

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖ

### **Ryhmähengen edistäminen Uusix-verstaan ompelimossa**

*Iiris Jalkanen*

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 11/2012

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Iiris Jalkanen	<b>Sivumäärä</b> 39 ja 4 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Ryhmähengen edistäminen Uusix-verstaan ompelimossa	
<b>Ohjaava opettaja</b> Reijo Viitanen	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Helsingin kaupungin Uusix-verstas	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Yhteisöpedagogin opintojeni lähestyessään loppuaan pohdin, millaisessa työympäristössä haluaisin toteuttaa opinnäytetyöni. Olen suuntautunut taidekasvatukseen ja monikulttuuriseen järjestötyöhön, mutta päädyin toteuttamaan lopputyöni Helsingin kaupungin Uusix-verstaan ompelimossa. Ensimmäisen harjoitteluni suoritin nuorille suunnatussa Sinisessä Verstaassa, mikä herätti kiinnostukseni työpajatoimintaa kohtaan. Lisäksi halusin taidekasvatuksen olevan vahvasti esillä opinnäytetyössäni, joko sen toteutustavassa tai paikassa, jonne sen toteutan.</p> <p>Jatkuvan työttömyyden kasvun takia koin Helsingin kaupungin ylläpitämän Uusix-verstaan ajankohtaisena toimintaympäristönä. Se tarjoaa pitkäaikaistyöttömille matalankynnyksen työpajatoimintaa. Keskeisimpinä tavoitteina on ehkäistä syrjäytymistä ja auttaa monikulttuurista asiakaskuntaa työllistymispolulla.</p> <p>Uusix-verstas koostuu kolmestatoista eri työpajasta, joissa asiakkaiden vaihtuvuus on ajoittain vilkasta. Joka toinen viikko ompelimossa aloittaa uusia pajalaisia samalla, kun vanhoja siirtyy työllistymispolulla eteenpäin. Jatkuvan muutoksen takia ryhmä ei ole päässyt muodostumaan kiinteäksi ja turvalliseksi. Opinnäytetyössäni pohdin ryhmähengen tärkeyttä kuntouttavassa työtoiminnassa ja pyrin suunnittelemaan viikoittaisen ryhmäyttämistuokion ompelimon haasteelliseen ympäristöön. Suunnittelua vaikeuttavia tekijöitä olivat muun muassa ryhmän monimuotoisuus, pajalaisten vilkas vaihtuvuus ja monien pajalaisten heikko suomenkielen taito. Viikoittaisen ryhmäyttämistuokion tarkoitus on lisätä vuorovaikutusta pajalaisten välillä ja siten edesauttaa pohdinnoissani tärkeäksi koetun turvallisen ryhmän muodostamista.</p> <p>Opinnäytetyöni on osaltaan laadullinen ja osaltaan toiminnallinen tutkimus. Tuokion suunnittelu perustuu aiheen kirjallisuuteen, havainnointiin sekä työpajajohtaja Heidi Mäkelän ja ompelimossa toimivan ohjaajan Rea Pettisen haastatteluihin. Alussa määrittelen aiheeni peruskäsitteet, minkä jälkeen kerron tarkemmin opinnäytetyöni toimintaympäristöstä. Ennen kuin kerron ryhmäyttämistuokion eri vaiheista, kirjoitan ryhmästä ilmiönä ja sen tärkeydestä. Lopuksi, ennen ohjaajalle tarkoitettua tuokion rakenne-osuutta, kuvaan lyhyesti ompelimossa ohjaamiani neljää ensimmäistä tuokiota ja niiden pohjalta syntyneitä parannusideoita.</p>	
<b>Asiasanat</b> työpaja, menetelmä, ryhmäyttäminen	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Iiris Jalkanen	<b>Number of Pages</b> 39 and 4 app.
<b>Title</b> Promoting the group spirit in the sewing workshop of Uusix-vertas	
<b>Supervisor</b> Reijo Viitanen	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Helsingin kaupungin Uusix-vertas	
<p>At the end of my studies when I was looking for the right subject for my final project, I came up with the idea to do it in a workshop called Uusix-vertas. It is a workshop set up for unemployed adults and is run by the City of Helsinki. I became interested in working with workshops after I did my first practical training in Sininen Versta which is a workshop for young people. I wanted the subject to involve art and cultural education, which is one of my optional studies, the other is international NGO's.</p> <p>I found that Uusix-versta is a current operational environment because of increasing unemployment. They offer low threshold workshop activities for the long term unemployed. One of the main objectives is to prevent social exclusion and to help multi-cultural customers to find work.</p> <p>Uusix-versta consists of thirteen different workshops, where customer turnover is high at times. I did my final project in a sewing workshop. In all workshops new people have a chance to start working bi-weekly and at the same time the existing customers move forward on the pathway towards employment or retirement. Because the workers are changing regularly the group has not been able to become solid and the group members have not bonded.</p> <p>In my thesis I ponder what role team spirit play in rehabilitating work activity and I strive to plan a weekly grouping session for the challenging environment of the sewing workshop. Planning factors included the diversity of the group, high customer turnover and the fact that the workshop has many different people who have a weak knowledge of Finnish. The purpose of the weekly group meetings is to increase the interaction between the different people in the workshop and that way increase the safeness of the group, which I found important in my earlier investigations.</p> <p>My final project is a both functional and qualitative research. The planning of the session is based on literature, observation of the workshop manager Heidi Mäkelä and interviews with instructor Rea Pettinen. In the beginning I define the basic concepts of my subject, then I will give a more detailed description of the operating environment of my thesis. Before I tell you about the various stages of the grouping I will write about the group as a phenomenon and its importance. After this, there is a section about the structure of the session meant for the instructor. Finally, I describe shortly the first four sessions I held in the sewing workshop and the improvement ideas that arose from these.</p>	
<b>eKeywords</b> workshop, methods, grouping	

## SISÄLLYS

1 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA, TYÖPAJAT JA PITKÄAIKAISTYÖTÖN	5
1.2 Kuntouttava työtoiminta- ja aktivointi suunnitelma	6
1.3 Työpajat	8
1.4 Pitkäaikaistyötön tai vajaakuntoinen	9
2 UUSIX-VERSTAS	10
2.1 Uusix-verstaan työpajat	11
2.2 Toimintatavat työpajoilla	12
2.3 Ompelimo	13
3 OPINNÄYTETYÖN AIHE	14
3.1 Opinnäytetyössä käytetty lähdemateriaali	15
3.2 Miksi ryhmäyttäminen on tärkeää?	16
3.3 Viikoittainen ryhmäyttämistuokio	17
4 RYHMÄ JA RYHMÄYTTÄMINEN	19
4.1 Suljetun ryhmän kehitysvaiheet kohti turvallista ryhmää	21
4.2 Jäsenten sitouttaminen ryhmään	22
4.3 Ryhmäyttämismenetelmät	23
5 OMPELIMON RYHMÄYTTÄMISTUOKIO	23
5.1 Tuokion vaiheet	24
5.2 Liikunta menetelmänä	25
5.3 Pienryhmäkeskustelut	28
5.4 Opittujen asioiden dokumentointi	31
5.5 Loppurinki ja palautteen kerääminen	34
6 OHJAAMANI TUOKIOT, NIIDEN HAVAINNOINTI JA LOPPUSANAT	36
LÄHTEET	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LIITTEET	43

# 1 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA, TYÖPAJAT JA PITKÄAIKAISTYÖTÖN

Tein opinnäytetyöni Helsingin kaupungin Uusix-verstaalle, joka järjestää pitkäaikaistyöttömille kuntouttavaa työpajatoimintaa ja pyrkii saattamaan heidät työpolun alkuun. Ennen kun ryhdyn kertomaan varsinaisesta opinnäytetyöstäni ja sen toteutuspaikasta tarkemmin, on hyvä käydä läpi muutamia käsitteitä. Mitä tarkoittaa kuntouttava työtoiminta, pitkäaikaistyötön, työpaja, entä työhön kuntoutus? Kyseiset käsitteet lienevät useimmille tuttuja, mutta niiden määritelmät saattavat riippua myös käyttökontekstista.

## 1.1 Kuntoutus

Ennen kuin voimme puhua kuntouttavasta työtoiminnasta on ymmärrettävä, mitä sanalla "kuntoutuminen" tarkoitetaan. Perinteinen tapa käsitteen määrittämiselle on suhteessa vajaakuntoiseen eli suhteessa vikaan, vammaan tai sairauteen. Laajassa määrittelyssä lähtökohtana on elämänhallinnan käsite. (Rissanen & Aalto 2002, 2; Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004, 31.) Toisin sanoen kyseessä on pyrkimys ihmisen käyttäytymisen muuttumisen tukemiseen. Järvikosken mukaan käsite "vajaakuntoinen" pohjautuu yhteiskunnallisen järjestelmän asenteisiin ja reaktioihin. Yhteiskunnan tuottamana ongelmana sitä pyritään kompensoimaan sosiaaliseen järjestelmään kohdistuvalla toiminnalla, kuntoutuksella (Rissanen & Aalto 2002, 2; Järvikoski 1994). Kuntoutuksella siis tarkoitetaan järjestelmää, oppialaa, yksilön tai yhteisön muutosta, menetelmää tai tavoitetta. Ihmisen, ihmisten tai ympäristön muutosprosessin tavoitteena on toimintakyvyn, itsenäisen selviytymisen, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistäminen. (Rissanen & Aalto 2002, 2)

Opinnäytetyöni kontekstissa kuntoutuksella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Tavoitteena on Uusix-pajan asiakkaan elämänhallinnan ylläpitäminen tai parantaminen, silloin kun ne ovat sairauden tai muun syyn takia uhattuna.

## 1.2 Kuntouttava työtoiminta- ja aktivointisuunnitelma

Ymmärrettyämme kuntouttamiskäsitteen voimme ryhtyä tarkastelemaan kuntouttavan työtoiminnan käsitettä. Kyseessä on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu. Tavoitteena on ehkäistä työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn vahvistamalla asiakkaan elämän- ja arjenhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä. Asiakkaan syrjäytymistä pyritään ehkäisemään tarjoamalla mahdollisuutta työtoimintaan ja muihin palveluihin. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2012.)

Vuonna 2001 voimaan tullut laki velvoittaa kuntaa ja työvoimahallintoa yhdessä työttömän kanssa luomaan hänelle aktivointisuunnitelman, jonka avulla pyritään saavuttamaan kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 26, 3-5; Helsingin sosiaalivirasto 2009, 17). Aktivointisuunnitelma pyritään tekemään kaikille, jotka ovat olleet pitkään työttöminä (työvoimalaki 189/2001 3§). Vuosina 2001–2003 tehdyn tutkimuksen mukaan asiakkaat kokivat aktivointisuunnitelman pääosin erittäin tarpeelliseksi tai melko tarpeelliseksi. Aktivointisuunnitelmassa käytettyjen toimenpiteiden kirjo on laaja: asiakkaan kanssa voidaan sopia esimerkiksi työnhaun jatkamisesta, työharjoittelusta tai työkuntoutukseen osallistumisesta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 3-5, 27; Mannila & Laisola-Nuotio 2002, 57.) ”Lain (189/2001 3:8) mukaan aktivointisuunnitelmaa laadittaessa on ensiksi selvitettävä mahdollisuus tarjota työtä tai työllistämistä edistäviä toimenpiteitä. Kuntouttavaa työtoimintaa tulee tarjota viimeisenä toimenpiteenä.” (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 30).

Uusix-verstaan tarjoama matalankynnyksen työpajatoiminta on kuntouttavaa työtoimintaa. Kuten kaikkiin aktivointitoimenpiteisiin osallistuminen on pakollista, on Uusix-verstaan asiakkaillakin velvollisuus osallistua pajojen toimintaan. Mikäli asiakas kieltäytyy osallistumasta toimintaan, se voi johtaa työttömyysavustusten menettämiseen tai niiden alenemiseen. ”Työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen tai koulutukseen osallistumisesta tulee ehto sosiaaliavun saamiseen.” (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 27)

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on auttaa ihmistä työllistymään, edistää hänen toimintakykyään, vahvistaa sosiaalista selviytymistä ja estää syrjäytymistä.

(Rissanen & Aalto 2002, 58; Välimaa, Yli-Paavalniemi, Pikkusaari & Hassinen 2012, 27). Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään Helsingissä Uusix-verstaan lisäksi pääasiallisesti työhönkuntoutuksen alayksiköissä, koti- ja laitospalveluissa, ulkotyö- ja kuljetuspalveluissa, kiinteistöpalveluissa, Pakilan työkeskuksessa, Tekstiilityökeskuksessa, toimistopalveluissa sekä Käsityöpajalla. (Helsingin sosiaalivirasto 2009, 17.)

Kuntouttavan työtoiminnan mallissa tavoitteiden saavuttamiseksi pyritään luomaan muutokselle puitteet, jotta asiakas voi uskoa elämässään muutoksen mahdolliseksi. Jotta voi olla tahtoa, se edellyttää uskoa aikomuksen toteutumisen mahdollisuuteen (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 96). Usein pitkään työttöminä olleiden ihmisten uskomukset omista kyvyistään ovat vääristyneitä. Niillä on usein tapana vahvistua, koska tulkitsemme tilanteita omista, valmiista uskomuksista käsin (113; Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 96; Himberg & Jauhiainen 1998, 14). Havaitsin tämän ilmiön hyvin myös ompelimossa: omia töitä ja taitoja vähätellään eikä uskota omiin kykyihin oppia uutta. Itseluottamuksen puute rajoittaa ihmisten toimintaa. Motivaattoriksi ei riitä päämäärä, taidot ja olosuhteet. Tarvitaan uskoa itseensä, siihen että pystyy. (Siitonen 1999, 113; Alakauhaluoma ym. 2004, 96, Himberg & Jauhiainen 1998, 14.) ”Jotta muutos olisi mahdollinen, meidän on haluttava sitä, tiedettävä miten se voi tapahtua (löydettävä tarvittavat keinot) ja annettava sille mahdollisuus (aikaa ja tilaa) tapahtua”. Tähän yhteiskuntatieteilijät lisäävät vielä ympäristön ja kontekstin. (Hämeenaho 2000; Alakauhaluoma ym. 2004, 96.) Kuntouttavassa työtoiminnassa pyritään tarjoamaan tilaisuuksia korvaavien kokemusten saamiseen. Epäonnistumisen kokemukset voivat muuttua jos tilalle saadaan riittävä määrän onnistumisen kokemuksia.

”Kuntouttajan työ on oivaltaa tulevassa ihmisen elämäkerrassa kuntoutusintervention avulla toteutuvia mahdollisuuksia ja edistää niiden toteutumista.” Kyseessä on siis enemmänkin tulevaisuus kun nykyhetki. Kuntouttajan on tarkoitus ”vetää” työttömästä ihmisestä piilevät kyvyt ja mahdollisuudet esille ja näin pyrkiä voimaannuttamaan asiakasta, joka voimaantuu omista teostaan ja toiminnastaan, ei hänelle valmiina annetusta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 94–95.)

### 1.3 Työpajat

Uusix-verstaalla toimii kolmetoista työpajaa, joissa valmistetaan erilaisia tuotteita ja opitaan eri asioita. Työpajat ovat kuntouttavassa työtoiminnassaan sosiaalisen työllistämisen yksiköitä, jotka tarjoavat mahdollisuuden saada tukea työ- ja yksilövalmennuksen keinoin. Työvalmennus edistää työmarkkinoille pääsemistä tai palaamista tukemalla yksilön työkykyä ja -valmiuksia. Yksilövalmennus edistää yksilön arjen hallintaa ja toimintakykyä. (Marniemi, Pekkala, Virtanen 2004, 5).

1990-luvulla työpajat olivat hätäaputyöllistäviä, mutta jo vuoteen 2004 mennessä oli niiden tehtävä muuttunut. Nyt niiden keskeisenä tavoitteena on olla työssäoppimista ja psykososiaalista kuntoutuspalvelua tarjoavia toimipaikkoja. Tavoitteena on siis parantaa ja ylläpitää heikossa koulutus- ja työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työkykyä ja kouluttautumisvalmiuksia. Työpajoiksi kutsutut sosiaalisen työllistämisen tai valmennuksen yksiköt tarjoavat eri kohderyhmille erilaisia palveluita riippuen toiminnan tavoitteista. Keskeisenä tavoitteena on aina kuitenkin tuen tarjoaminen elämänhallinnan eri osa-alueisiin eli valmentautujien elämänhallinnan ja työvalmiuksien parantaminen. (Marniemi, ym. 2004, 6, 8-9.)

Työpajoilla työskentely voi olla valmentautujien työllistymispolun yksi osa ja apuväline koulutukseen ohjaamisessa. Työpajatoiminnan yhteydessä puhutaan yhä useammin sosiaalisesta työllistämisestä, joka ymmärretään nykyisin yleiskäsitteeksi prosesseille, joiden tavoitteena on yksilöiden elämän kokonaisvaltainen tukeminen ja työelämään kiinnittäminen. (Marniemi, ym. 2004, 9; Välimaa ym. 2012, 17)

Työskentely työpajoissa on määräaikaista eli se on tarkoitettu väliaikaiseksi siirtymävaiheeksi ennen opiskelua, töitä tai eläkkeelle jäämistä. Työpajatoiminta on usein alle 25-vuotiaille suunnattu työvoimahallinnon aktiivivointitoimenpide (Marniemi, ym. 2004, 6). Uusix-verstaan työpajat ovat muista poikkeavia, koska ne ovat pääasiassa suunnattu aikuisille pitkäaikaistyöttömille, vain muutama paja on ensisijaisesti tarkoitettu nuorille.

Työpajojen tarkoitus on tarjota yksilötason palveluita niille, jotka tippuvat perustason järjestelmien läpi, joilla on vaikeuksia kouluttautua ja työllistyä esimerkiksi heikon

koulumenestyksen, erilaisten sosiaalisten ongelmien, heikkolahjaisuuden tai päihderiippuvuuksien takia. ”2000-luvulta lähtien nuorten työllisyys on parantunut, mutta työttömyys uhkaa nuoria, joilla on eri syistä vaikeuksia kouluttautua ja työllistyä. Aikuisten ongelmana korostuvat pitkäaikaistyöttömyyden kerrannaisvaikutukset, kuten alentunut toimintakyky sekä vanhentunut ammattitaito.” Tämä johtuu siitä, että työelämän vaatimukset työntekijöitä kohtaan ovat kasvaneet jatkuvasti. Tässä tilanteessa on pyrittävä takaamaan yhteiskunnan jäsenille tukea työllistymiseen ja kouluttautumiseen yksilöiden kykyjen mukaisesti: siis samaan aikaan nostettava työvoimapotentiaalia kuntoutuksen ja valmennuksen avulla sekä pidettävä huolta niistä, joiden kapasiteetti ei riitä työelämään. (Marniemi, ym. 2004, 6-11.)

#### 1.4 Pitkäaikaistyötön ja vajaakuntoinen

Uusix-verstaan asiakkaina ovat helsinkiläiset pitkäaikaistyöttömät. Työttömästä henkilöstä tulee pitkäaikaistyötön, kun hän on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana. Lisäksi pitkäaikaistyöttömänä pidetään henkilöä, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaisuuden perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan. (Työttömyysturvalaki 1290/2002 7§; Helsingin sosiaalivirasto 2009, 7.)

Pitkäaikaistyöttömistä joka neljännellä on vajaakuntoisuutta ilmaiseva diagnoosi, kun muilla väestöryhmillä vastaava diagnoosi on joka kymmenennellä (Helsingin sosiaalivirasto 2007, 3). Vajaakuntoiseksi määritellään henkilö, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. (Työttömyysturvalaki 1290/2002 7§; Helsingin sosiaalivirasto 2009, 7.)

## 2 UUSIX-VERSTAS

Uusix-verstas on Helsingin kaupungin sosiaaliviraston alainen ensivaiheen kuntouttavan työtoiminnan arviointipaikka vaikeasti työllistyville ja pitkäaikaistyöttömille. Kuulin verstaan toiminnasta ensimmäisen kerran muutamia vuosia sitten silloisen naapurini ollessa korupajalla työharjoittelussa. Kiinnostuin paikasta ja toivoin pääseväni tutustumaan sen toimintaan lähemmin. Opintojeni lähestyessä loppuaan koin siihen hyvän mahdollisuuden tarjoutumalla tekemään opinnäytetyöni verstaalle. Jatkuvan työttömyyden kasvun takia toimintaympäristö on myös ajankohtainen (HS 23.10.2012).

Helsingin Kyläsaarella sijaitsevan Uusix-verstaan tehtävä on tukea yksilön elämänhallintaa mielekkään tekemisen kautta, jota kolmetoista työpajaa pyrkii tarjoamaan. Työpajojen lisäksi verstaalla toimii tukipalveluina työvalmentaja, erityissosiaalityöntekijä ja terveydenhoitaja. (Helsingin sosiaalivirasto 2009, 14.) Verstaalla työskentelee yhteensä noin 300 ihmistä, joista noin 200 on kuntouttavassa työtoiminnassa. Sen lisäksi verstailla työskentelee tukityöllistettyjä, työharjoittelijoita, työkokeilijoita ja työelämään valmennettavia (Uusix-verstaat 2012).

Uusix-verstaat avattiin vuonna 1997, 14 vuotta sen jälkeen kun vanhan jätteiden polttolaitoksen piippu oli räjäytetty kansalaisaktiivien esittämän vastarinnan tuloksena saastuttavaa jätelaitosta kohtaan. Vuonna 2001 Uusix-verstaat pelkäsivät saavansa lakkautusmääräyksen, mutta samana vuonna astui voimaan laki kuntouttavasta työtoiminnasta, jonka seurauksena verstaiden päätehtäväksi ekologisuuden ja kierrätysmateriaalien hyötykäytön lisäksi tuli kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen. Jo saman vuoden joulukuussa aloitti ensimmäinen kuntouttavan työtoiminnan työntekijä Uusix-verstaalla. Vuoteen 2006 mennessä siitä oli tullut Helsingin kaupungin suurin kuntouttavan työtoiminnan järjestäjä. Verstaan vuoden 2009 sosiaalisessa tilinpäätöksessä toiminnalle on listattu neljä päätavoitetta:

- Kuntouttavassa työtoiminnassa olevien henkilöiden työ- ja toimintakyvyn parantaminen, ylläpitäminen ja arviointi monipuolisen palveluvalikoiman avulla
- Kyky osoittaa verstaiden kokonaisvaltaiset tulokset

- Selkeä ja tehokas yhteistyö sidosryhmien kanssa, joille tarjotaan monipuolisia palveluja
- Kuntouttavan työtoiminnan ja tuotannollisen työpajatoiminnan innovatiivinen yhdistäminen

Samassa tilinpäätöksessä Uusix-verstaan arvoiksi lueteltiin inhimillisyys, yhteisöllisyys, innovatiivisuus ja kestävä kehitys. (Uusix-verstaat 2010, 6-7.)

## 2.1 Uusix-verstaan työpajat

Tein yhteisöpedagogin opintojeni ensimmäisen harjoittelun Helsingin kaupungin nuorille tarkoitettussa työpajassa, Sinisellä Verstaalla. Harjoittelun aikana ihastuin Annankadun työpajaan, minkä takia halusin opinnäytetyötä tehdessäni laajentaa tuntemustani Helsingin kaupungin työpajatoiminnasta. Hakeuduin Uusix-verstaille, koska toivoin voivani tutustua myös aikuisille tarkoitettuun työpajatoimintaan.

Uusix-verstaat koostuu kolmestatoista erilaisesta ja erikokoisesta työpajasta, joita ovat polkupyöräverstas, puuverstas, rakennusosien kierrätys, metalliverstas, keramiikkapaja, ompelimo, rakennusosasto, tekstiilipaja, verhoomo, korupaja, Painotex ja Uusix-tietotekniikka, johon sisältyy IT-paja. Nuorille alle 30-vuotialle erityisesti suunnattuja pajoja ovat Painotex ja IT-paja, mutta heidän on mahdollista osallistua myös muiden pajojen toimintaan. Pajojen lisäksi kokonaisuuteen kuuluu Muusiksi-ruokala ja Uusix-kauppa, jossa myydään pajoissa valmistettuja tuotteita. (Uusix-verstaat 2012.) Opinnäytetyöni toimintaympäristön valintaan vaikutti myös se, että Uusix-verstaan toiminnassa ekologiset arvot ovat keskeisessä roolissa.

Koen vanhojen materiaalien uusiokäytön tärkeäksi lähtökohdaksi tuotteita suunniteltaessa ja valmistettaessa – olipa kyseessä kuntouttavan työtoiminnan työpaja tai voittoa tavoitteleva design-yritys. Pajoilla hyödynnettävät kierrätysmateriaalit on usein saatu lahjoituksina, ja niitä pyritään hyödyntämään mahdollisimman innovatiivisesti. Kaatopaikalle tuodut tavarat saavatkin usein uuden elämän verstaiden työpajoissa. Pajoilla valmistetaan myös tilaustöitä. Tuotteiden suunnittelusta vastaavat pääasiassa työnjohtajat, mutta myös pajalaiset saavat

osallistua ideointiin. Apua suunnitteluun on tullut myös Aalto-yliopistolta sekä suomalaisilta muotoilijoilta ja taiteilijoilta. (Uusix-verstaat 2012; Uusix-verstaat 2011.)

## 2.2 Toimintatavat työpajoilla

Isoissa organisaatioissa on oltava yhteiset pelisäännöt, niin myös Uusix-verstaalla. Kaikilla kolmellatoista pajalla on samat toimintamallit, joiden avulla pyritään selkeyttämään työtä ja takaamaan pajojen toimivuus. Toimintamalleja noudatetaan pajojen työnjohtajien alaisuudessa. Työnjohtajan lisäksi pajoilla toimii ohjaajia, joiden työnkuvaan kuuluu pajalaisten ohjaaminen tuotteiden valmistuksessa. Pajalaiset työskentelevät neljä tuntia päivässä kello 8–12 tai 12–16. Matalankynnyksen työssä pajalaiset pyritään huomioimaan kokonaisvaltaisesti, muun muassa tarjoamalla kaikille terveellinen, maksuton lounas. Aamuvuorolaiset päättävät työpäivänsä Muusiksi-ruokalassa tarjoihtuun lounaaseen puoliltapäivin; sitä ennen iltapäiväryhmä on jo ehtinyt nauttia oman lounaansa ennen töiden aloittamista. Työn lomassa on myös pyritty kannustamaan työntekijöitä liikunnan harrastamiseen käymällä yhteisillä retkillä ja järjestämällä yhteisiä liikuntatempauksia, kuten jokavuotinen petankiturnaus. Niiden lisäksi kullakin pajalla on omia liikuntakerhoja. Esimerkiksi ompelimossa käydään sauvakävelemässä kerran viikossa sään salliessa. (Mäkinen 2012.)

Työntekijöiden vaihtuvuus pajoilla on ajoittain vilkasta. Työsopimukset tehdään kolmeksi kuukaudeksi kerrallaan, jonka jälkeen pohditaan, onko tarvetta jatkaa sopimusta. Sopimuksia voi olla yhtäjaksoisesti enintään kahdeksan eli pajalainen voi työskennellä Uusix-verstaalla kaksi vuotta. Uusia työntekijöitä tulee pajoille ajoittain jopa joka toinen viikko.

Työntekijöiden tulee toimittaa sairauslomatodistus työnjohtajalle poissaolopäivistään tai poissaolo on luvaton. Jos luvattomia poissaoloja kertyy, työntekijä saattaa menettää paikkansa pajalla. Pajalaisille maksetaan työttömyyspäivärahan lisäksi päiväkohtaista korvausta työskentelystä työpajalla. (Kuntouttavatyötoiminta 2001/189 2§ & 10§.)

### 2.3 Ompelimo

Toteutin opinnäytetyöni Uusix-verstaan ompelimossa, koska olen ensimmäiseltä koulutukseltani pukuompelija. Hakiessani opinnäytetyöpaikkaa en vielä tiennyt, tulisiko opinnäytetyöni olemaan tutkimuksellinen vai toiminnallinen, joten koin tekstiilin itselleni luontevimmaksi materiaaliksi työskennellä ja ohjata. Jälkeenpäin ajateltuna myös jokin toinen verstaas olisi voinut olla mielenkiintoinen tutustumiskohde, jotta olisin oppinut lisää muista tekniikoista ja materiaaleista.

Tällä hetkellä ompelimossa työskentelee monikulttuurinen ryhmä naisia ja miehiä. Heistä 25 on kuntouttavassa työtoiminnassa, kolme on työnohjaajia. Ikäjakauma on kolmestakymmenestä kuuteenkymmeneen, suurin osa on 40–50-vuotiaita. Naisia on enemmistö, mutta joukosta löytyy myös muutamia miehiä.

Ompelimossa tehdään muun muassa Painotexin painamista kankaista laukkuja ja pussukoita myyntiin. Lisäksi tehdään tilaustöitä. Pajalle tultaessa aloitetaan ompelukoneen käytön opetteleminen rauhassa, kiirettä ei ole. Pääasia on, että uusi pajalainen tuntee olevansa tervetullut mukaan ja olevansa arvokas ihminen. Tilaustöiden ja myyntiin menevien tuotteiden lisäksi kerran kuussa on omien töiden päivä, jolloin kukin pajalainen saa tehdä mitä haluaa. (Pellinen 2012.) On ymmärrettävää, etteivät pajalaiset voi tehdä jatkuvasti mitä haluavat, sillä se työllistäisi liikaa ohjaajia ja sekoittaessa ompelimon toimintaa. Matalankynnyksen työpajatoiminnassahan on tarkoituksena on edesauttaa pitkäaikaistyöttömiä työllistymään ja opetella työpaikalla toimimista. Pohdin kuitenkin, voisivatko pajalaiset vaikuttaa töihinsä nykyistä enemmän. Esimerkiksi voisivatko he osallistua ommeltavien tuotteiden suunnitteluun ja ideointiin? Tämä saattaisi lisätä heidän kokemustaan omista vaikuttamismahdollisuuksistaan ja heidän mielipiteidensä tärkeydestä.

Ompelimon, kuten muidenkin pajojen, tuotteita myydään Uusix-kaupan lisäksi myös vuosittaisissa kevät- ja joulubasaareissa, erilaisissa myyntitapahtumissa sekä muutamassa designiin ja käsitöihin erikoistuneessa liikkeessä (Uusix-verstaas 2011).

Ompelimossa työskentelee työpajajohtajan lisäksi kolme ohjaajaa, joista vain yhdellä on vakituinen virka. Määräysten takia kaksi muuta ohjaajaa palkataan kahdeksi vuodeksi kerrallaan, mikä hankaloittaa pajan toimintaa. Ohjaajan sisäistäessä pajan toimintamallit ja tutustuessa talon tavoille onkin jo aika lähteä ja antaa paikka seuraavalle. (Mäkelä 2012.)

Isoista organisaatioista tuttu hierarkkisuus näkyi mielestäni myös ompelimossa. Toimintaa selkeyttävät ylhäältä ohjattavuus ja johtajakeskeisyys. Samalla usein passiiviset ja motivaatiota etsivät pitkäaikaistyöttömät saadaan liikkeelle. Ylhäältä ohjattavuutta saattaa lisätä myös rakennuksen historian määrittämät toimitilat. Ompelimon työpajajohtaja on konkreettisestikin pajalaisten yläpuolella, sillä hänen työpisteensä on vanhan tehdasrakennuksen työnjohtajan lasiseinäinen huone, josta voi tarkkailla alapuoleisessa salissa työskentelevien toimintaa. Tällainen fyysisesti pajalaisten yläpuolelle asettaminen saattaa lisätä myös symbolisesti pajan hierarkkisuusasetelmaa. Pohdin, onko tällainen hierarkkisuus paras mahdollinen matalankynnyksen työpajatoiminnassa, jossa tavoitteena on voimaannuttaa ja kuntouttaa asiakkaita.

### 3 OPINNÄYTETYÖN AIHE

Opinnäytetyöni aihe lähti liikkeelle ompelimon työnjohtajan Heidi Mäkelän kertoessa ompelimon ryhmähengen kehittämisen tarpeesta. Olin havainnut saman asian tutustuessani pajan toimintaan viime keväänä. Aiemmin mainitsin suorittaneeni ensimmäisen harjoittelujaksoni nuorille tarkoitetulla Sinisellä Verstaalla. Koin työpajojen suurimmaksi eroksi pajoilla toimivien ryhmien tiiviiden. Sinisellä Verstaalla toiminta aloitetaan kaksi kertaa vuodessa, suljetun ryhmän kanssa. Nuoret oppivat tuntemaan toisensa ja ryhmä muodostuu kiinteäksi. Uusix-verstaan asiakkaat vaihtuvat vilkkaasti. Joka toinen viikko saattaa aloittaa uusia pajalaisia ja samalla entisiä siirtyä työllistämispolulla eteenpäin. Vilkkaan vaihtuvuuden vuoksi ompelimossa työskentelevä ryhmä ei ole ryhmäytynyt tiiviiksi ja turvalliseksi työyhteisöksi.

Tehokkain tapa ryhmäyttää ja luoda me-henkeä on lisätä yhteistä toimintaa ja vuorovaikutusta jäsenten keskuuteen (Koulurauha 2012). Tähän asti ompelimosassa on pyritty kiinteyttämään ryhmää kuukausittain järjestettävillä pajakokouksilla, viikoittaisilla työnjakotilaisuuksilla sekä yhteisillä retkillä. Kontaktin luominen ja ylläpitäminen työn ohessa muihin on haastavaa, sillä jokainen työskentelee omalla työpisteellään omaan työhönsä keskittyneenä. Näiden toimien lisäksi pajalla koettiin kuitenkin tarvetta panostaa vuorovaikutuksen lisäämiseen. (Mäkelä 2012.)

Opinnäytetyössäni pohdin, miksi ryhmä ja sen turvallisuus ovat merkittävässä asemassa kuntouttavassa työtoiminnassa, ja kerron millainen toiminta sopisi mielestäni lisäämään ryhmän yhteenkuuluvuutta ompelimon vaativassa ympäristössä.

Koin aiheen haastavaksi ja itselleni vieraaksi, mutta myös tärkeäksi niin ompelimon kannalta kuin oman ammatillisen kasvuni näkökulmasta. Mielestäni yhteisöpedagogin ammattitaitoon kuuluu ryhmädynamiikan ymmärtäminen sekä kyky ryhmähengen muokkaamiseen. Tavoitteenani oli vastata tilaajatahon tarpeisiin mahdollisimman hyvin sekä laajentaa omaa ammatillista osaamistani.

### 3.1 Opinnäytetyössä käytetty lähdemateriaali

Opinnäytetyön lähtökohtana oli pyrkimys vastata mahdollisimman hyvin ompelimon tarpeisiin. Pyrin kartoittamaan niitä haastattelemalla ompelimon ohjaajaa Rea Pettistä sekä useampaan otteeseen työpajajohtaja Heidi Mäkilään. Haastatteluiden lisäksi havainnoin ompelimon arkea osallistumalla pajan työskentelyyn keväällä 2012. Alustavan suunnitelman mukaan tarkoitukseni oli haastatella myös pajalaisia. Suorittaessani ompelimoon toisen opiskelupaikkani Hämeenlinnan ammattikorkeakoulun opintoja totesin kuitenkin pajalaisten haastattelemisen liian haasteelliseksi ja työlääksi ottaen huomioon haastattelusta saatavan tiedon määrään. Tekemieni haastattelujen ja havaintojeni perusteella päädyin suunnittelemaan ryhmäyttämistä edesauttavan viikoittain toistuvan tuokion. Säännöllisyyteen päädyttiin, koska ohjaajien mukaan ompelimosassa toimivat parhaiten tavat, jotka toistuvat tulevat osaksi arkea.

### 3.2 Miksi ryhmäyttäminen on tärkeää?

Aiemmin tehdyissä pajalaisten haastatteluissa tärkeimmäksi asiaksi on noussut kuntouttavassa työtoiminnassa työn merkityksellisyys ja ompelimossa valmistettavien tuotteiden myytävyyden merkisyys (Mäkelä 2012). On siis syytä pohtia, miksi Mäkelän (2012) mukaan ryhmäyttämisen ja positiivisen me-hengen luomisen olisi ompelimossa oltava keskeisessä asemassa. Ja miksi ryhmäyttämiseen, jolla tarkoitetaan ”prosessia, jossa ryhmän jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta, luottamusta, viihtymistä ja tuntemista kehitetään ja tuetaan tietoisesti” (Koulurauha 2012), tulisi käyttää enemmän voimavaroja.

Kuntouttavan työtoiminnan keskeisin tavoite on syrjäytymisen ehkäisy ja asiakkaan elämänhallinnan tukeminen. Syrjäytymisen ehkäisijänä sosiaaliset kontaktit ovat merkittävässä asemassa (Kontinen 2012). Monilla pitkäaikaistyöttömällä ne ovat kuitenkin vähentyneet, kontaktit entisiin työtovereihin ovat heikentyneet ja yksilön sosiaalisessa verkostossa on muutenkin tapahtunut muutoksia työttömäksi jäämisen myötä (Himberg & Jauhiainen 1998, 14). Tästä johtuen monilla saattaa olla puutteita sosiaalisissa taidoissa ja ryhmäkontaktit ovat vähäisiä. Tämä taas vaikeuttaa entisestään sosiaalisia suhteita, työnsaantia ja lisää syrjäytymisen vaaraa.

Toinen merkittävä peruste ryhmähengen tärkeydestä on ryhmään kuulumisen tunteen merkittävyys sekä sen vaikutus yksilön omien voimavarojen löytämiseen. Kopakkala (2011, 31–32) kirjoittaa ihmisen olevan kehittynyt laumaeläimeksi, joten yhteisöön kuulumisen ja sen tarvitsemisen ei ole ihmiselle valinnainen vaan synnynnäinen ominaisuus. Kopakkalan mukaan olemme kuitenkin niin tottuneita elämään yhteisöjen ja ryhmien jäseninä ettemme juuri huomaa sen tarvetta ellemmme joudu eroon niistä. Nykypäivän modernissa yhteiskunnassa ei enää tarvita aiemmin vallinneita yhteisöjä, ihmisten luontaisia yhteenliittymiä joiden avulla pystyttiin vastaamaan arjen haasteisiin, esimerkiksi ruoan hankintaan. Nykyisin aikuinen voi ja joutuu pääasiallisesti itse hakeutumaan ja valitsemaan yhteisöt ja ryhmät joihin kuuluu. (Kopakkala 2011, 31–32.) Yksilön jäätyä työttömäksi ja vaille ryhmää pidemmäksi aikaa saattaa oma aktiivisuus ryhmiiin hakeutumiseen laskea ja uusien

sosiaalisten kontaktien luominen olla vaikeaa ja jopa pelottavaa, etenkin jos sosiaaliset taidot ovat ruostuneet. Kuntouttavassa työtoiminnassa on osattava huomioida työhönaktivoinnin lisäksi asiakkaiden tarve kuulua ryhmään. Lisäksi tarpeen vaatiessa on pyrittävä helpottamaan sosiaalisen kontaktin ottamista muihin ryhmän jäseniin. (Mäkelä 2012.)

Kuten totesin, emme enää tarvitse tiivistä yhteisöä arjesta selviytymiseen. Ryhmän merkitys jäsenelleen on kuitenkin edelleen muun muassa liittää hänet osaksi yhteiskuntaa. Ryhmän tehtävänä on toimia yksilölle yhteiskunnan pienoismallina, jossa voi harjoitella yhteiskunnallista ja sosiaalista toimintaa. (Himberg & Jauhiainen 1998, 95–97; Leskinen 2009, 13.) Ryhmäksi ei kuitenkaan kelpaa mikä tahansa ryhmä. Sen on oltava turvallinen ja tuttu, jotta yksilö uskaltaa toimia ryhmässä omana itsenään ja harjoitella aktiivista toimintaa.

Ihmisenä kasvaminen tapahtuu useimmiten suhteessa muihin ihmisiin. Miten toimintamme vaikuttaa heihin, entä heidän toimintansa meihin ja miksi? Mikäli elämme yksin, ilman selkeää kontaktia muihin ihmisiin on vaikeaa arvioida omaa käytöstämme ja toimintamallejamme. Ympäristö toimii yksilön peilinä, jonka kautta hän voi tarkastella itseään ja omaa toimintaansa. Osallistuessaan ryhmän toimintaan ihminen joutuu jatkuvasti suhteuttamaan itseään siihen, mikä lisää hänen tietoisuuttaan itsestään, ympäristöstään ja niiden välisestä suhteesta. (Himberg & Jauhiainen 1998, 95–97; Leskinen 2009, 13.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa tavoitteina on syrjäytymisen ehkäiseminen, työllistymisen tukeminen ja pyrkimys luoda mahdollisuudet yksilön työkyvyn eheyttämiseksi. Näiden tavoitteiden saavuttaminen on vaikeaa yksin, ilman turvallista ryhmää ja sen antamaa tukea.

### 3.3 Viikoittainen ryhmäyttämistuokio

Ryhmähengen parantamiseksi päädyin suunnittelemaan viikoittain toistuvan ryhmäyttämistuokion, jonka tarkoituksena on lisätä vuorovaikutusta pajalaisten keskuudessa. Tuokion rakenteen suunnittelusta teki haasteellisen kohderyhmän

monimuotoisuus, pajalaisten haastava motivointi yhteiseen ryhmätoimintaan, jo aiemmin esille tullut ryhmän keskeisin erityispiirre eli pajalaisten tiuha vaihtuvuus sekä tuokion toistuvuus samanlaisena viikosta toiseen, jottei sen ohjaaminen kuormita ompelimon ohjaajia.

Pajalle saapuu uusia työntekijöitä ja vanhoja poistuu kahden viikon välein. Tuokion rakenne tuli suunnitella sellaiseksi, että se soveltuisi toistuvuudestaan huolimatta niin vanhoille kuin uusillekin pajalaisille. Tuokion pitäisi olla yhtä mielekäs pajalaiselle, joka osallistuu siihen 20:ttä kertaa kuin sille, joka on mukana ensimmäistä kertaa. Sisällöksi ei siis voinut valita menetelmiä, joihin osallistuminen vaatisi suurien kynnysten ylittämistä tai joissa toistuvuuteen helposti kyllästyisi.

Säännöllisyyden ja toistuvuuden puolesta puhuivat myös ohjaajien havainnot, joiden mukaan ompelimossa toimivat parhaiten tavat, jotka toistuvat pajan arjessa samanlaisina. Yksittäiset tapahtumat, irralliset tuokiot ja retket ovat tervetullutta vaihtelua, mutta niiden tarkoitus on tuoda lisämakua viikoittaiseen työhön. Ryhmäyttämistuokiolta sen sijaan kaivattiin jatkuvuutta ilman tarvetta viikoittaisiin valmisteluihin tuokion pitämiseksi. Tuokion tuli olla aina käyttövalmiina lisäämättä pajan ohjaajien työmäärää. Jos tuokiot vaatisivat ohjaajilta viikoittain valmisteluja, olisi vaarana että ne jäisivät resurssipulan vuoksi pitämättä.

Tuokion sisällön suunnittelussa tuli myös huomioida se, että ompelimossa työskentelee heterogeeninen sekundaariryhmä (Himberg & Jauhinen 1998, 100) jolla tarkoitetaan monimuotoista ryhmää, jonka jäsenet ovat toisilleen etäisiä. Työntekijöihin kuuluu tällä hetkellä miehiä ja naisia, kahdeksasta eri maasta. Syyllistymättä kulttuurilliseen essentialismiin, joka korostaa eri kulttuuritaustoista tulleiden ihmisten eroja ja erilaisuutta unohtaen ihmisten samankaltaisuuden, tulee kansainvälistyneessä toimintaympäristössä huomioida ihmisten erilaiset kulttuuritaustat (Raunio, Säävälä, Hammar-suutari & Pitkänen 2011, 21). Monikulttuuriset toimintaympäristöt tuovat uusia haasteita ihmisten väliselle vuorovaikutukselle lisäämällä tarvetta monenlaisille kielellisille ja kulttuurisille toimintavalmiuksille. (Pitkänen 2011, 10–11.) Kulttuuritaustojen lisäksi tuli huomioida ompelimon ikäjakauma, joka on kolmestakymmenestä kuuteenkymmeneen ikävuotta. Lisäksi sisällön tuli olla mielekästä eri sukupuolille.

Jotta ryhmäyttämistuokio olisi hedelmällinen, tulisi osallistujien kokea toiminta tärkeäksi ja mielekkääksi. Pitkään työttöminä olleet pajalaiset kokevat pajalla tärkeimmäksi työn tekemisen, josta he saavat voimaantumisen tunteita kokiessaan työnsä hyödylliseksi. Työhön liittymätöntä sosiaalista vahvistamista ei välttämättä koeta tärkeäksi vaan se saattaa tuntua pajalaisista turhalta, työhön kuulumattomalta ja jopa lapselliselta. Toivottujen tuloksien saavuttamisen kannalta on tärkeää, että pajalaiset ovat motivoituneita toimintaan. Pajalaisia on pyrittävä motivoimaan ja innostamaan toimintaan kertomalla osallistujille, miksi ryhmähengen ylläpitäminen on merkittävä osa kuntouttavaa työtoimintaa ja kuinka se edesauttaa työn sujuvuutta pajalla. Asian selittäminen ei kuitenkaan ole tae motivaation saavuttamiseksi. Mikäli osallistujat kokevat toiminnan turhaksi ja tarpeettomaksi vielä sen käynnistämisen jälkeenkin, ohjaajan onkin osattava arvioida kriittisesti toiminnan kannattavuutta ja tarpeellisuutta.

Monilla pajalaisilla saattaa olla sosiaalisia vaikeuksia ja pelkoja, joiden takia yhteiseen toimintaan ei olla halukkaita osallistumaan. Tämän takia menetelmien tulee olla mahdollisimman neutraaleja ja sellaisia, että niihin osallistumisen kynnyks on matala. (Mäkelä 2012.) Toiminnallisia menetelmiä käytettäessä onkin hyvä lähteä liikkeelle hitaasti. Tiedämme että osallistuviin menetelmiin motivoituminen on hankalaa, mikäli on ollut pitkään passiivisina. Toiminnan on siksi hyvä alkaa pienin askelin, jotta kynnyksen ylittäminen ei tunnu liian vaikealta.

#### 4 RYHMÄ JA RYHMÄYTTÄMINEN

Ennen kuin kerron tarkemmin suunnittelemani ryhmäyttämistuokiosta, on syytä tarkastella ryhmää ja turvallisen ryhmän muodostumista tarkemmin. Karkean määritelmän mukaan ryhmä on kolmen tai useamman ihmisen joukko. ”Ryhmän jäsenyyteen liittyy tietoisuus kuulumisesta ryhmään, ryhmän muista jäsenistä sekä siitä miten yksilön oma toiminta liittyy ryhmän yhteisen tavoitteen saavuttamiseen”. Useimmiten ryhmälle tunnusomaista on myös sen jäsenten jonkinasteinen

vuorovaikutus toistensa kanssa. (Kopakkala 2011, 36; Toikka & Toikka 2006, 24; Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 15).

Ryhmät voidaan jakaa monella tavalla, ne voidaan erotella esimerkiksi kokonsa perusteella pien- ja suuryhmiin. Pienryhmään kuuluu enintään 10 jäsentä, minkä ansiosta kaikki ryhmäläiset voivat olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Suuryhmän jäseniä on yli kymmenen, mikä tarkoittaa sitä, että jäseniä on liian paljon, jotta kaikki voisivat olla vuorovaikutuksessa keskenään. Pienryhmän toimintaan kuuluu usein kiinteys ja tyytyväisyys, koska yksimielisiä ratkaisuja ryhmän toimintatavoista voidaan saavuttaa paremmin kuin suuryhmässä. Suuressa ryhmässä jäsenten sitoutuneisuus ja motivointi vaatii ohjaajalta enemmän ammattitaitoa. On kuitenkin huomioitava, että myös pienryhmässä saattaa ilmetä erimielisyyksiä toimintatavoista ja ryhmä voi olla hajanainen ilman panostusta ryhmän toimivuuteen. (Kataja, ym. 2011, 15.) Ompelimosassa toimii kaksi ryhmää, aamu- ja iltapäiväryhmä. Kummankin ryhmäkoko vaihtelee kymmenen molemmin puolin. Vaikka ryhmiä voidaan satunnaisesti kutsua pienryhmiksi, niiden toimintaa ei kuvaa kiinteys ja tiiviys kuten jo olemme todenneet.

Toinen tapa eritellä ryhmiä on määrittää ne joko suhdekeskeisiin tai vuorovaikutuskeskeisiin ryhmiin. Suhdekeskeiset ryhmät ovat vuorovaikutussuhteiden luomista ja niiden ylläpitämistä varten, tällaisia ovat esimerkiksi perhe. Tehtäväkeskeiset ryhmät ovat erilaisten tavoitteiden saavuttamista varten, kuten Uusix-verstaan ompelimon tavoitteena on tukea pajalaisia eteenpäin elämässä ja ennaltaehkäistä heidän syrjäytymistä. Tavoitteisiin pyritään tarjoamalla pajalaisille matalan kynnyksen töitä. Samalla on tärkeää pyrkiä huomioimaan asiakkaat kokonaisvaltaisesti ja huolehtimaan ryhmän toimivuudesta jäsenten vaihtuvuudesta huolimatta. Toimiakseen tehtäväkeskeisten ryhmien on nimittäin pyrittävä kahteen päämäärään samanaikaisesti: varsinaisen tehtävän suorittamiseen sekä ryhmän riittävään toimintakyvyn ja kiinteyden saavuttamiseen. Tehtävissä onnistumisen eli tavoitteiden saavuttamisen kannalta on keskeistä, että ryhmä toimii ja auttaa jäseniään pääsemään tavoitteisiinsa.

Turvattomassa ja toimimattomassa ryhmässä on vaikea keskittyä perustehtävään (Himberg & Jauhiainen 1998, 101; Bergbom, Kinnunen & Väänänen 2011, 664;

Kataja, ym. 2011, 13). Sen takia ryhmäytymisestä huolehtiminen myös Uusix-verstaan ompelimossa on keskeisessä asemassa. Ryhmän toimivuudesta huolehdittaessa tulee kuitenkin välttää liiallista tunnekokemuksiin ja keskinäisiin suhteisiin paneutumista, jotta perustehtävä ei jää hoitamatta. (Himberg & Jauhiainen 1998, 101; Bergbom, ym. 2011, 664; Kataja, ym. 2011, 13.) Turvallisessa ryhmässä jäsenten on mahdollisuus opetella sosiaalisia vuorovaikutustaitoja ryhmän tukiessa jäsentensä kasvua ja yksilöllistä kehitystä. Jännittynyt ryhmä ja puutteelliset vuorovaikutustaidot voivat hidastaa ja estää ryhmän jäsenten kykyä keskittyä tavoitteiden saavuttamiseen (Toikka & Toikka 2006, 24).

#### 4.1 Suljetun ryhmän kehitysvaiheet kohti turvallista ryhmää

Perinteisesti ryhmä käy toiminnassaan läpi useita eri kehitysvaiheita: muotoutumisvaiheen, kuohuntavaiheen, normien muotoutumisvaiheen, tehtävän suorittamisvaiheen ja toiminnan päättymisvaiheen (Kopakkala 2011, 48–51). Muotoutumisvaihe jaetaan osiin, joita ovat tilakontakti, psykologinen kontakti ja sosiaalinen kontakti. Kehitysvaiheet aiheuttavat ryhmässä kuohuntaa ja muutoksia. Niiden kautta hyvin hoidetusta ryhmästä muodostuu kiinteä ja turvallinen.

Kehitysvaiheita koskevat teoriat voidaan jakaa lineaarisiin ja syklisiin. ”Lineaariset teoriat uskovat ryhmän suotuisissa oloissa ja tiettyjen vaiheiden kautta kehittyvät yhä paremmin toimivaksi kokonaisuudeksi. Syklisissä malleissa ryhmän ajatellaan palaavan aika ajoin takaisin samoihin tiloihin, joissa se on ollut aiemminkin.” (Kopakkala 2011, 44.) Yleisimmin ajatellaan ryhmän kehittymisen olevan syklistä, mikä tarkoittaa sitä, että kehitys ei ole suoraviivaista ja ryhmästä riippuen eri vaiheet saavat erilaisen painoarvon (Kataja ym. 2011, 24- 26).

Ompelimon ryhmässä eivät toteudu ryhmän eri kehitysvaiheet vaan jäsenten vaihtuvuuden takia kehitys pysähtyy tilakontaktin jälkeen psykologiseen kontaktiin. Tila-kontaktia pidetään ryhmän muodostumisen perusehtona, mutta se ei kuitenkaan takaa ryhmän syntyä. Seuraava ryhmänmuodostumisvaiheen osa on psykologinen kontakti, jolla tarkoitetaan vaihetta, jolloin yksilöt tulevat tietoisiksi toisistaan ja luovat suhteen toisiinsa. Psykologisessa kontaktissa pajalaiset ovat tietoisia toisistaan,

mutta keskinäisten suhteiden luominen on vähäistä vuorovaikutuksen puutteen takia. (Himberg & Jauhiainen 1998, 98–99). Ryhmän muotoutumisvaiheista viimeinen on sosiaalinen kontakti, jolla tarkoitetaan yhteistä tavoitteellista toimintaa, joka toteutuu ompelimossa ohjaajan organisoimana. (Himberg & Jauhiainen 1998, 98–99.)

Ompelimossa työskentelevät pajalaiset muodostavat ryhmän, vaikka kehitysvaiheet eivät toteudukaan. Heillä on yhteinen tavoite, he ovat tietoisia toisistaan ja he ovat jatkuvassa tilakontaktissa ja kanssakäymisessä toistensa kanssa tavoitteiden saavuttamiseksi. Ryhmän pysyessä suhteellisen samanlaisena se pääsee kehittymään ja käymään läpi eri muotoutumisvaiheita, joiden avulla ryhmän kiinteys lisääntyy ja me-henki ryhmässä voimistuu. Samalla jäsenet oppivat tuntemaan toisiaan paremmin ja luottamus ryhmässä kasvaa. Ompelimon ryhmän toiminnalla ei ole aloitusta ja lopetusta, joten pajalaiset eivät pääse muodostumaan kokonaisuudessaan kiinteäksi, ryhmäytyneeksi ryhmäksi käyden läpi ryhmän muotoutumisvaiheita.

#### 4.2 Jäsenten sitouttaminen ryhmään

Ryhmän toimintakyvyn ja kiinteyden katsotaan perustuvan sen vetovoimaan, joka motivoi uusia jäseniä liittymään ryhmään ja motivoi nykyisiä jäseniä pysymään mukana. Jäsenet tuntevat vetovoimaa joko toisiinsa henkilökohtaisesti tai ryhmän tehtävää ja toimintaa kohtaan. Henkilökohtaiseen vetovoimaisuuteen vaikuttavat ne edut, joita jäsen kokee ryhmästä saavansa. (Himbersin & Jauhaisen 1998, 105.) Samasta asiasta puhutaan myös nimellä koheesio. Uuden ryhmän alkutaipaleella vetovoima perustuu usein tehtäväkoheesioon, mutta myös tehtäväkeskeisessä ryhmässä jäsenten alkaessa tuntea toisiaan paremmin sosiaalisen koheesio merkitys kasvaa. (Kataja ym. 2011, 20.) Henkilökohtainen vetovoima ja sosiaalinen koheesio on hyvä huomioida motivaattorina myös Uusix-verstaan ompelimossa. Alun perin pajalle tullaan tehtäväkoheesio takia, mutta toivottavaa on, että ryhmään tutustuttaessa ja positiivisten kanssakäymiskokemusten kerääntyessä myös sosiaalisen koheesio merkitys kasvaa ja alkaa sitouttaa jäseniä kuntouttavaan työtoimintaan.

### 4.3 Ryhmäyttämismenetelmät

Laajasta ryhmäyttämismenetelmien kirjosta oikean toiminnallisen menetelmän valinta viikoittaista tuokiota varten oli haastavaa. Toiminnallisiin menetelmiin kuuluu suuntauksia muun muassa psykodraamasta, draamapedagogiikasta, taideterapiasta, seikkailukasvatuksesta ja urheilusta. Kaikilla harjoitteilla pyritään lisäämään vuorovaikutusta ja kiinteyttämään ryhmää. Menetelmistä ohjaajan tulee valita kuhunkin tilanteeseen ja kullekin ryhmälle soveltuvin tapa. Eri harjoitteita yhdistää niiden suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus. Useimmiten menetelmien avulla pyritään oppimaan vuorovaikutustaitoja, toisten huomioonottamista, kuuntelemista, puhumista, eläytymistä, mielikuvituksen käyttöä, esiintymistä tai yhteistyön tekemistä. Oikein valittu toiminnallinen menetelmä, jossa on huomioitu ryhmän asettamat rajoitteet ja oikea taso, lisää yhteenkuuluvuutta ja yhteishenkeä. (Kataja, ym. 2011, 9.) Oma tietämykseni ompelimon toiminnasta rajoittui kevään aikana tekemiini havaintoihin, joten menetelmien valinnassa painoivat pajan henkilökunnan, pääasiassa työpajajohtaja Heidi Mäkelän, näkemykset pajalle soveltuvista toiminnallisista menetelmistä.

On myös muistettava, että samalla kun ryhmä on yksilön tärkein voimavara, yksilö on voimavara myös ryhmälle: toiminnallisissa harjoituksissa siis myös yksilöt kehittävät itsetuntemustaan ja itseluottamustaan (Leskinen 2009, 13). Ne tarjoavat yksilöille mahdollisuuden ”vapautua opituista rooleista”. ”Roolit, jotka sinänsä ovat meille välttämättömiä yksilöllisyytemme toteuttamisessa, voivat muodostua myös vankilaksi. Yksilöllisyytemme ominaislaatu on muutos, kehittyminen ja oppiminen. Mikäli rooli jäykistyy muuttumattomaksi, siitä tulee meille este.” Virittäytymällä toiminnallisten menetelmien avulla osallistujien on myös mahdollisuus heittäytyä mukaan toimintaan ja muuttaa omia toimintamallejaan. Täten jämähtäneet roolit palaavat joustaviksi ja muuttuminen ja omien toimintamallien uudistaminen on mahdollista. (Kopakkala 2011, 56, 180.)

## 5 OMPELIMON RYHMÄYTTÄMISTUOKIO

Ryhtyessäni suunnittelemaan tuokiota pyrin tiiviiseen ja selkeään rakenteeseen, joka koostuu toiminnallisen tuokion perusosista: toimintaan virittäytymisestä, toiminnasta, ajatusten ja mielipiteiden jakamisesta sekä loppukeskustelusta. (Kopakkala 2011, 184.) Tuokion suunnittelu perustuu lähdekirjallisuuteen ja omaan havainnointiini, mutta ennen kaikkea pajan ohjaajan ja työpajajohtajan haastatteluihin. Lopputuloksesta tuli yksinkertainen ja suhteellisen koruton, jota ohjaaja voi halutessaan värittää omien mieltymystensä mukaan. Tuokion rakenne oli kuitenkin pidettävä yksinkertaisena, jotta se toimisi ompelimon arjessa.

### 5.1 Tuokion vaiheet

Virittäytymisellä toimintaan pyritään lisäämään turvallisuutta ja aktiivista läsnäoloa ryhmässä. Virittäytymiselle on hyvä antaa oma aikansa, jotta läsnäolijat ehtivät rauhoittumaan ja keskittymään tulevaan toimintaan. Vaikka ryhmä olisi tuttu, virittäytymisen aikana jokaisen läsnäolijan tulisi saada kertoa jotain itsestään. Esimerkiksi voisi kertoa kolmella lauseella kuluneesta päivästänsä. Tämä lisää jäsenten välistä vuorovaikutusta ja helpottaa toimintavaiheeseen siirtymistä. (Kopakkala 2011, 184.)

Ompelimon ryhmäyttämistuokion alkuun on virittäytymistä varten suunniteltu ringissä toteutettava nimikierros. On todennäköistä, että vanhoille pajalasilta nimikierros on turha, mutta huomioitaessa uudet pajalaiset on tärkeää, että kaikki tuntevat toisensa nimeltä, jotta ryhmään integroituminen helpottuu. Nimikierroksen yhteydessä ohjaaja voi halutessaan pyytää pajalaisia kertomaan myös jonkin muun asian itsestään, esimerkiksi itseään kuvaan adjektiivin tai yhden asian, jota muut pajalaiset eivät vielä hänestä tiedä. Ohjaajan on kuitenkin tärkeää osata lukea ryhmää ja sen jäseniä, muun muassa sitä millainen suomenkielen taito ryhmän jäsenillä on, aiheuttaako nimikierroksen lisätehtävä enemmän hankaluuksia tehtävän ymmärtämisessä kuin tuottaa iloa ja sisältöä tuokioon virittäytymisessä.

Nimikierroksen jälkeen alkaa tuokion toiminnallinen osuus, johon menetelmäksi valitun liikunnan avulla pyritään lisäämään myös pajalaisten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Liikunnalliset harjoitukset tehdään ohjaajan ohjaamina. Tuokiota

suunnitellessani harkitsin myös pajalaisten osallistamista liikkeiden ohjaamiseen muille. Pajalaisten osallistamisella toiminnan kokonaisuuden rakentamiseen olisi taattu tuokion vaihtelevuus ja annettu osallistujille mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kokonaisuuteen. Ajatus kuitenkin hylättiin, koska liikuntahetken ohjaaminen olisi saattanut olla liian haasteellista joillekin osallistujille. (Pellinen 2012.)

Noin kymmenen minuuttia kestävän jumppahetken jälkeen alkaa ajatusten ja tunteiden jakamisvaihe. Pajalaiset jakaantuvat viikoittain vaihtuviin kolmeen pienryhmään kertomaan vuorotellen kuluneesta työviikostaan, mitä ovat tehneet, mitä oppineet ja missä on vielä kehittämisen varaa. Oman toiminnan tietoinen tarkastelu eli itsereflektio auttaa kehittymään työssä ja tavoitteiden saavuttamisessa. Se on myös hyvä tapa tulla tietoisiksi omista tavoistaan ajatella, havainnoida ja kommunikoida (Himberg & Jauhiainen 1998, 97). Pajan toimintamallin mukaisesti kussakin pienryhmässä on mukana yksi ohjaajista avustamassa keskustelussa tarpeen tullen sekä motivoimassa kaikkia pajalaisia osallistumaan. Vaikka työpajaohjaajan läsnäolon on tarkoitus kannustaa ja edesauttaa pajalaisia keskustelemaan, saattaa se kuitenkin joissain tapauksissa rajoittaa heidän vapaata osallistumistaan ja ohjata sitä liaksi. Havaitsin ensimmäisiä tuokioita ohjatessani osallistujien kertovan kuluneesta viikostaan minulle eikä niinkään koko pienryhmälle.

Keskusteluhetken lopuksi kirjataan lomakkeella kunkin pajalaisen viikon aikana oppimat asiat. Dokumentoinnin tarkoituksena on todentaa heidän kehitystään sekä kiinnittää huomiota keskusteluun. Ryhmäyttämistuokio päättyy ringissä suoritettuun loppupalautteeseen, jossa kaikki saavat antaa lyhyen kommentin edeltävästä tuokiosta. (Kopakkala 2011, 184.)

## 5.2 Liikunta menetelmänä

Usein toiminnalliseksi menetelmäksi valitaan erilaisia leikkejä, koska niiden katsotaan soveltuvan kaikille ikään ja sukupuoleen katsomatta sekä tuovan leikkisyydellään energiaa toiminnalle ja ohjaavan sitä (Leskisen 2009, 13). Ompelimon johtajan arvion mukaan leikit olisi kuitenkin saatettu kokea liian lapsellisiksi (Mäkilä 2012). Tämän vuoksi ryhmäyttämistuokio kokonaisuudessaan eikä sen alkulämmittely rakennu

leikkien varaan. Sen sijaan leikkejä voi käyttää tuomaan väriä ja vaihtuvuutta pienryhmäosiossa ja palautteen keräämisessä. Olen poiminut liitteenä olevaan Tuokion rakenne –osaan muutaman esimerkiksi leikeistä, joita tuokion ohjaaja voi harkintansa mukaan käyttää, jos kokee niiden rikastuttavan tuokiota. Koska suomenkielen ymmärtäminen ja sen tuottaminen on usealle ryhmäläiselle vaikeaa, olen valinnut leikkejä, joissa toimitaan pääosin kuulo-, näkö-, ja tuntoaistin avulla.

Myös erilaiset draamamenetelmät koetaan usein ryhmäyttämisen kannalta toimiviksi. Draaman avulla opitaan erilaisista asioista, ilmiöistä, itsestä ja toisista. (Nuortenakatemia / draamakasvatus 2012.) Ompelimon ohjaajat kokivat draaman kuitenkin liian haasteelliseksi kohderyhmän sosiaalisen kanssakäymisen ja itsensä ilmaisun rajoitteiden vuoksi (Mäkinen 2012; Pellinen 2012). Harkitsin alkulämmittelyyn myös kuvallista ilmaisua ja kädentaidollisia menetelmiä, mutta niiden todettiin olevan muutenkin osa ompelimon toimintaa, joskaan ei jokapäiväisessä arjessa. Myös se herätti kysymyksiä, miten kuvallisia ja kädentaidollisia menetelmiä olisi voinut toteuttaa ilman, että se vaatisi ohjaajilta etukäteissuunnittelua ja jotta toiminta olisi edistänyt vuorovaikutusta ja säilyttänyt mielekkyytensä tuokiokertojen toistuvuudesta huolimatta.

Mielestäni yhteisötaide on tehokas tapa lisätä yhteisöllisyyttä ryhmässä. Siinä olennaista ovat ihmiset, ihmissuhteet, kommunikaatio, vuorovaikutus ja mukana oleminen. Yhteisö osallistuu teokseen tai on osa teosta. (Sederholmin 2000, 113.) Haapalan (1999, 79–81) mielestä yhteisötaiteesta puhuttaessa ei voida puhua teoksesta, vaan projektista, jossa parhaimmillaan toteutuu yhteenkuuluvaisuuden tunne. Prosessimainen työskentelytapa on kuitenkin ryhmäyttämistä edistävä projekti, jolla on alku ja loppu, ja tämän vuoksi se ei sovellu toistuvaksi ryhmäyttämismenetelmäksi., koska uusien pajalaisten olisi vaikea päästä mukaan keskeneräiseen prosessiin.

Toiminnallinen tuokio, yhteen kerääntyminen ja yhdessä tekeminen luovat yhteisöllisyyden tunnetta ja lämmittävät täten ryhmää tunteiden ja ajatusten vaihtoa varten. Menetelmäksi valittiin liikunta sen monien positiivisten vaikutusten takia. Vaikka päätavoitteena ei olekaan pajalaisten yleiskunnosta huolehtiminen, on vähäiselläkin liikunnalla positiivinen vaikutus. Sen merkitystä fyysisen ja henkisen

hyvinvoinnin kannalta on tutkittu paljon (Nupponen 2006). Pajalaisten hyvinvoinnista pyritään huolehtimaan kokonaisvaltaisesti, ja toivottavaa onkin rohkaista heitä liikunnan lisäämiseen myös vapaa-ajalla, koska pajalaisten ja Mäkelän (2012) mukaan liikunta kuuluu heidän arkeensa hyvin harvoin.

Liikunta vähentää tutkitusti tuki- ja liikuntaelimestön vaivoja, ylipainoa, väsymystä, unettomuutta, ahdistuneisuutta, keskittymiskyvyn heikentymistä ja niskahartiasärkyä. Liikunta auttaa verenkiertoon, muisti virkistyy, keskittymiskyky kasvaa, unen saanti sekä unen laatu kasvaa ja ajatus kirkastuu. Olipa liikuntahetki kuinka lyhyt tahansa se sekä huoltaa aivoja että kehoa. (Kivinen, Keränen, Ruut 2010, 119; Fogelholm & Vuori 2005.) Tämän takia liikunta on hyödyllinen menetelmä pyrittäessä päätavoitteeseen, kohti ryhmäytyneenpää ryhmää.

Fyysiseen terveyteen liittyvien positiivisten vaikutusten lisäksi on tutkittu säännöllisen liikunnan vaikuttavuutta henkiseen hyvinvointiin. Tuloksia voidaan tulkita monin tavoin. Useimpien tutkimusten mukaan liikunnalla on kuitenkin todettu olevan positiivisia vaikutuksia mielenterveyteen ja arjessa jaksamiseen. Liikunnan koettiin lisäävän muun muassa onnellisuuden tunnetta, rauhallisuutta, lämpöä, iloisuutta, innostuneisuutta, toiveikkuutta ja avoimuutta. (Nupponen 2005, 152). Liikuntamenetelmän tavoitteena onkin lisätä pajalaisten kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Kuten edellä mainitsin, tuli tuokiota suunnitellessa myös ottaa huomioon se, että osallistujat saattoivat olla mukana ensimmäistä kertaa tai olla osallistuneet siihen jo monesti aiemmin. Liikuntaa käytettäessä on huomioitava osallistujien eri kuntotaso ja mahdolliset liikuntarajoitteet. Tuokioiden tarkoituksena on lisätä hyvää oloa ja rauhoittaa eikä olla osallistujille rasitteeksi haastavuudellaan. Ohjaaja voi halutessaan ideoida liikuntatuokion itse tai valita jonkun kolmesta Tuokion rakenne - osuudessa olevista valmiista vaihtoehtoisesta tuokiosta. Mallituokioissa on otettu huomioon eri uskontotaustat siten, että kokonaisuuteen ei kuulu parin kanssa tehtäviä venytyksiä. Kaiken liikunnan lähtökohtanahan tulisi olla avoimuus, johon päästään kun toiminta on sellaista, että kaikki voivat siihen varauksetta osallistua (Kauravaara, Lakkasuo & Luoma-Helminen 2006, 7). Mikäli ohjaaja kuitenkin katsoo tilanteen sopivaksi, voi hän halutessaan lisätä tuokioon pariharjoituksia ja näin lisätä

liikuntahetken ryhmäyttämisaikutusta. Liikuntatuokioiden liikkeet ja venytykset on suunniteltu niin helpoksi, että kaikki pajalaiset voivat osallistua jumppahetken ja suorittaa harjoitukset itselleen sopivalla tasolla. Harjoituksia suunniteltaessa tavoitteena on ollut aktivoida lihaksia ja avata kehon liikeratoja.

### 5.3 Pienryhmäkeskustelut

Toiminnallisen alkulämmittelyn jälkeen on tarkoituksena harjoitella vuorovaikutustaitoja kolmessa viikoittain vaihtuvassa pienryhmässä. Ryhmiin jakautumisen jälkeen kukin ryhmäläinen kertoo muille ryhmän jäsenille kuluneesta työviikosta, mitä on tehnyt, missä onnistunut ja missä on vielä kehittämisen varaa. Vuorovaikutustaitojen harjoittelu ensin pienryhmissä auttaa omien ajatusten esille tuomista myös koko ryhmälle (Kopakkala 2011, 181; Koulurauha 2012).

Ompelimossa työskentelee monikulttuurinen ryhmä. Tällä voidaan tarkoitaa kantasuomalaisia verrattuna maahanmuuttajiin, mutta kulttuurieroja esiintyy myös kantasuomalaisen keskuudessa, jotka ovat kasvaneet erilaisessa toimintaympäristössä ja täten omaavat toisistaan vahvasti poikkeavat toiminta- ja käytösmallit. Ongelmia syntyy, mikäli osapuolet eivät ole oppineet tunnistamaan toistensa arvoja tai niitä kommunikaatio- ja toimintamalleja, jotka ovat vuorovaikutustilanteen kannalta oleellisia. (Raunio, ym. 2011, 20.)

Sillä, että pienryhmät vaihtuvat joka kerralla, pyritään saamaan aikaan vuorovaikutusta myös sellaisten pajalaisten keskuudessa, jotka eivät muuten kommunikoi keskenään. Pajalla kantasuomalaisen keskuudessa ei esiinny vahvoja kulttuurisia eroja, sen sijaan pajalla työskentelee ihmisiä kahdeksasta eri maasta. Monikulttuurisissa työympäristöissä sosiaaliset kontaktit samasta maasta tulevien tai omaan kulttuuriseen ryhmään kuuluvien kanssa koetaan mielekkäämmiksi kuin kontaktit muihin työtovereihin. Maahanmuuttajat, jotka ovat ainoita oman kulttuurinsa edustajia työyhteisössä, ovat suurimmassa riskissä jäädä ulkopuoliseksi työyhteisön sosiaalisesta verkosta ja jäädä ilman sosiaalista tukea. (Bergbom, ym. 2010, 663–665.) Viettäessäni aikaa Uusix-verstaan ompelimossa keväällä 2012 havaitsin, että myös siellä on muotoutunut kansallisuus- ja kulttuuritaustaan perustuvia sosiaalisia

ryhmiä, joiden jäsenet mieluiten kommunikoivat keskenään ja viettävät kahvitauot yhdessä. Kommunikointi työhön liittymättömissä asioissa kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien kanssa on vähäistä, lähes olematonta. Toisaalta en myöskään juuri havainnut työhön liittymätöntä kanssakäymistä ohjaajien ja pajalaisten välillä, vaan koin myös ohjaajien muodostavan oman pienryhmänsä. On ymmärrettävää, että jokainen on kanssakäymisessä niiden ihmisten kesken, joiden kanssa tuntee sen luontaisimmaksi. Voi kuitenkin pohtia, että mikäli toiveena on yhtenäisempi ja ryhmäytyneempi ryhmä, tulisiko ohjaajien pyrkiä omalla toiminnallaan näyttämään esimerkkiä.

Viikoittaisessa pienryhmätyöskentelyssä pyritään helpottamaan keskustelun aloittamista itselle vieraiden työkavereiden kanssa ja sekoittamaan tiiviiksi muodostuneita porukoita. Tarkoitus ei ole pyrkiä luomaan ystävyysuhteita kaikkien pajalaisten välille vaan lisätä normaalia, sosiaalista kommunikaatiota ja madaltaa kynnystä mennä keskustelemaan itselle uusien tuttavuuksien kanssa.

Artikkelissa Maahanmuuttajat suomalaisessa työyhteisössä: työtoverien väliset sosiaaliset suhteet (Bergbom, ym. 2010) monikulttuuristen vuorovaikutustilanteiden haasteiksi listataan erilaiset kulttuuritaustat, niihin liittyvät käsitykset ja odotukset sosiaalisessa kanssakäymisessä, mahdolliset kieliongelmat sekä erilaisuuteen liittyvät varauksellisuudet ja ennakkoluulot. Työvoimakoulutuksen ammatillisella kurssilla tehdyn tutkimuksen mukaan suomalaissyntyiset kokivat heikon kielitaidon suurimmaksi esteeksi luonnolliselle kanssakäymiselle maahanmuuttajien kanssa; saman syyn kuulin vaikuttavan myös Uusix-verstaan ompelimossa keskustellessani pajalaisten kanssa työn ohessa. Toisaalta ”kielikysymystä voidaan käyttää myös tekosyynä vuorovaikutuksen rajoittuneisuudelle, jos ei ole kiinnostusta, halua tai uskallusta vuorovaikutukseen” (Säävälä & Keski-Hirvelä 2011, 169).

Vuorovaikutus ryhmähengen lisääjänä on ensisijaisen tärkeää. Jotta ryhmässä syntyy yhteinen käsitys meistä, tulee kaikkien sen osapuolten olla vuorovaikutuksessa keskenään. Vuorovaikutus ja kommunikaatio perustuvat aktiiviseen kuuntelemiseen. ”Siinä kuuntelija pyrkii tietoisesti ymmärtämään, mitä puhuja ajattelee, tuntee ja miksi. Hyvä kuuntelija ei kuunteluhetkellä arvioi puhujaa tai ota siihen kantaa vaan pyrkii eläytymään kuulijan maailmaan”. (Himberg &

Jauhiainen 1998, 122.) Vuorovaikutusta pyritään usein lisäämään käyttämällä pari- ja pienryhmätyöskentelyä. Niin myös ompelimon ryhmäyttämistuokiossa, jossa osallistujilla on riittävästi aikaa ja tilaa tutustua toisiinsa ja olla vuorovaikutuksessa keskenään. Samalla pyritään harjoittelemaan kuuntelemisen lisäksi puhumista. (Kopakkala 2011, 182.)

Suomeksi käydyssä suullisessa kommunikoinnissa maahanmuuttajat ovat kantasuomalaisiin verrattuna eriarvoisessa asemassa, mutta kommunikointia on silti hyvä harjoitella, koska myös varsinaisen pajatyön lomassa tulee voida kommunikoida työtovereiden kanssa. Silloin kun vuorovaikutus toimii, epätietoisuus ja ennakkoluulot itselle vieraita kulttuureja kohtaan vähenevät ja mahdollisten ristiriitojen ratkaiseminen on helpompaa. Vuorovaikutuksen puuttuessa taas puuttuu myös kanava kahden erilaisen kulttuurin välille rakennettavasta sillasta, niin sanotusta kolmannesta kulttuurista, jonka toimintakentällä eri kulttuurit voivat kohdata ja toimia yhdessä. (Raunia, ym. 2011, 11, 23, 27, 169.)

Säävälän ja Keski-Hirven (2011, 169) mukaan vuorovaikutus on tuloksellista, eli ennakkoluuloja vähentävää tai yhteisöllisyyttä lisäävää, ainoastaan mikäli osapuolet ovat samanarvoisia ja vuorovaikutus on vapaaehtoista ja toimijoilla on yhteinen päämäärä. Uusix-verstaan pajalaiset ovat keskenään, ainakin teoriassa, samanarvoisia. Pajalaisten lisäksi jokaisessa kolmessa pienryhmässä on mukana työpajalla toimiva ohjaaja, joka ompelimon toimintamallien mukaisesti auttaa ja ohjaa keskustelua tarvittaessa, mutta osallistuu myös itse keskusteluun kertoen omasta viikostaan. Ohjaajat eivät välttämättä ole tasa-arvoisessa asemassa pajalaisiin verrattuna, minkä vuoksi koen heidän osallistumisensa keskusteluun tärkeäksi paitsi keskustelun ohjaamisen vuoksi myös siksi, että ohjaajien ja pajalaisten välille syntyisi tasa-arvoisempi kontakti. Uskon tämän kaventavan havaitsemani kuilua ohjaajien ja pajalaisten välillä. Ohjaajilta vaaditaan ammattitaitoa, jotta he kykenevät ohjaajan roolissa sekä ohjaamaan keskustelua että samalla itse olemaan tasavertaisina osallistujina pienryhmätyöskentelyssä.

Vuorovaikutuksen vapaaehtoisuusvaatimuskaan ei välttämättä toteudu pienryhmissä. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuminen ei aina ole osallistujilleen täysin vapaaehtoista (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, 10§), eikä myöskään

osallistuminen pienryhmissä käytyihin keskusteluihin. Ryhmäkeskustelujen on tarkoitus toimia jäänmurtajana, joka madaltaisi kynnystä osallistua pajan arjessa käytyihin keskusteluihin ja avoimeen vuorovaikutukseen. Vaikka siis vapaata keskustelua ei pienryhmissä syntyisikään, on jo pelkkä pakollinen kuulumisten vaihtaminen riittävää. On myös muistettava tilanteiden ainutkertaisuus, eikä sen vuoksi voi olettaa keskustelujen olevan joka kerta yhtä vilkasta (Himberg & Jauhinen 1998, 121). Tuokion toistuessa viikoittain ja pakollisten keskustelukertojen karttuessa uskon ajatusten vaihtamisen helpottuvan.

Keskustelunaihetta pohdittaessa rajaavia tekijöitä olivat osallistujien eritasoinen suomenkielen taito sekä aiheen mielenkiinnon säilyminen viikosta toiseen. Aiheen vaihtumista viikoittainen ei kannatettu, koska sen arveltiin lisäävän ohjaajien työtä ja tekevän tuokiosta liian monimutkaisen heikosti suomea puhuville pajalaisille. Aiheen säilyminen samana viikosta toiseen takaa sen, että kaikki ymmärtävät mistä on tarkoitus puhua ja voivat halutessaan valmistautua tilanteeseen etukäteen. (Mäkelä 2012.)

Aiheeksi valitsimme työpajajohtaja Heidi Mäkelän kanssa kuluneen työviikon Uusix-verstaalla. Neutraalista aiheesta jokainen voi puhua omien kykyjensä ja halujensa mukaan. Myös keskustelun konteksti, ompelimo ja sinne liittyvät työt, on kaikille entuudestaan tuttu, mikä helpottaa keskustelua ja sen ymmärtämistä kielitaidon puutteista huolimatta. Kuulijoiden on myös helppo samaistua ja kommentoida toisten kuulumisia, kun aihe on kaikille tuttu. Toivottavaa olisi, että osallistujat voisivat tehdä itsereflektiota töidensä edistymisestä ja työssä kehittämisessä, mutta kielitaidon puutteellisuuden takia tämä on todennäköisesti liian haastavaa suurimmalle osalle maahanmuuttajista.

#### 5.4 Opittujen asioiden dokumentointi

Aiheenvalintaan vaikutti myös koko työpajatoiminnan tavoitteiden mittaaminen. Keskusteluhetken päätteeksi jokainen kirjaa ylös valmiisiin lomakkeisiin aiemmin kertomansa, alkuvuikolla oppimansa asiat tai onnistumisenkokemuksensa. Dokumentointi ei ole itsetarkoitus, vaikka sen tavoitteet eivät suoranaisesti liity pajan

ryhmäyttämiseen ja asiakkaiden välisen vuorovaikutuksen lisäämiseen. Dokumentoinnin avulla pyritään motivoimaan pajalaisia osallistumaan keskusteluun, konkretisoimaan pajalaisille heidän oppimiaan asioita ja lisäksi helpottamaan koko pajan tavoitteiden mittaamista. On kuitenkin huomioitava, että dokumentti saattaa olla myös haitallista keskustelun sujuvuudelle. Opittujen asioiden kirjaaminen saattaa viedä huomion pienryhmäkeskustelulta. Dokumentoinnin positiivisista tavoitteista ja vaikutuksista huolimatta tuokion päätavoite on vuorovaikutuksen lisääminen. Mikäli pajalaisten kyky keskittyä keskusteluun heikkenee, on syytä harkita kirjaamisen jättämistä pois. Keskusteluhetkien dokumentoinnit toimitetaan työpajajohtajalle, joka hyödyntää niitä pajalaisten kanssa kolmen kuukauden välein käydyissä arviointikeskusteluissa.

Pienryhmäkeskustelussa pajalaisia kannustetaan refleктоimaan työtään ja kertomaan kuluneen viikon aikana oppimistaan asioista. Reflektiivisyydellä tarkoitetaan oman toiminnan, sen perusteiden ja seuraamusten tietoista tarkastelua ja analysointia. Tämän tarkoituksena on edelleen kehittää toimintaa. Reflektiivinen toiminta voidaan jakaa kahteen osaan: omien tunteiden, asenteiden ja toimintojen tarkasteluun sekä etäisyyden ottamiseen arkipäivän toimintoihin, jotta niiden kriittinen tarkastelu mahdollistuu (Ruohotie 2000, 137). Pienryhmäkeskustelussa on toivottavaa pyrkiä arvioimaan omaa työtään kummastakin edellä mainitusta näkökulmasta. On kuitenkin muistettava itsereflektion haasteellisuus ja monien pajalaisten heikko suomenkielentaito. Pienryhmissä olevien ohjaajien tuleekin pyrkiä auttamaan osallistujia kertomaan kuluneesta viikosta ja palauttamaan mieleen opittuja asioista.

Reflektiivisyys voidaan jakaa myös kriittiseen reflektion, jälkikäteisreflektion ja toiminnalliseen reflektion. Ensin mainittu tapahtuu ennen toimintaa ja kohdistuu omaan ennako-odotuksiin, jälkikäteisreflektion taas tapahtuu toiminnan jälkeen ja viimeksi mainittu toiminnan yhteydessä (Merizoni 1995, 22–23). Ompelimon tuokiossa työviikkoon kohdistuvassa reflektionissa pyritään keskittymään pääasiassa jälkikäteisreflektion, mutta myös kriittisellä reflektionilla on roolinsa. Ennakoivan reflektion osuus korostuu omista virheistä oppimisessa sekä toisten kertoessa oivalluksistaan. Niiden avulla voi ennakoida ja ohittaa työskentelyssä tulevia ongelmakohtia. Tämän mahdollistaa se, että työt toistuvat samanlaisina ja samassa järjestyksessä. Pajalla kauemmin työskennelleet ymmärtävät, mistä toiset puhuvat, ja

uudet pajalaiset voivat saada arvokkaita neuvoja, miten kannattaa toimia, jotta työ sujuisivat mahdollisimman helposti.

Itsereflektioon kannustamisen tarkoituksena on pyrkiä kehittämään pajalaisten oman työn arviointia ja saada heidät näkemään oppimiaan asioita sekä konkretisoimaan työssä kehittymistä. Omakohtainen kokemus on merkittävä oppimisen ja kehittymisen osa, vaikka se ei olekaan vielä tae sille. Tärkeää on opittavan asian havainnointi ja pohtiminen sekä sen tietoinen ymmärtäminen. Oppiminen voidaan nähdä syklisenä prosessina. Kehittymisprosessi muodostuu omakohtaisesta kokemuksesta, sen tietoisesta pohtimisesta ja tarkastelemisesta sekä uudelleen yrittämisestä. (Tampereen yliopisto 2002; Pohjonen 2004 86-90.)

Pajalaisten päätavoitteen, kuntoutumisen ja syrjäytymisen ehkäisemisen kannalta on hyvä välillä pysähtyä arvioimaan toimintatapoja ja tarkentaa tulevia välitavoitteita, jotta tavoite saavutettaisiin. Henkilökohtaiset välitavoitteet, esimerkiksi eri töiden oppiminen, ajoissa töihin saapuminen yms. vaihtuvat ja niiden tärkeysjärjestys muuttuu, kun yksi tavoite saavutetaan ja toinen asetetaan. (Himberg & Jauhiainen 1998, 103.) Dokumentoinnin tarkoituksena on konkretisoida opitut asiat ja motivoida pajalaisia pohtimaan kulunutta viikkoa (Mäkelä 2012). Todennäköistä on, etteivät osallistujat ole kehittyneet mielestään missään tai oppineet mitään uutta. Asioiden kirjaamisella pyritään kannustamaan jokaista osallistujaa palauttamaan mieleensä edes yksi onnistumisenkokemus kuluneelta viikolta.

Kirjaaminen mahdollistaa myös opittujen asioiden mieleen palauttamisen jälkikäteen. Toistetun tilannearvion avulla saadaan tietoa asiakkaan tilanteesta tapahtuneista muutoksista ja voidaan yhdessä arvioida tavoitteiden saavuttamista ja kehittymistä. Opittujen asioiden saattaminen säännöllisesti kirjalliseen muotoon havainnollistaa pajalaisille heidän kehittymistään ja sitä kautta lisää heidän onnistumisenkokemuksiaan. Onnistumisenkokemukset ovat kuntouttavan työtoiminnan perusta, ja niiden karttuessa asiakkaan omanarvontunto kasvaa. (Pellinen 2012.)

## 5.5 Loppurinki ja palautteen kerääminen

Pienryhmissä käydyn keskustelun ja dokumentoinnin jälkeen kaikki ryhmäläiset kokoontuvat loppurinkiin palautteen antoa ja mielipiteiden jakamista varten. Juuri koetusta puhuminen edesauttaa ryhmäyttämistä, koska osallistujat tulevat paremmin tietoisiksi heitä yhdistävistä elämyksistä, tunteista ja toiminnasta. Kokemusten erilaisuus lisää tarvetta vertailla ja keskustella ryhmässä. Kokemusten jakaminen lämmittää osallistujia myös omien tunteiden ja mielipiteiden esille tuomiseen muissakin tilanteissa. (Aalto 2000, 121.)

Palautteen kerääminen tuokion päätteeksi ei kuitenkaan välttämättä ole toimiva ratkaisu, vaikka yleisesti yhteiset tuokiot päätetäänkin pienimuotoiseen palautteen keräämiseen. (Kopakkala 2011, 184.) Koska tuokio on lyhyt ja toistuu pääasiassa samanlaisena viikosta toiseen, palautteen kerääminen saattaa tuntua teennäiseltä. Loppurinki ei myöskään mahdollista ryhmien vapaata aikataulutonta keskustelua kuluneesta työviikosta vaan ryhmät joutuvat yhdenmukaistamaan keskustelutahtia muiden ryhmien rytmin mukaiseksi: ensimmäisenä keskustelun päättäneet joutuvat odottamaan toisia ryhmiä ja viimeiset lopettamaan keskustelunsa kesken.

Itse koen kuitenkin nopean loppupalautteen keräämisen kokeilemisen arvoiseksi. Tavoitteiden saavuttamisen kannalta on tärkeää pysähtyä arvioimaan toimintaa. Paras tapa arviointiin on palautteen kerääminen, eli sen selvittäminen, mitä mieltä osallistujat ovat toiminnasta ja millaisia tunteita se heissä herätti. Toiminnan purkaminen on myös keskeinen vaihe varsinaisen tavoitteen, me-hengen luomisen kannalta. Turvallisessa ryhmässä pystytään kommunikoimaan informaatiotason lisäksi myös tunnetasolla, vaikka omien tuntemusten ja mielipiteiden esille tuominen saattaakin olla haastavaa. Palautetta antaessaan joutuu nimeämään tunteitaan ja saamaan niihin yhteyden. Omien tunteiden tiedostaminen ja niiden ulkopuolelta saama hyväksyntä helpottaa elämänhallintaa. Oppiessaan tiedostamaan reaktioitaan ja tunnistamaan niitä ihminen luo vähitellen uuden suhteen omiin tunteisiinsa, mikä selkeyttää ja rikastuttaa elämää. Mikäli tuokio on herättänyt negatiivisia tunteita, olisi tärkeää, ettei kukaan jää pahan olon valtaan, vaan saa jakaa sen ryhmälle. Se, että ryhmäläinen saa hyväksynnän ja ymmärryksen omille kielteisille tunteilleen, on tärkeää

kokemus. Tämä tunne lisää yksilön sitoutumista ryhmään ja samalla edistää koko ryhmän yhteisöllisyyttä. (Aalto 2000, 120- 121.)

Mikäli palautetta päätetään kerätä ainakin satunnaisesti, saattaa sen antaminen olla haasteellista tunnetason kommunikoinnin ja omien mielipiteiden ilmaisemisen vaikeuden takia. Tehtävää voi kuitenkin helpottaa tarjoamalla palautteen antamiseen sitä helpottavia menetelmiä, joita olen poiminut muutaman ohjaajalle tarkoitettuun tuokion rakenneosuuteen (liitteenä). Menetelmiä valittaessa on jälleen muistettava, ettei ryhmä ole päässyt muodostumaan kiinteäksi, turvalliseksi ryhmäksi, vaan että negatiivisten tunteiden esille tuominen saattaa olla vaikeaa. Palautteen keräämisessä on myös hyvä huomioida osallistujien kielitaitoerot. Laajaa suullista palautetta on turha odottaa. Sitä mukaan, kun palautteen antaminen toistuu, omien tunteiden tunnistaminen ja niiden ilmaisu helpottuvat.

Tuokiosta voidaan kerätä palautetta loppuringin lisäksi myös kuukausittaisissa pajakokouksissa. Työpajoilla tehdään vuosittain niin sanottu sosiaalinen tilinpito, jolla pyritään osoittamaan pajojen sosiaaliset, yhteisölliset sekä yhteiskunnalliset tulokset ja vaikutukset. Näiden kartoitusten mukaan työntekijät viihtyvät työssään hyvin ja kokevan sen tärkeäksi. (Uusix-verstaat 2009). Pajojen toimintaa pyritään kuitenkin kehittämään jatkuvasti muun muassa osallistamalla työntekijöitä toiminnan suunnitteluun. Sen takia ompelimossa pidetäänkin kerran kuussa pajakokous, jossa kaikki pajalaiset ovat läsnä ja saavat antaa palautetta ja kehittämissuhteita ompelimon ja koko Uusix-verstaaiden toiminnasta. (Mäkinen 2012.)

Mielestäni yhteinen pajakokous voisi olla hyvä tilaisuus antaa palautetta ryhmäytymistuokiosta. Välittömässä palautteessa on se etu, että siinä voidaan purkaa tuokion aikana syntyneet tuntemukset, käsitellä pinnalla olevat ajatukset ja ”paketoita” tuokio. Saattaa kuitenkin olla, että välittömän palautteen antaminen on ryhmäläisille vaikeaa ja että he tarvitsisivat aikaa pohtia kokemaansa itsekseen. Tämän vuoksi harvemmin pidettävät pajakokoukset saattaisi olla sopiva foorumi, jossa pajalaiset voisivat kertoa mielipiteitään ryhmäytymistuokiosta ja esittää siihen parannusehdotuksia. Pajakokouksessa mielipiteiden keräämisen merkitys kasvaa, mikäli yksittäisten tuokioiden päätteeksi ei pidetä loppurinkiä.

## 6 OHJAAMANI TUOKIOT, NIIDEN HAVAINNOINTI JA LOPPUSANAT

Ohjasin tuokion kahtena torstaina sekä aamupäivä- että iltapäiväryhmälle. Tuokioiden rakenne koostui nimikerroksesta, liikuntaosiosta, ryhmiin jakautumisesta ja loppupalautteesta. Ensimmäisellä viikolla pienryhmiin jakauduttiin ottamalla jako kolmeen ja toisella viikolla palapelimenetelmän avulla. Loppuringissä annettiin palautetta kummallakin viikolla yhdellä sanalla.

Tuokiot toteutettiin kahvitauon jälkeen, jotta töitä ei tarvitse keskeyttää tuokiota varten. Osa pajalaisista kuitenkin palasi kahvitauon jälkeen omalle työpisteelleen toisia reippaammin, joten he joutuivat keskeyttämään jo aloittamansa työt. Toinen tuokiolle sopiva hetki päivässä olisi mielestäni juuri ennen kahvitaukoa. Tuokion kesto on vain 15 minuuttia, joten koen paremmaksi pitää tuokion ennen kahvia. On myös mukavampi jumpata ennen välipalaa kuin välipalan jälkeen.

Ohjaamieni tuokioiden perusteella huomasin, että on ensisijaisen tärkeää pitää tuokiot yksinkertaisina. Uskon että menetelmiä käytettäessä, ryhmiin jakauduttaessa ja palautetta kerätessä, on hyvä toistaa samaa menetelmää usean viikon ajan, jotta osallistujat sisäistävät sen tarkoituksen, voivat rentoutua ja nauttia yhdessä toimimisesta.

Alku- ja loppuringin muodostaminen ei ollut niin helppoa kuin olin kuvitellut. Muutamat osallistujista jäivät taka-alalle eivätkä halunneet tulla liian lähelle muita. Mielestäni tämä on osoitus siitä, että ryhmätyöskentely on pajalaisille vierasta ja että helpot ryhmäyttämishetket ovat tarpeellisia. Seuraavilla kerroilla olisikin hyvä kiinnittää enemmän huomiota siihen, että kaikki – myös ohjaajat – osallistuvat ringiin, jotta kaikki osallistujat ovat samanarvoisessa asemassa. Ringin tarkoituksena oli se, että osallistujat näkevät toisensa ja kuulevat toistensa nimet. Osallistujia ei kuitenkaan pidä väkisin pakottaa itselleen epämiellyttävän lähelle muita ryhmäläisiä.

Ringi pyrittiin muodostamaan ison pöydän ympärille, koska muuta tilaa ei ollut. Pöytä kuitenkin häiritsi näkyvyyttä, eivätkä kaikki osallistujat nähneet ohjaamiani liikkeitä. Liikuntaosuus sujui muuten hyvin. Pajalaisten palautteen mukaan liikuntahetki on

mielekäs ja tarpeellinen. Jumppatuokion lyhyen keston ansiosta kaikki jaksoivat osallistua ja keskittyä. Kokeilemisen arvoista voisi kuitenkin olla pidentää liikunnallista osuutta vielä muutamalla liikkeellä. Uskon, että kysyntää olisi myös päivittäiselle lyhyelle jumppahetkelle. Kerran viikossa alle kymmenen minuutin liikuntahetki ei ehkä riitä motivoimaan pajalaisia liikunnan lisäämiseen myös vapaa-ajalla. Havaintojeni mukaan liikunta sopi lämmittelymenetelmäksi hyvin ennen pienryhmäyöskentelyä.

Viikon aikana opituista asioista oli joidenkin mielestä vaikea keskustella. Kuten oli arvattavissa, monet eivät osanneet nimetä oppimiaan asioita. Toimin myös itse pienryhmien ohjaajana, mutta minun oli vaikea auttaa keskustelussa, koska en tiennyt, mitä pajalla oli viikon aikana tehty. Johdattelevien kysymysten esittäminen oli haastavaa. Ensimmäisillä kerroilla emme kirjanneet opittuja asioita kaavakkeille. Uskon kirjaamisen motivoivan pajalaisia miettimään enemmän omia onnistumisenkokemuksiaan ja ehkä valmistautumaan pienryhmäkeskusteluun jo etukäteen.

Toisaalta havaittavissa oli myös se, ettei kaikissa ryhmissä keskusteluaiheena ollutkaan viikon aikana tehdyt työt ompelimosassa. Tällaisessa tilanteessa onnistumisten kirjaaminen saattaa jäädyttää keskustelun. Pää tavoitteenahan on vuorovaikutuksen lisääminen eli kunhan osallistujat keskustelevat aiheesta kuin aiheesta, auttaa se päätavoitteiden saavuttamista, vaikka itsereflektoinnin ja työssä kehittymisen seurannan tavoitteet eivät täytyisikään.

Loppupalaute kerättiin kokoontumalla ison pöydän ympärille ja antamalla palautetta tuokiosta yhdellä sanalla. Havaintojeni mukaan moni koki sen vaikeaksi heikon suomenkielen taitonsa takia. Useat osallistujista sanoivatkin saman sanan kuin edellinen. Arvattavissa oli, ettei palaute ollut kriittistä ensimmäisillä kerroilla, vaan ainoastaan positiivista. Yhden sanan palaute saattaa olla hyvä menetelmä useammalle viikolle peräkkäin, jotta osallistujat sisäistävät, mitä on tarkoitus tehdä ja sanojen kirjo kasvaa.

Koin opinnäytetyöni aiheen haasteelliseksi, mutta ammatillisen kasvuni kannalta tehokkaaksi. Olen oppinut arvostamaan yksinkertaisuutta ja selkeyttä toiminnan

onnistumisen kannalta. Aiemmin ohjaus- ja projektisuunnitelmani ovat useimmiten olleet ylimitoitettuja ja liian korkealle tähtääviä.

Ohjaamieni yksinkertaisten tuokioiden perusteella ryhmäyttämiseen tähtäävälle viikoittain toistuvalla tuokiolla on todella tarvetta ompelimon arjessa. Suunnittelemani tuokion kyky vastata tähän tarpeeseen ilmenee kuitenkin vasta, kun pajalaiset ovat sisäistäneet tuokion toimintamallin ja sen, että se on osa heidän viikko-ohjelmaansa. Mielestäni on kuitenkin kyseenalaista kannattaako pyrkiä suunnittelemaan tuokiota, joka toistuu viikosta toiseen pääasiassa samanlaisena. Vaikka ole pyrkinyt suunnitelmassa huomioimaan tuokion toistuvuuden uskoisin sen olevan mielekkäämpää osallistujille, mikäli sisältöä kyettäisiin päivittämään säännöllisin väliajoin.

Jälkikäteen ajateltuna koen myös oman pätevyuteni tehtävään olleen kyseenalainen. On totta, että työyhteisön ulkopuolisena saatan katsoa työympäristöä ja sen toimintatapoja uudesta, tuoreesta näkökulmasta. Sen sijaan tietämykseni tilaajatahosta saattoi olla liian vähäinen kyseiseen tehtävään, sillä käsitykseni työyhteisöstähän perustui ainoastaan kymmeneen havainnointikertaan työyhteisössä ja työntekijöiden haastatteluihin. Pitkän tähtäimen tavoitteiden saavuttamiseksi minun olisi tullut pyrkiä vaikuttamaan ompelimon henkilökuntaan eikä yrittää suunnitella ryhmäyttämistuokiota, joka todennäköisesti ei tule osaksi ompelimon arkea. Mielestäni vanha sanonta ”nälkäiselle ei kannata antaa kalaa vaan opettaa hänet kalastamaan”, kertoo paljon siitä, millä tavalla ompelin ryhmähengen luomista olisi kannattanut lähestyä. Koenkin lähteneeni ratkomaan tilannetta väärästä suunnasta. Ensisijaisena tehtävänäni olisi pitänyt olla ompelimon ohjaajien sitouttaminen sosiaalisen vuorovaikutuksen lisäämiseen pajalla. Tuokio ei toimi, elleivät sitä ohjaavat ihmiset usko sen toimivuuteen ja ole kiinnostuneita siitä. On ymmärrettävää, että koska työpajan henkilökunnalla on taustalla pääasiassa kädentaidollista koulutusta eikä varsinaista ohjaustoiminnan koulutusta, heidän prioriteettistallaan on itse tuotteiden tekeminen eikä niinkään ryhmähengen panostaminen.

Ryhmää ei kuitenkaan voi ajatella ilman sen ohjaajia. Hehän ovat tavallaan ompelimossa ainoita pysyviä elementtejä, tosin kaksi heistäkin vaihtuu muutaman vuoden välein. Ompelimossa ohjaajat ovat työllistettyjä ohjatessaan pajalaisille

tuotteiden valmistusta ja hoitaessaan pajan arkea. Voisi kuitenkin ajatella että mikäli ryhmähenkeen halutaan panostaa sen tulisi lähteä liikkeelle ohjaajista, jotka kokevat sen tärkeäksi ja haluavat edistää sitä. Ohjaajien tulisi itse esimekillään kannustaa monikulttuurisia ryhmäläisiä tutustumaan toisiinsa ja näin välittää ryhmähenkeä eteenpäin aina uusille tulokkaille.

Opinnäytetyöni suurimpana antina koen toteamuksen tarpeesta ryhmähenkeen panostamisesta. Uskon kuitenkin pajalla toimivan henkilökunnan olevan pätevämpi suunnittelemaan omaan arkeensa soveltuvan ja itselleen mieleisen tavan huolehtia pajan me-hengen luomisesta. Vaikka siis opinnäytetyönäni suunnittelemani ryhmäyttämistuokio ei ehkä vastaakaan ompelimon tarvetta, koen itse oppineeni paljon prosessin aikana ja kehittyneeni ammatillisesti.

## LÄHTEET

- Aalto M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Tampere. Tammer-Paino Oy
- Ala-Kauhaluoma, M., Keskitalo, E., Lindqvist, T. & Parpo, A. (2004) Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta -lain sisältö ja vaikuttavuus. Stakes, tutkimuksia 141.
- Bergbom B. Kinnunen U. & Väänänen A. 2011. Maahanmuuttajat suomalaisessa työyhteisössä: työtoverien väliset sosiaaliset suhteet. Teoksessa. Vartia M. (toim.) Työ ja ihminen. Tampere. Yliopistopaino oy. 663 - 681
- Eskola J. & Vastamäki J. 2001. Teemahaastattelut: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 24–34
- Eskola J. & Sauranta J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä. Vastapaino
- Fogelholm, M & Vuori, I. (toim.) 2005. Terveysliikunta. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.
- Haapala, L. 1999. Taiteilijan muuttuva rooli - yhteisötaidetta 90-luvun Suomessa. - Katoava taide. Hollola: Salpausselän Kirjapaino Oy.
- Himberg L. & Jauhiainen R. 1998. Suhteita - minä, me ja muut. Porvoo. WSOY- kirjapainoyksikkö.
- Hiusjärvi H. & Hurme H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino
- HS. 23.10.2012.viitattu 8.11.2012  
[www.hs.fi/talous/Ministeri%C3%B6+Ty%C3%B6tt%C3%B6myys+kasvaa+ensi+vuonna/a1305609210524](http://www.hs.fi/talous/Ministeri%C3%B6+Ty%C3%B6tt%C3%B6myys+kasvaa+ensi+vuonna/a1305609210524).
- Helsingin sosiaalivirasto. Työllistä ja työhön kuntouta Helsingissä. viitattua 9. 9.2012  
[www.hel.fi/hki/sosv/fi/Julkaisut/muita](http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/Julkaisut/muita).
- Hämeenaho P. 2000. NLP mielenterveytyössä –Kokemuksen rakenne muutokseen avaimena. Porvoo. Mielikirjat
- Järvikoski A. 1994. Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? : kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. Helsinki. Kuntoutussäätiö
- Kataja J. Jaakkola T. & Liukkonen J. 2011. Ryhmä liikkeelle. Juva. Bookwell Oy
- Kauravaara K. Laukkasuo T. & Luoma-Helminen R. LIKES-tutkimuskeskus 2006. Liikunta sopii kaikille. Soveltavan liikunnan opas vertaisohjaajalle. Jyväskylä. PunaMusta Oy
- Kivine R., Keränen K. & Ruuti M. 2010. Parasta aivoillesi ohjeita aivojen hyvinvointiin. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy
- Kopakkala A. 2011. Porukka, jengi, tiimi. Helsinki. Edita Prima Oy
- Kontinen 2012. Kenelle syrjäytymisen ehkäisy kuuluu? Länsi-Savo 2.3.2012. Viitattu 9.11.2012  
[www.lansi-savo.fi/Mielipiteet/12525394.html](http://www.lansi-savo.fi/Mielipiteet/12525394.html)

Koulurauha 2012. viitattu 9.11.2012

[www.koulurauha.fi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=85&Itemid=90](http://www.koulurauha.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=85&Itemid=90)

Laki kuntouttavatyötoiminta. 2001. 189/2001 2§ & 10§.

Leskinen E. 2009. Ryhmä toimimaan. Juva. WS Bookwell Oy

Mannila, S. & Laisola-Nuotio, A. 2002 Pitkäaikaistyöttömien kuntoutuksen vaikuttavuus. Teoksessa: Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. Stakes. 57-72.

Marniemi J, Pekkala T, Virtanen P. 2004. Kuoleman suudelma 1990-luvun työpaja-toiminnalle, PAKE – suomalaisen työpajatoiminnan kehittämishankkeen loppuraportointi. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry ISBN

Mezirow J. 1995. suom. Lehto L. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsinki. Painotalo Miktor.

Mäkinen H. 2012. Haastattelu 13.3.2012, 7.8 2012 Haastattelijana Iiris Jalkanen

Nuortenakatemia. Draamakasvatus. viitattu 2.11.2012.

[www.nuortenakatemia.fi/Opettajalle/Oppimateriaalit/Toiminnalliset\\_menetelmat](http://www.nuortenakatemia.fi/Opettajalle/Oppimateriaalit/Toiminnalliset_menetelmat)

Nupponen R. 2005. Masennus ja ahdistuneisuus. Teoksessa. Fogelhol M. & Vuori I. (toim.) Terveysliikunta. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy (s.150–156)

Nupponen R. 2006. Säännöllinen liikunta ja hyvinvointi. Terveysliikunta.

[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=onn00043&p\\_teos=onn&p\\_selaus=2.11.2012](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00043&p_teos=onn&p_selaus=2.11.2012)

Pellinen 2012. Haasteltu 15.9.2012, 5.10.2012. Haastettelijana Iiris Jalkanen

Pitkänen P. 2011. Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Jyväskylä. Vastapaino

Pohjonen P. 2004. Työssä-oppiminen. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy

Raunio M. Säävälä M. Hammar-Suutari S. & Pitkänen P. 2011. Monikulttuurisuus ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen areenat. Teoksessa. Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Jyväskylä. Vastapaino (s. 17–51)

[Rissanen P. & Aalto M. 2002. Yhteenveto kuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnista.](#)

S. 1–28. Teoksessa: Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. Raportteja 267. Helsinki: Stakes

Ruohotie P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Porvoo. WSOY

Sederholm, Helena 2000. Tämähkö taidetta? Porvoo: WSOY.

Säävälä M. & Keski-Hirvelä E. 2011. Osallisuuden haaste : kulttuurisesti monimuotoistuva työvoimakoulutus. Teoksessa Pitkänen Pirkko (toim.) Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Tampere: Vastapaino, 167-198.

Tampereen yliopisto 2002. Viitattu 13.11.2012.

<http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor/kokem.htm>

Toikka & Toikka 2006. Ratkaisuna ryhmätoiminta - välineenä vuorovaikutus : löytöretki luovan ryhmätoiminnan menetelmiin. Vantaan kaupunki. **Kustannus?**

Uusix-verstaat. 2010. Sosiaalinen tilinpäätös 2010. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.

Uusix-verstaat. 2012. Helsingin kaupunki. viitattu 6.4.2012. [www.uusix.fi/23](http://www.uusix.fi/23)

Uusix-verstaat: suunnannäyttäjä matkalla ympäristövastuulliseen huomiseen.  
28.10.2011 Helsinki

Valli R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 100–113

Vuori I. 2005. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa. Fogelhol M. & Vuori I. (toim.)  
Terveysliikunta. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy ( s. 11–16)

Välimaa, Yli-Paavalniemi, Pikkusaari & Hassinen 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala - palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry ja VATES-säätiö . Viitattu 20. 8. 2012. [www.vates.fi/Kirjat?printVersion=true](http://www.vates.fi/Kirjat?printVersion=true)

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 2001. 2.3.2001/189 muutoksineen

## LIITTEET

### TUOKION RAKENNEOHJAAJALLE

Suunnitellun tuokion rakenne on tässä yksinkertaisuudessaan ja mahdollisine leikkeineen kokonaisuudeksi koottuna. Luku on tarkoitettu konkreettiseksi ohjeeksi ohjaajalle tuokiota pidettäessä. Olen eritellyt tuokion eri vaiheet ja poiminut tähän osaan mahdollisia menetelmiä joita ohjaaja voi lisätä tuokioon niin halutessaan. Rakenne osuuden jälkeen kerron itse ohjaamistani tuokioista ja niiden aikana tekemistäni havainnoista.

Liikunnallinen osuus

Valitse jokin alla olevasta kolmesta valmiista jumpasta tai voit ohjata pajalaisille myös itse suunnitteleman liikuntahetken.

#### Liikuntatuokio A

1. Marssi.  
Marssi paikoillaan

2. Kyykky  
Jokaisen oman kunnon mukaan. Pienikin polvien koukistus riittää! Mikäli haluaa, voi vaikeuttaa liikettä lisäämällä siihen käsien ojennuksen eteen.

3. ”Hyvää huomenta”-liike.

Jalat pienessä haara-asennossa taivutetaan ylävartaloa eteenpäin kumarrukseen ja tuodaan takaisin ylös. Kädet niskassa tai ristissä rintakehän päällä. Mikäli haluaa, liikettä voi vaikeuttaa eteentaivutuksen jälkeen ylävartalon kierrolla vuorosivuille ennen vartalon suoristamista.

4. Takareiden venytys.

Tukijalka koukussa, venytettävä jalka suorana edessä varpaat kohti kattoa. Nojaa vartalolla eteenpäin venytettävän jalan puoleen. Toista harjoitus molemmille jaloille.

5. Hartioiden pyörietykset  
Pyöritä hartioita ensin eteen ja sitten taakse. Toista harjoitus

6. Hartioiden nosto  
Nosta hartiat ylös korviin, pidä kymmenen sekuntia ja paina alas. Toista ylös ja paina alas muutamaan kertaa

7. Ranteiden pyörietykset ja ranteiden venytykset

Pyöritä kumpaakin rannetta samaan aikaan ensin ulkokautta ja sitten sisäkautta. Ojenna käsivarsi suoraksi eteen, kämmenpuoli eteenpäin, sormet kohti kattoa, joita samalla työnnät kevyesti toisella kädellä kohti vartaloa.

8. Pään pyöritys  
Pyöritä päätä rauhallisesti puolelta toiselle ja anna niskan venyä.

## Liikuntatuokio B

1. Askel viereen
2. Askel viereen + käsien pummaus  
Jatka askel askel viereen harjoitusta ja nosta kohti kattoa kuvitteellista tankoa, ylös, alas.
3. Askel viereen + hauis kääntö  
Jatka askel askel viereen harjoitusta ja nosta kättä koukistaen kyynärvarresta hartia tasoon saakka. Ylhäällä purista nyrkki yhteen ja jännitä hauis, alhaalla rentouta lihas, avaa nyrkki ja suorista sormet.
4. Joutsen  
Seiso pienessä haara-asennossa ja tuo kädet suoraan eteen pyöristäen samalla selkää, jonka jälkeen vie kädet taakse ja avaa rintakehää. Avaa rintakehää ja lisää selän liikkuvuutta.
5. Polven nosto  
Seiso pienessä haara-asennossa. Vuoro jaloin nosta polvea. Noin 10 kertaa. Pienikin nosto riittää.
6. Pingviini venytys  
Seiso suorassa, kädet vartalon vieressä ja vuoro käsin kurkota kohti lattiaa. Kylki venyy.

## Liikuntatuokio C

1. Painonsiirto  
Seiso leveässä haara-asennossa ja siirrä painoa puolelta toiselle. Ota kahdella kädellä hartian levyinen ote kuvitellusta kepeistä. Keinuta käsiä puolelta toiselle. Liike suurenee niin että kyljissä tuntuu. Muista pitää hartiat alhaalla. Mikäli on hankalaa yhdistää käsityöskentely painonsiirtoihin, voi hyvin myös seistä paikoillaan. Harjoituksen päätteeksi ravistele kädet.
2. Painonsiirto + kierto puolelta toiselle  
Ota taas kepeistä kiinni ja kierrä vartaloa puolelta toiselle pitäen keppiä alaviistossa. Suurena liikettä.
3. Käsivarsien pyörytys  
Pyöritä suoraa käsivartta ensin eteen ja sitten taakse. Toista noin 10 kertaa. Vaihda kättä.
4. Selän rullaus  
Rullaan alas pyöristäen selkää, nikama nikamalta niin pitkälle kuin tuntuu hyvältä. Rullaa ylös yhtä hitaasti. Toista kolme kertaa, viimeisellä kerralla jää alas kädet kohti lattiaa.
5. Lattia nyrkkeily  
Nyrkkeile kohti lattiaa rentouttaen hartiat.

## 6. Selän venytys

Laita kädet polvitaiveisiin ja pyöristä selkä. Rullaa hitaasti takaisin ylös.

## 7. Selän pyöristys ja rinnan avaus

Seiso suorana ja josta jää hyvään ryhtiin (rinta ulos, hartiat taakse ja nenä kohti tulevaisuutta)

### Ryhmiiin jakautuminen

Pienryhmiin jakautumisen voi ohjaaja suorittaa haluamallaan tavalla. Olen koonnut ryhmäyttämisoppaista erilaisia menetelmiä, joiden tarkoitus on jakaa pajalaiset pienryhmiin hausalla ja mielenkiintoisella tavalla.

#### Palapelit

Laske montako pajalaista on paikalla. Valitse kolme valmiiksi leikattua kuvaa joiden yhteen laskettu palamäärä vastaa paikalla olevia pajalaisia. Jaa kuvien palat ringissä seisoville pajalaisille satunnaisessa järjestyksessä. Sen jälkeen jokainen lähtee etsimään oman palapelin muita osia, joiden kanssa muodostaa senkertaisen pienryhmän.

#### Kuvat virikkeinä

Valitse yhtä monta kuvaa kuin pajalaisia paikalla. Jokaisen kuvan taakse on kirjoitettu numero 1, 2, tai 3. Valitessasi kuvia huomioi että valitset kutakin numeroa saman määrän.

Aseta kuvat pöydälle kuvapuoli ylöspäin jo ennen tuokion aloittamista. Nimikierroksen jälkeen pyydä pajalaisia valitsemaan itselleen yhden kuvan. Pajalaiset jakaantuvat ryhmiin kuvien toisella puolella olevien numeroiden mukaan. Pienryhmissä ennen työviikosta keskustelua voidaan käydä läpi minkä kuvan kukin valitsi ja miksi.

#### Tunnusteluesineet

Valitse pajalaisia vastaava lukumäärä kolmea eri luonnonmuotoa, käpyjä, kiviä ja oksia. Pidä itselläsi yksi kutakin luonnonmuotoa. Pyydä pajalaisia sulkemaan silmänsä ja laittamaan kädet selän taakse. Kävele piirin ulkopuolella ja jaa kivet, kävyt ja oksat pajalaisten käsille. Kun kaikki materiaalit ovat jaettu saavat pajalaiset avata silmänsä ja tunnustella esinettä selän takana. Esinettä ei saa katsoa. Tämän jälkeen näytä yksi muoto kerrallaan ja ne, jotka tunnustelemalla tunnistavat saaneensa saman muodon tulevat pois piiristä ja muodostavat pienryhmän. kaikki kolme ryhmää muodostetaan samalla tavalla.

#### Äänipurkit

Valitse kolmea eri tuotetta sisältäviä filmipurkkeja pajalaisia vastaava määrä. Jaa purkit ringissä seisoville pajalaisille satunnaisessa järjestyksessä. Kun jokainen on saanut purkin he ravisuttavat purkkia ja kuuntelevat siitä lähtevään ääntä. Äänen perusteella jokainen etsii omaan ryhmäänsä kuuluvat henkilöt. Osallistujat voivat myös arvata mitä purkissa on.

## Loppurinki ja palautteen kerääminen

Palautteen kerääminen tapahtuu loppu ringissä, keskustelu tuokion jälkeen. Palautteen antaminen voi olla vapaa muotoista tai se voidaan kerätä esimerkiksi joillakin seuraavista menetelmistä.

### - Köysijana

Aseta lattialle naru. Naru kuvaa janaa, jonka avulla ilmaistaan kokemuksia tuokiosta. Narun vasemmassa reunassa on kohta, joka tarkoittaa että työskentely ei ollut kovin mielekästä tai se tuntui vaikealta. Keskellä janaa on ”ihan mukavaa”-kohta ja oikeassa reunassa seisominen ilmaisee että osallistuja piti kovasti harjoituksesta. Voit luetella tuokion eri vaiheet erikseen tai pyytää osallistujia asettumaan janalle arvioiden tuokiota kokonaisuutena.

### - Ilmapuntari

Osallistujat arvioivat tuokion toimintaa käsillä muodostamansa ilmapuntarin avulla. Kädet ylhäällä tarkoittaa sitä, että menetelmä oli hyvä ja kädet alhaalla tarkoittaa, ettei menetelmä tuntunut mielekkäältä.

### - Hetken merkitseminen (Lähde)

Tuokion aikana mieleenpainuvien menetelmä tai hetki merkitään menemällä lopuksi seisomaan samalle kohdalle jossa se tapahtui. Jokainen kertoo vuorollaan miksi valitsi kyseisen paikan.

### Yhden sanan palaute (Lähde)

-

Kaikki seisovat ringissä ja kukin sanoo vuorollaan tuokiosta palautteen yhdellä sanalla. (Lähde)

### - Yhden sanan palaute

Jokainen antaa vuorollaan palautteen tuokiosta tai sen eri osista yhdellä sanalla.  
(Lähde)