työkirjan tärkeyden, sillä sen avulla koulutus olisi mahdollista toteuttaa jatkossa uudelleen. Työntekijöiden käyttöön suunniteltu työkirja palvelee nyt siten Hyvän Mielen Talon vertaisohjaajien koulutusprosessia pidemmällä aikajanaalla. Työntekijät voivat hyödyntää kirjaa koulutuksen järjestämisessä kokonaisuudessaan, mutta sen lisäksi siitä on mahdollista käyttää osioita erilaisissa ohjaustilanteissa. Vaikka työkirja on suunniteltu Hyvän Mielen Talon käyttöön, se sopii myös muiden toimintayksiköiden käytettäväksi. Työntekijöiden mielestä näin laadukkaalla ohjaajan työkirjalla olisi kysyntää laajastikin useissa yhdistyksissä. Päätösvaiheen arviointikeskustelussa he toivat esille mahdollisuuden jakaa työkirjaa valtakunnallisesti yhdistysten käyttöön Mielenterveyden keskusliiton kautta.

Työkirja sisältää tunnetyöskentelyyn liittyvää materiaalia, jossa käsitellään neljää eri tunneteemaa. Työkirjalle olisi mahdollista luoda jatko-osa, jonka avulla laajennettaisiin tunnetyöskentelyä eri teemoihin. Tunneteemaa voisi myös syventää lähestymällä asiaa eri näkökulmasta. Vertaisohjaajien omien tunnekokemusten käsittelemisen sijaan työkirjan harjoitusten avulla olisi mahdollista pohtia, miten suhtautua toisten ryhmäläisten tunteisiin ja tukea niitä. Opinnäytetyömme merkityksellisyyttä ja hyötyä olisi myös mahdollista tutkia laadullisen tutkimuksen menetelmin, esimerkiksi haastatteleamalla jonkin ajan kuluttua koulutukseen osallistujia. Mielenkiintoista olisi tietää, onko uusien toimintamallien omaksuminen ja käyttöönotto tällaisen koulutuksen perusteella mahdollista.

Lähteet

- Filatov, T. 2020. Nyt jos koskaan tarvitaan mielenterveystyötä. Mielenterveyden keskusliitto. <https://www.mtkl.fi/kannanotot/nyt-jos-koskaan-tarvitaan-mielenterveystyota/>. 20.2.2021.
- Grundström, J., Holm, N-M., Leinonen, T., Leppinen, H., Lintala, M., Newton, S., Salonen, M., Semska, J. & Tuurna, M. 2012. Voimauttavan vertaisohjauksen käsikirja. Helsinki: Leijonaemot ry.
- Huhtinen-Hilden, L. 2019. Elämän ja arjen musiikkia – musiikillisen ilmaisun monia mahdollisuuksia. Teoksessa Karjalainen, A-L. (toim.) Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 21–55.
- Huhtinen-Hilden, L. & Karjalainen, A-L. 2019. Luova toiminta siltana itseän, toisiin ja osallisuuteen. Teoksessa Karjalainen, A-L. (toim.) Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 11–19.
- Huutilainen, M. 2013. Musiikin oppimisen erityisyys neurotieteen näkökulmasta. Teoksessa Jordan-Kilki, P., Kauppinen, E. & Korolainen-Viitasalo, E. (toim.) Musiikkipedagogin käsikirja. Vuorovaikutus ja kohtaaminen musiikinopetuksessa. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 97–110.
- Hätönen, H., Kurki, M., Larri, T. & Vuorilehto, M. 2014. Uudistuva mielenterveystyö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Iivanainen, S. 2019. Väriä elämään – kuvallinen ilmaisu hyvinvointia edistämässä. Teoksessa Karjalainen, A-L. (toim.) Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 57–100.
- Innokylä. 2021. Learning cafe eli oppimiskahvila. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>. 26.1.2021.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 134.
- Karjalainen, A-L. 2019. Elämää ja ajatuksia tekstiksi - kirjoittaminen itsetuntemuksen ja hyvinvoinnin tukena. Teoksessa Karjalainen, A-L. (toim.) Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 101–140.
- Karnell, S. & Laimio, A. Vertaistoiminta – Kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA, 9–20.
- Karkkulainen, M., Ala-Vannessuoma, T., Airaksinen, R., Varonen, H., Kastu, R. & Sipi, S. 2019. 2. Uudistettu painos. Toimii! Hoitajan opas toiminnallisiin menetelmiin. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kirjavainen, K. & Verronen, P. 2017. Vertaisohjaaja ammattilaisen tukemana – ammattilaisen käsikirja. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/handle/10024/137405>. 26.1.2021.
- Kokkonen, M. 2017. Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet. Opi tunteiden säätelyn taito. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Kuhanen, C. 2017. Mielenterveys ja mielenterveyshoitotyö. Teoksessa Pohja, B. (toim.) Mielenterveyshoitotyö. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 18–38.
- Kuopion Mielenterveyden Tuki ry. 2021a. Yhdistys. <https://www.kuopionmttuki.com/yhdistys2>. 8.3.2021.
- Kuopion Mielenterveyden Tuki ry. 2021b. Tavoitteet. <https://www.kuopionmttuki.com/tavoitteet>. 8.3.1.2021.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Launonen, K. 2015. Paljastavat värit, hoitavat kuvat. Opas kuvien maailmaan. Helsinki: Gummerus Kustannus Oy.
- Lehtinen, I. 2010. Vertaisen työ – vuorovaikutuksellista voimaantumista. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA, 61–69.
- Lindberg, A. 2013. Eväitä arviointiin sosiaali- ja terveysjärjestöissä. Yleiskuva erilaisista arvioinnin osa-alueista sosiaali- ja terveysalan järjestöissä sekä vihjeitä jatkokirjallisuuteen. Kehittämisyksikkö Horisontti. Mielenterveysseura. https://mieli.fi/sites/default/files/materials_files/horisontti_evaita_arviointiin_0114_0.pdf. 16.2.2021.
- Lipponen, K., Litovaara, A. & Katajainen, A. 2016. Voimaa. Hyvän elämän polku. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Malin, M. 2012. Tunnetaidoista voimavaroja -ryhmä mielenterveyskuntoutujille. Laurean ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47332/Opinnaytetyo%20Tunnetaidoista%20voimavaroja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 26.1.2021.
- Martin, M. 2017. Saa jännittää. Jännittäminen voimavarana. Helsinki: Kirjapaja. Mielenterveyden keskusliitto. 2021. Vertaiset ja kokemusasiantuntijat. <https://www.mtkl.fi/toimintamme/vertaiset-ja-kokemusasiantuntijat/>. 20.2.2021.
- Mieli ry. 2021. Suomen Mielenterveys ry. Tunnetaitojen perusteet. <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/tunnetaidot/tunnetaitojen-perusteet> 1.3.2021.
- Mikkonen, I. & Saarinen, A. 2018. Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Myllyviita, K. 2016. Tunne tunteesi. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Niemi, P. 2014. Hyvää mieltä ja tunnetaitoja. Hämeenlinna: Päivä Osakeyhtiö.
- Pietilä, I. 2017. Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino, 88–105.
- Pessi, A. B. 2014. Myötätunto onnen lähteenä. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-Kustannus, 179–199.
- Rantanen, J. 2013. Vaikuta tunteisiin! Lisää voimaa tekemiseen. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Rinkinen, R-M. 2012. Vertaistuen ja vertaistukihenkilökoulutuksen merkitys mielenterveyskuntoutujalle. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50664/Rinkinen_Rami-Matti.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 26.1.2020.

- Sadeniemi, M., Häkkinen, M., Koivisto, M., Ryhänen, T. & Tsokkinen, A-L. 2019. Viisas mieli. Opas tunnesäätelyn vaikeuksista kärsiville. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72.
- Ståhlberg, L. & Herlevi, M. 2017. Oman näköinen elämä. Näin teet hyviä valintoja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä – Matkalla työhyvinvointiin. Helsinki: UNIpress.
- Takanen, K. 2017. Murra tunnelukkosi. Työstä tunteet, toimi toisin. Helsinki: WSOY.
- Talentia. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf. 10.3.2021.
- Tapanainen, M. 2020. Toiminnanjohtaja. Kuopion Mielenterveydentuki Ry. Suullinen tiedonanto. 15.1.2020.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. 16.2.2021.
- Uusnautti, S. 2019. Tunnista vahvuutesi ja menesty. Helsinki: Kirjapaja.
- Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut – Millainen metodi? Teoksessa Ruusu-vuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 185–201.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Välke ry. 2018. Vertaisohjaajan ja vapaaehtoisen jaksaminen. <http://www.valkery.fi/materiaalipankki/vertaisohjaajien-tyov%C3%A4lineet/vertaisohjaajan-ja-vapaaehtoisen-jaksaminen>. 20.2.2021.

Learning cafe –keskustelun teemat

Jaksamista vahvistavat tunteet

- Mitkä tunteet tukevat ja vahvistavat jaksamistasi vertaisohjaajana?
- Miten ja millaisissa tilanteissa nämä tunteet ilmenevät?

Jaksamista heikentävät tunteet

- Mitkä tunteet vaikeuttavat sinun toimintaasi vertaisohjaajana?
- Mitkä tunteet estävät sinua toimimasta vertaisohjaajana?
- Miten ja millaisissa tilanteissa nämä tunteet ilmenevät?

Suostumus, Learning cafe

Olemme Karelia ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoita. Suunnitella ja toteutamme opinnäytetyönä ryhmämuotoisen koulutuksen Kuopion Hyvän Mielen talon vertaisohjaajille. Koulutuksen tavoitteena on vertaisohjaajuuden tukeminen liittyen omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Ennen koulutusta järjestämme vertaisohjaajille keskustelutilaisuuden, jossa keräämme koulutuksen teemojen tarkennusta varten mielipiteitä ja näkemyksiä. Koulutuksen päätteeksi keräämme osallistujilta palautetta kyselylomakkeella käytettyjen harjoitusten toimivuudesta. Keräämme tiedot anonyymisti ja käytämme niitä vain tähän opinnäytetyöhömmme. Hävitämme keskustelutilaisuuden muistiinpanot ja kyselylomakkeet työmme valmistuttua.

Yhteistyöstä kiittäen
Maria Aintila & Ellen Eronen

Allekirjoittamalla tämän suostumuksen annan luvan, että kaikkia keskustelutilaisuudessa esille tulleita kokemuksiani ja ajatuksiani saa hyödyntää opinnäytetyössä.

Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Suostumus, koulutus

Olemme Karelia ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoita. Suunnitella ja toteuttaa opinnäytetyönä ryhmämuotoisen koulutuksen Kuopion Hyvän Mielen talon vertaisohjaajille. Koulutuksen tavoitteena on vertaisohjaajuuden tukeminen liittyen omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Koulutuksen päätteeksi keräämme osallistujilta palautetta kyselylomakkeella käytettyjen harjoitusten toimivuudesta. Keräämme tiedot anonymisti ja käytämme niitä vain tähän opinnäytetyöhömmä. Hävitämme kyselylomakkeet työmme valmistuttua.

Yhteistyöstä kiittäen
Maria Aintila & Ellen Eronen

Allekirjoittamalla tämän suostumuksen annan luvan, että kaikkia koulutuksessa esille tulleita

- keskusteluita
- kokemuksiani
- ajatuksiani
- sekä kyselylomakkeessa antamiani tietoja

saa hyödyntää opinnäytetyössä.

Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Ryhmähaastattelun kysymysrunko

Koulutuksen aikana harjoituksen päätteeksi:

Millaista oli tehdä tätä harjoitusta?

Koulutuskerran päätteeksi:

Minkä arvosanan annat tälle koulutuskerralle?
(Numeroarviointi 0–10)

Miten perustelet antamaasi numeroa?

Mitä otat mukaasi täältä koulutuskerralta?

Mikä tai mitkä asiat olivat sinulle tärkeitä tai merkityksellisiä tällä kerralla?

Palautekysely Tunteet voimaksi -koulutuksesta

Tunteet voimaksi -koulutuksen tavoitteena oli tukea Hyvän Mielen Talon vertaisohjaajien omaa jaksamista ja hyvinvointia ohjaustyössään.

Koulutuksen teemat:

Riittävän hyvä – omat vahvuudet esille
Itsemyötätuntoa etsimässä
Pelkoa ja jännitystä kesyttämässä
Hyvästejä häpeälle

Merkitse tähtiä värittämällä, kuinka seuraavat väittämät toteutuivat mielestäsi koulutuksessa:

Nolla tähteä = Ei lainkaan
Yksi tähti = Heikosti
Kaksi tähteä = Melko heikosti
Kolme tähteä = Kohtalaisesti
Neljä tähteä = Melko hyvin
Viisi tähteä = Hyvin

1. Koulutus saavutti mielestäni tavoitteensa (eli tuki omaa jaksamistani)



koska _____

2. Koulutuksen teemat ja aiheet (esim. itsemyötätunto, pelko ja jännitys) olivat tarpeellisia.



3. Koulutuksessa käytetyt menetelmät (erilaiset harjoitukset, keskustelut jne.) olivat tarkoituksenmukaisia.



Erityisesti pidin / koin tärkeäksi

En pitänyt / en kokenut tärkeäksi

4. Koulutus auttoi minua löytämään omia vahvuuksiani.



5. Koulutus auttoi minua lisäämään myötätuntoa itseäni kohtaan.



6. Koulutus auttoi minua hyväksymään ja kohtaamaan kielteisiä/epämiellyttäviä tunteita.



7. Koulutus antoi minulle keinoja selviytyä jännittävistä/pelottavista tilanteista aiempaa paremmin.



8. Koulutus antoi minulle keinoja sietää häpeän tunteita aiempaa paremmin.



9. Oivalsin koulutuksen avulla jotain uutta itsestäni.

Kyllä ___

Ei ___

Jos kyllä, niin mitä?

Terveiseni kouluttajille:
