

Marjo Rantala

RYHMÄYTYMINEN JA
RYHMÄTOIMINNAN MERKITYS
MIESTEN TERVEYDEN
EDISTÄMISESSÄ

Laajennetun työyhteisömallin pilotti

Opinnäytetyö

Terveydenedistämisen koulutusohjelma, YAMK



KYAMK
University of Applied Sciences

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Marjo Rantala	Terveysten edistämisen koulutusohjelma YAMK	Toukokuu 2016
Opinnäytetyön nimi		
Ryhmäytyminen ja ryhmätoiminnan merkitys miesten terveyden edistämässä Laajennetun työyhteisömallin pilotti		55 sivua 9 liitesivua
Toimeksiantaja		
Kaakkois-Suomen sosiaalipsykiatrisen yhdistys ry (Kakspy ry)		
Ohjaaja		
Yliopettaja Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen		
Tiivistelmä		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää laajennetun työyhteisömallin toimivuutta ryhmätyöskentelyssä ja sen toimivuutta välineenä tietyn ennalta määrätyn tavoitteen saavuttamiseksi. Länsimaissa on jo pidemmän aikaa pyritty rohkaisemaan terveydenhuollon asiakkaita ottamaan aktiivisempaa roolia palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Etelä-Kymenlaakson mielenterveys- ja päihdestrategian yksi keskeisistä tavoitteista on palveluiden käyttäjien ja omaisten osallistaminen toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.</p>		
<p>Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena Kaakkois-Suomen Sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen (Kakspy ry) lyhyttryhmäintervention yhteydessä. Intervention suunnittelu ja toteutus tehtiin laajennetun työyhteisömallin avulla ja siinä hyödynnettiin palvelumuotoilun elementtejä. Opinnäytetyön aineisto kerättiin osallistuvan havainnoinnin avulla. Havainnointia tehtiin ensisijaisesti ryhmän kehittymisprosessia seuraten sekä tarkkaillen ryhmänohjaajan merkitystä ryhmän toiminnalle. Havainnointi tapahtui ennalta valituilla teemoilla, palvelumuotoilun näkökulmilla ja ryhmän elinkaaren mukaisilla kriteereillä.</p>		
<p>Tämän tutkimuksen mukaan tärkeimmät asiat laajennetun työyhteisömallin toimivuudessa ovat ensinnäkin ryhmäohjaajan sosiaaliset ja ryhmänohjaustaidot. Toinen merkittävä havainto mallin käytössä onnistumisessa on, että ryhmää perustettaessa kiinnitetään erityistä huomiota ryhmään kutsuttujen asiantuntijoiden motivaation laatuun. Lisäksi mallin toimivuuden kannalta on ensisijaisen tärkeää huomioida asiantuntijoiden ja kokemusasiantuntijoiden tietojen hyödyntäminen, varsinkin kokemusasiantuntijoiden osalta. Interventoryhmän ryhmäytyminen noudatti pääsääntöisesti ryhmän kehitysvaihemallia ja ryhmäytyminen mahdollisti ryhmän tavoitteen saavuttamisen.</p>		
<p>Laajennettu työyhteisömalli, palvelumuotoilun elementtejä hyväksi käyttäen, on toimiva tapa miesten terveyden edistämisen mallin luomiseksi. Malli sopii myös siirrettäväksi organisaatioihin käytännön työkaluksi palvelutoimintoja kehitettäessä.</p>		
Asiasanat		
laajennettu työyhteisömalli, ryhmänohjaus, kokemusasiantuntijuus, palvelumuotoilu		



KYAMK

University of Applied Sciences

Author (authors) Marjo Rantala	Degree Bachelor of Health Care	Time May 2016
Thesis Title Grouping and the Meaning of Group Activities in Advancing Men's Health. A Pilot for the Expanded Work Community –Model.		55 pages 9 pages of appendices
Commissioned by Kaakkois-Suomen sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry (Kakspy ry)		
Supervisor Eeva-Liisa Frilander-Paavilainen, Principal Lecturer		
Abstract <p>The purpose of this study was to clarify the functionality of the extended work community - model in teamwork and as its tool in reaching a specific predefined goal. In western countries it has been a custom to encourage the health service customers to take a more active role in planning and execution of the services. One of the main goals in the mental health and intoxicant -strategy in the southern Kymenlaakso is the participation of the clients and their relatives in the planning, execution and evaluation of the services.</p> <p>The study was carried out as an actionstudy during a short group intervention by the social psychiatric association of the south-eastern Finland. The planning and the execution of the intervention were done by using the extended work community -model and the elements of the service design were exploited. The material of the study was gathered by participating observation. The observations were mainly made by observing the development process of the group and by observing the meaning of the group leader to the group's activity. The themes for the observation were chosen in advance from the service design aspect and considering the group's lifecycle.</p> <p>According to this study the most important factors in the functionality of the work community - model are first of all the social- and the leadership skills of the group leader. The second significant observation in succeeding in the use of the model is when gathering the group to pay special attention to the quality of the specialists' motivation called to the group. In addition for the model's functionality it is foremost important to take notice of the beneficiary use of the specialists and the experimental specialists' knowledge, specially the experimental specialists. When using The expanded work community -model grouping followed mainly the groups development stage -model and grouping made it possible to achieve the group's goal.</p> <p>The extended work community -model with the elements from the service design is a practical tool to use in creating a model to improve men's health. The model can also be used in organizations as a practical tool when developing services.</p>		
Keywords extended work community model, grouping, peer worker, service design		

SISÄLLYS

1	TAUSTA JA TARKOITUS.....	6
2	YHTEISTYÖKUMPPANI.....	7
3	TOIMINTATUTKIMUS.....	8
4	TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	10
5	RYHMÄN MUODOSTUMINEN JA ROOLIT TYÖRYHMÄSSÄ.....	11
6	RYHMÄTOIMINNAN TEOREETTISTA TAUSTAA.....	13
6.1	Ryhmäytyminen.....	14
6.2	Ryhmän kehittämisprosessi.....	15
6.3	Ryhmänohjaajan merkitys ryhmälle ja sen toiminnalle.....	16
7	RYHMÄN TOIMINTAAN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.....	19
7.1	Motivaatio.....	20
7.2	Vuorovaikutus.....	21
7.3	Ilmapiiri.....	22
8	LAAJENNETTU TYÖYHTEISÖMALLI.....	23
9	PALVELUMUOTOILU.....	25
10	KOKEMUSASIAANTUNTIJA.....	27
11	HAVAINNOINTI JA AINEISTONKERUU.....	30
11.1	Interventio 1 – Ryhmän muotoutuminen.....	31
11.2	Interventio 2 – Ryhmän kuohunta.....	33
11.3	Interventio 3 – Yhdessä tekeminen.....	34
11.4	Interventio 4 – Taantuminen ja ryhmänohjaajan merkitys.....	35
11.5	Interventio 5 – Tavoitteen saavuttaminen.....	36
11.6	Interventio 6 – Irtaantuminen.....	37
12	INTERVENTIOISSA KERÄTYN AINEISTON SISÄLLÖNANALYYSI.....	37
12.1	Interventio 1 – Ryhmän muotoutuminen.....	38
12.2	Interventio 2 – Ryhmän kuohunta.....	39
12.3	Interventio 3 – Yhdessä tekeminen.....	40
12.4	Interventio 4 – Taantuminen ja ryhmänohjaajan merkitys.....	41
12.5	Interventio 5 – Tavoitteen saavuttaminen.....	42

13	KOKEILUN TULOKSET LAAJENNETUN TYÖYHTEISÖMALLIN KÄYTÖSTÄ	43
13.1	Millaista ryhmän kehittämisprosessin mukaista ryhmäytymistä tapahtui?	43
13.2	Miten ryhmään vaikuttavat tekijät kehittyivät ryhmätapaamisten aikana?	44
13.3	Mikä on kokemusasiantuntijan rooli laajennetussa työyhteisömallissa?	44
13.4	Mikä on ryhmänohjaajan merkitys prosessissa?	45
13.5	Miten käyttökelpoinen laajennettu työyhteisömalli on miesten terveyden edistämässä?	45
14	POHDINTA	45
14.1	Tulosten tarkastelu	46
14.2	Tutkimuksen luotettavuus	49
14.3	Tutkimuksen eettisyys	50
14.4	Kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita	50
	LÄHTEET	52
	LIITTEET	
	Liite 1. Havainnointilomake	
	Liite 2. Päiväkirjamerkintöjen apukysymykset	
	Liite 3. Kutsu lyhytinterventioyhmään	
	Liite 4. Tutkimustaulukko	

1 TAUSTA JA TARKOITUS

Kymenlaaksolaisten miesten terveydenedistämisen hanke, nimeltään Alueellisen erilaistumisen yhteys miesten terveystietoisuuteen, pyrkii etsimään konkreettisia keinoja miesten terveydenedistämiseen. Tutkimusten mukaan Kymenlaakson asuvien miesten terveydentila on maamme heikoimpien joukossa.

Pitkäaikaistyöttömien määrä on kasvanut Kymenlaaksossa muutamassa vuodessa 13,7 prosentista (v. 2011) 15,9 prosenttiin (v. 2013) ollen myös suurempi koko maahan verrattuna (Sotkanet). Alkoholin liikakäyttöä on Kymenlaaksossa maakunnistamme kolmanneksi eniten ja humalahakuista alkoholin juomista maamme toiseksi eniten. Riittämättömästi liikunta harrastavien määrä on yli 50 %, joka on toiseksi suurin prosentti maakuntia vertaillessa. (AHT 2012.)

Päihteidenkäytöllä on myös kiistaton yhteys mielenterveyteen. Päihteiden käytöstä aiheutuu mielenterveydellisiä, somaattisia ja sosiaalisia haittoja. (THL.) Kyselylomakkeista käy ilmi, että masennusoireita on Kymenlaaksossa maamme neljänneksi eniten. (ATH 2012.) Masennus onkin noussut keskeiseksi työ- ja toimintakykyisyyttä laskevaksi tekijäksi.

Edellä mainitut ongelmat lisäävät myös syrjäytymisen riskiä. Syrjäytymistä pidetään monen eri tekijän summana, jossa ihminen ajautuu yhteiskunnan tavalliseksi luokitellun ja yleisesti noudatettavan elämäntavan ulkopuolelle. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2015.)

Terveydenedistämisen hankkeeseen liittyy useita yhteistyökumppaneita, esimerkiksi Kaakkois-Suomen Sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry (Kakspy ry) ja Sotek-säätiö. Vuonna 2015 käynnistyy käytännön toiminta kolmannen sektorin tuottamissa interventoryhmissä, joista yhteen opinnäytetyöni liittyy.

Opinnäytetyöni tarkoitus oli havainnoida laajennetun työyhteisömallin toimivuutta tehtävän suorittamisessa, terveyden edistämisen mallin luomisessa miehille. Hankkeeseen sopivan ryhmän osan muodostivat kokemusasiantuntijat, tässä tapauksessa 20–50 vuotiaat mielenterveyskuntoutujamiehet.

2 YHTEISTYÖKUMPPANI

Mielenterveys on osa terveyttä ja muodostaa pohjan yksilön hyvinvoinnille. *Hyvä mielenterveys on voimavara, joka auttaa ihmisiä kokemaan elämän mielekkääksi, solmimaan ja ylläpitämään sosiaalisia suhteita sekä toimimaan tuottavina ja luovina yhteisön jäseninä* (THL 2009).

Ennaltaehkäisevää toimintaa ja hyvinvoinnin edistämistä korostetaan kansallisissa strategioissa ja kehittämisohjelmissa. Mielenterveystyössä on sama yhdenmukainen ajatus kuin muissakin terveys- ja sosiaalialan palveluissa, että painopiste tulee saada hoidosta enemmän ennaltaehkäisyn ja terveyttä edistävien toimenpiteiden suuntaan.

Strategioiden laatimisessa ja käytäntöön siirtämisessä on kaksi lähestymistapaa, top-down ja bottom-up. Top-down-lähestymistavassa strategiatyö etenee ylhäältä alaspäin ja bottom-up-lähestymistavassa strategiatyö toteutetaan alhaalta ylöspäin. Bottom-up -lähestymistavassa valmisteluun osallistuvat kaikki osapuolet: kuntalaiset, asiakkaat ja heidän omaisensa, työntekijät sekä käytävissä olevista resursseista vastaavat päättäjät. (THL 2009.)

Länsimaissa on jo pidemmän aikaa pyritty kannustamaan terveydenhuollon asiakkaita ottamaan aktiivisempaa roolia palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa. He ovat asiantuntijoita, joilla on merkityksellistä ja kokemuksellista tietoa palveluiden käytöstä. Osallisuuden lisääminen ja kokemusasiantuntijuus on tärkeässä roolissa myös mielenterveystyössä kuten Iso-Britanniassa tehdyssä Patients or partners? -tutkimuksessa vuonna 2004 selvästi myös osoitettiin. (Rutter, Manley, Weaver, Crawford & Fulop 2004, 1974.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, THL, linjaa kansallisessa mielenterveys- ja päihdesuunnitelmassaan, että kokemusasiantuntijat ja vertaistoimijat otetaan mukaan mielenterveys- ja päihdetyön suunnitteluun, toteuttamiseen sekä arviointiin. Myös Etelä-Kymenlaakson mielenterveys- ja päihdestrategian yksi keskeisistä tavoitteista on, että palvelujen käyttäjät ja omaiset osallistuvat toiminnan suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin.

Miesten terveydenedistämisen keinojen tuominen kotikuntoutujien kanssa perustetun laajennetun työyhteisön mietittäväksi toteutti näitä linjauksia.

Kaakkois-Suomen Sosiaalipsykiatrinen yhdistys on perustettu vuonna 1998. Se on sosiaalialan yleishyödyllinen järjestö, joka toimii luovasti mielenterveyskuntoutujien etujen ja palvelujärjestelmän kehittämiseksi aktiivisessa vuorovaikutuksessa ympäröivään yhteiskuntaan. Yhdistyksen toiminnan tarkoituksena on edistää mielenterveyttä sekä tukea ja kehittää mielenterveystyötä. (Kakspy ry.)

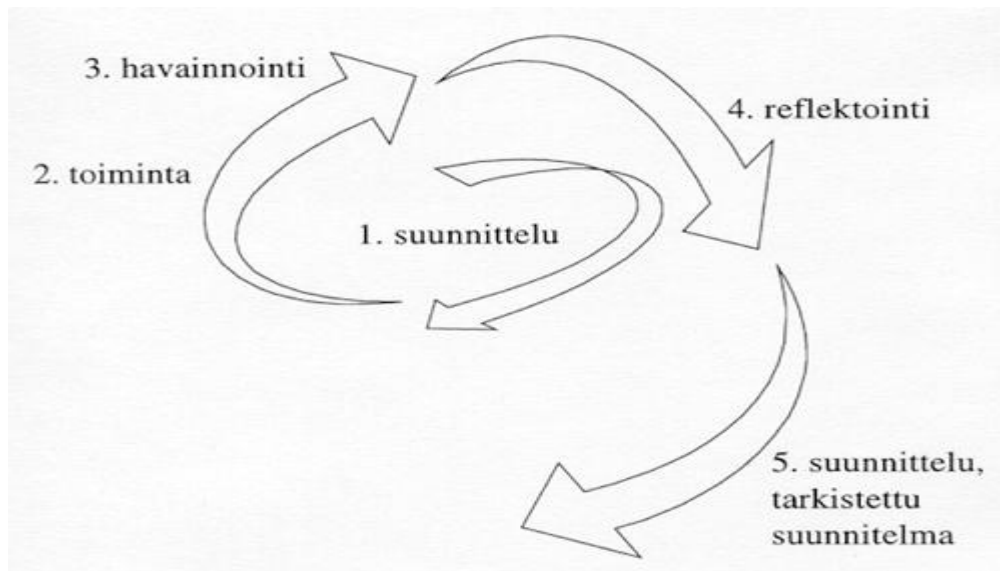
Yhdistys tuottaa päivätoimintoja ja asumispalveluja sekä kuntouttavaa työtoimintaa. Palvelutuotannon ja kehittämistyön lisäksi yhdistys harjoittaa aktiivista tiedotus-, koulutus- ja virkistystoimintaa sekä edunvalvontaa. Yhdistys toimii läheisessä yhteistyössä mielenterveyskuntoutujien ja heidän lähipiirinsä sekä muiden alan toimijoiden kanssa. (Kakspy ry.)

Yhdistys järjestää kotikuntoutujille mahdollisuuden vaikuttaa omaan terveyteen ja hyvinvointiin perustamalla miesten terveydenedistämisen ryhmän. Ryhmässä oli tarkoitus miettiä terveyteen negatiivisesti vaikuttavia asioita ja niihin ratkaisuksi konkreettisia keinoja. Kakspy ry ei ollut käyttänyt näin laajaa työyhteisömallia aiemmin mielenterveyskuntoutujien kanssa.

3 TOIMINTATUTKIMUS

Toimintatutkimuksen tarkoitus on kehittää uusia asioita tai uutta lähestymistapaa johonkin asiaan ja ratkaista mahdollisia käytännön ongelmia. Toimintatutkimuksen lähtökohtana on usein haastava tilanne, jota tulisi muuttaa jotenkin. Toimintatutkimus käytetäänkin siis tilanteissa, joissa toiminnan avulla yritetään muuttaa jotakin. Samanaikaisesti lisätään sekä tietoa että ymmärrystä muutosta kohtaan. Toimintatutkimuksessa korostuu käytännön ja teorian yhdistyminen. Toimintatutkimukseen liittyy myös omakohtaisia kokemuksia sekä tutkittavasta ja kehitettävänä olevasta asiasta, että yksilön omasta toiminnasta. (Suojanen, 1992, 22.)

Toimintatutkimus etenee spiraalin lailla sykleissä. Toimintatutkimuksen perusykliin kuuluvat toiminnan suunnittelu, itse toiminta, toiminnan havainnointi ja sen reflektointi. Toinen sykli käynnistyy reflektoinnin jälkeen tarkistetulla suunnitelmalla ja sen toteutuksella ja havainnoinnilla, joita sitten taas toisen syklin lopuksi reflektoidaan (kuva 1).



Kuva 1. Toimintatutkimusspiraali (Heikkinen & Jyrkämä 1999)

Toimintatutkimus ei suoranaisesti tutkimusmenetelmä, vaan enemmän lähestymistapa, jossa yhdistetään tutkimus ja käytännön kehittämistyö. Se ei myöskään ole tutkimusta toiminnasta, vaan tutkimusta toiminnan sisällä toiminnan kehittämistä varten. Käytännön kehittämistä on mahdollista parantaa toimintatutkimuksen avulla saadulla tiedolla. (Heikkinen 2015, 204.)

Intervention tarkoitus on muuttaa jotakin tai tehdä jotakin toisin kuin aiemmin ja katsoa kuinka sitten käy. Toimintatutkimuksessa siis todellisuutta muutetaan, jotta sitä voitaisiin tutkia. Toisaalta todellisuutta voidaan myös tutkia, jotta sitä voitaisiin muuttaa. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 44.)

Opinnäytetyöni oli siis toimintatutkimus, joka tehtiin lyhytryhmäinterventioiden avulla. Tutkimusta tekevän rooli on toimintatutkimuksessa erilainen kuin perinteisissä tutkimusmenetelmissä. Hän toimii ryhmän aktiivisena jäsenenä. Kaikki tutkimukseen osallistuvat toimivat tasavertaisina koko prosessin ajan. Opinnäytetyössäni oli tarkoitus havainnoida laajennetun työyhteisömallin eli tiettyä toimintaa varten perustetun ryhmän toimintaa ja sen toimivuutta, tässä tapauksessa laajennetun työyhteisömallin käytöstä miesten terveyden edistämisen mallin luomisessa. Havaintoja tehtiin ensisijaisesti ryhmän kehitymisprosessia seuraten sekä tarkkaillen ryhmänohjaajan merkitystä ryhmän toiminnalle.

Toimintatutkimukseni lähestymistapa oli laadullinen, kvalitatiivinen lähestymistapa. Kvalitatiivisen tutkimustavan periaatteena on laaja-alainen tiedon han-

kinta ja aineisto kootaan todellisista tilanteista. (Ks. Hirsjärvi, Remes & Saja-vaara 2009, 164.)

Tutkimusmenetelmäni oli osallistuva havainnointi. Laadullisessa tutkimuksessa havainnoinnin muodot aineistonkeruumenetelmänä ovat eroteltavissa piilo-havainnointiin, havainnointiin ilman osallistumista, osallistuvaan havainnointiin ja osallistavaan havainnointiin. Havainnointi valittiin sen vuoksi, että se on tutkimuksen perusmetodeja, jota käytetään havainnointien keräämiseen. Havainnoimalla varmistetaan, että ihmiset todella toimivat käytännössä niin kuin he teoriassa olettavat toimivansa. Havainnoin avulla asiat nähdään niiden oikeissa asiayhteyksissä. Havainnoimalla myös tutkitaan ihmisten sosiaalista toimintaa ja heidän vuorovaikutusta keskenään. Osallistuvaa havainnointia sisältävät tutkimukset ovat yleensä kenttätutkimuksia. Havainnoinnille tunnusomaista on, että sen avulla tutkittavasta ilmiöstä saadaan monipuolisempaa tietoa. Osallistuvassa havainnoinnissa havainnoitsija toimii aktiivisessa yhteistyössä osallistujien kanssa, jolloin sosiaaliset vuorovaikutustilanteet ovat tärkeä osa tiedon hankintaa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 81–83; Hirsjärvi ym. 2009, 212, 216.)

Osallistuin laajennetun työyhteisön interventioihin yhtenä ryhmän jäsenenä, terveydenedistämisen asiantuntijana. Havainnointi tapahtui ennalta valituilla teemoilla, näkökulmilla ja ryhmän elinkaaren mukaisilla kriteereillä. Koska kyseessä oli kvalitatiivinen toimintatutkimus ja kaikkea ei voida ennakoida, oli yllättäville havainnoille jätettävä tilaa. Havainnointi ja kirjaaminen tuli suorittaa mahdollisimman vaivattomasti ja eleettömästi, jotta oma osallistumiseni ryhmän toimintaan ei estynyt. Havainnointi ei myöskään saanut häiritä ryhmän toimintaa.

4 TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Kakspy ry:n interventio oli laajennetun työyhteisön ja kokemustiedon yhdistäminen miesten terveyden edistämiseksi, ja se suoritettiin ryhmäinterventiona. Sen tavoitteena oli hyödyntää miesten kokemustietoa omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan ja edistää heidän osallisuutta, voimavaroja ja terveyttä. Intervention suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnettiin palvelumuotoilun elementtejä, jossa kohderyhmä itse osallistettiin toiminnon kehittämiseen.

Primäärihyötyjinä interventiossa olivat ne miehet ja muut laajennetun työyhteisön jäsenet, jotka interventioon osallistuivat. Sekundäärihyötyjinä ovat ne miehet, joita intervention kautta tuotettu malli myöhemmin tavoittaa.

Ryhmätoiminnan tuloksena toivottiin syntyvän terveydenedistämisen malli, joka olisi siirrettävissä muuallekin. Jotta terveydenedistämisen malli saataisiin luotua, tulisi ryhmän toimia ideaalisesti. Ryhmän ideoista ja tuotoksesta oli tarkoitus tehdä konkreettinen miesten terveydenedistämisen väline. Tämä voisi olla esimerkiksi mainos, verkkosivu, sarjakuva tai esitys.

Kokonaistavoitteena oli luoda laajennetun työyhteisön ja palvelumuotoilun prosessin avulla toimiva ja siirrettävissä oleva terveydenedistämisen malli.

Tämän nimenomaisen opinnäytetyön tarkoitus oli havainnoida laajennetun työyhteisön mallin toimivuutta yleensä ryhmätyöskentelyssä tietyn ennalta määrätyn tavoitteen saavuttamiseksi.

Tavoitteet olivat:

1. Saada käyttöön miesten kokemustieto ja yhdistää se käytäntöön ryhmäintervention aikana.
2. Selvittää laajennetun työyhteisömallin toimivuus ryhmätyöskentelyn välineenä.
3. Tuottaa toimiva terveydenedistämisen malli.

Tämän opinnäytetyön keskeisimmiksi tutkimuskysymyksiksi asetin seuraavat kysymykset:

1. Millaista ryhmän kehittämisprosessin mukaista ryhmäytymistä tapahtui?
2. Miten ryhmään vaikuttavat tekijät kehittyivät ryhmätapaamisten aikana?
3. Mikä on kokemusasiantuntijan rooli laajennetussa työyhteisömallissa?
4. Mikä on ryhmänohjaajan merkitys prosessissa?
5. Miten käyttökelpoinen laajennettu työyhteisömalli on miesten terveyden edistämisessä?

5 RYHMÄN MUODOSTUMINEN JA ROOLIT TYÖRYHMÄSSÄ

Ryhmän jäsenten roolit oman ryhmän ulkopuolella vaikuttavat siihen, millaisiin tehtäviin ryhmän jäsenet hakeutuvat sekä mitä tehtäviä heille tarjotaan. Voi-

daan sanoa, että ryhmän ympäristö vaikuttaa ryhmän toimintaan myös roolien kautta. (Jauhiainen & Eskola 1994, 120.)

Ryhmän jäsenellä on sekä virallisia että epävirallisia rooleja. Epävirallisia rooleja saattavat olla hauskuuttaja, väittelijä, dominoija, tukeutuva tai ilmapiirin keventäjä. Henkilö, joka kertoo vitsejä ja hauskoja juttuja, saa helposti hauskuuttajan roolin. Kun roolit ovat vakiintuneet, on henkilön vaikea enää muuttaa omaa rooliaan. Roolista saattaa siis olla haittaakin, mikäli muut eivät ota vitseilijän mielipiteitä ja näkemyksiä vakavasti tämän roolin vuoksi. Jäsenellä voi olla useita samanaikaisia rooleja, joista toiset vaikuttavat vahvemmin kuin toiset. (Kopakkala 2011, 106–110.)

Ryhmässä vaikuttavien roolien erottaminen ja havaitseminen ryhmän ulkopuolisen silmin on vaikeaa. Ulkopuolinen pystyy havainnoimaan ryhmän jäsenten ulkoista olemusta, kehon kieltä, sanoitusta ja ryhmän toimintaan osallistumisen aktiivisuutta ja tyyliä, mutta ryhmän sisäisiä rooleja ei ole helppo erottaa toisistaan vain keskustelua ja ryhmätoimintaa seuraamalla. (Kopakkala 2011, 105.)

Puolustusvoimissa tehdyssä tutkimuksessa Katri Paananen tutki roolien merkitystä ryhmässä ja sitä, miten ne vaikuttavat ryhmätoimintaan. Tutkimuksessa ilmeni, että ryhmän toiminnan onnistumisen kannalta on tärkeää, että ryhmästä löytyy erilaisia rooleja. Monipuoliset roolit sekä roolien muuttuminen tekevät ryhmän toiminnasta mahdollista ja tuottavaa. Ryhmän toiminta vaikeutui, mikäli ryhmässä oli samoja rooleja useilla jäsenillä. Kaikki eivät voi olla vain hauskuuttajia. (Paananen 2009, 31–32.)

Tämän opinnäytetyön kohteena olevan, laajennetun työyhteisön ryhmäinterventiossa ryhmän rooleja ei painotettu tarkoituksella lainkaan. Ryhmän perustamisajatuksen mukaisesti kaikki olivat tasavertaisia ryhmässä. Paikalla oli ensihoidon opiskelija, kaksi terveydenedistämisen tutkintoa suorittavaa opiskelijaa ja ryhmänvetäjänä Kakspy ry:n työntekijä. Kokemusasiantuntijoina oli paikalla mielenterveyskuntoutujia. Roolit jakautuivat luonnollisestikin jokaisen vahvuuden perusteella, mutta odotuksia tai rooleja ei korostettu missään vaiheessa interventiota.

6 RYHMÄTOIMINNAN TEOREETTISTA TAUSTAA

Ihmiset toimivat luonnostaan yhdessä. Ryhmiin kuuluminen on ihmiselle joka-päiväistä. Ihminen on ensimmäisenä liittynyt perheryhmään, jossa hän on kasvanut. Seuraavaksi hän on ollut koulussa osana ryhmää. Työssään hän ehkä on osa ryhmää, samoin kuin hän saattaa olla jäsenenä harrastustoiminnan ryhmässä.

Illinoisilainen Norman Triplett huomasi sattumalta pyöräilijöiden ajavan kovempaa kilpaa, jos he ajoivat yhdessä toisen kanssa kuin yksin kelloa vastaan. Triplett tutki asiaa lisää kokeellisesti vuonna 1898 tutkimuksessa, jossa lapset pyörittivät virvelin kelaa laboratorio-olosuhteissa. Sen koeryhmän lapset, jotka työskentelivät pareittain, saivat parempia tuloksia ajallisesti kuin ne lapset, jotka pyörittivät kelaa yksin. Triplett todisti tuolloin muiden kanssa työskentelyn lisäävän yksilön suorituskykyä. (Devonis 2010, 413–414.)

Ryhmän toimintaa ohjaa yleensä yhteinen tavoite, jota kohden vie ryhmän motivaatio. Motivaatiossa ei ole kyse pelkästään ryhmän työnteosta tavoitteen saavuttamiseksi, vaan se ilmentää myös ryhmän jäsenten omia kykyjä ja halua toimia yhteisen tavoitteen eteen. (Judge & Robbins 2013, 201.)

Väitöskirjassaan vuodelta 2010 Kaisa Ketokivi tutki ihmisten lähisuhteiden koonpanoa ja merkitystä. Ketokiven väitöstutkimus osoitti, että elämän merkitys ja elämäntaipaleen tärkeät ratkaisut syntyvät aina suhteessa toisiin ihmisiin. Ketokiven tutkimus kyseenalaisti nyky-yhteiskunnassa vallitsevan käsityksen, jonka mukaan ihmiset olisivat pääasiassa yksilötoimijoita. (Ketokivi 2010, 135.)

Vuotta aiemmin Ketokivi (2009) oli julkaissut artikkelin vakavasti sairastuneiden ihmisten vertaistuen vaikututtavuudesta ja vuorovaikutuksen merkityksestä sairauden edetessä. Empiirisen tutkimuksen tuloksista välittyi vertaistuen voimaannuttavan ja ymmärtävän, jopa eheyttävän, vuorovaikutuksen merkitys saman kohtalon jakavien keskuudessa. (Ketokivi 2009, 391–410.)

Vertaistuen ja ryhmässä toimimisen merkitystä ei siis voida väheksyä puhuttaessa ihmisen hyvinvoinnista. Yhteistyö on tärkeää yksilöiden välillä, ja erityisen tärkeää se on yhteisöissä, järjestöissä ja kuntatasolla. Simonssenin väitöskirjan tulokset vuodelta 2013 vahvistivat, että terveyden edistämisen periaatteiden osalta yhteisöosallistumisen ja sektorien välisen yhteistyön merkitys

on tärkeä etenkin kuntasektorilla. Tulokset antoivat lisänäyttöä sekä korostivat yhdessä tekemisen merkittävyyttä terveydenedistämistoiminnan tukemisessa kunnissa ja organisaatioissa. (Simonssen 2013, 9–10.)

6.1 Ryhmäytyminen

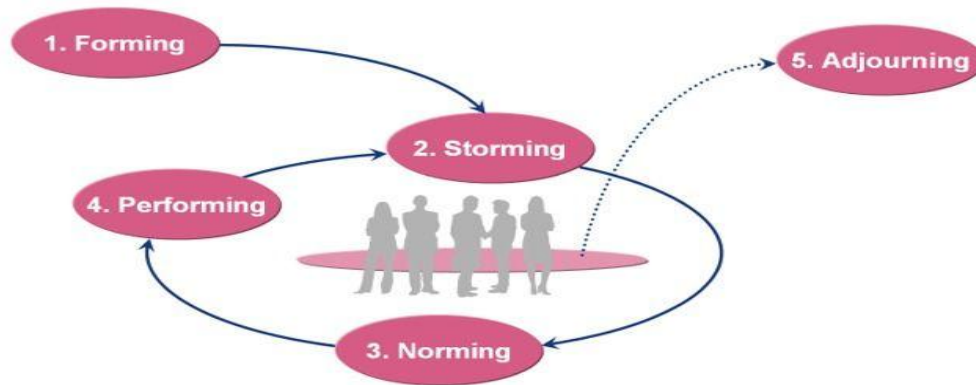
Mikä tahansa joukko ihmisiä ei ole ryhmä, sillä ryhmässä ihmisten välille on täytynyt syntyä ensi jonkun tasoista vuorovaikutusta. Ryhmäytyminen vaatii samassa fyysisessä tilassa olemisen lisäksi sekä psykologisen että sosiaalisen kontaktin. Psykologinen kontakti on se, kun ryhmä kiinnostuu samasta aiheesta. Sosiaalinen kontakti syntyy, kun ryhmä aloittaa työskentelyn yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. (Laine, Ruishalme, Salervo, Siven & Välimäki 2009, 57.)

Mikko Virtasen puolustusvoimissa tehdyssä tutkimuksessa ryhmäytymisestä todettiin, että ryhmäytyminen nimenomaan auttaa ryhmää ratkomaan sisäiset ristiriidat, jotka voivat estää sen ryhmän tavoitteisiin pääsyn. Tutkimuksessa ilmeni myös, että ryhmäytyminen ei ole aina samanlaista, vaan se on aina myös sidonnainen ympäristöön ja odotuksiin. (Virtanen 2009, 21–22.)

Jokaisella ryhmällä on syy miksi ne on perustettu. Ryhmänohjaajalla on iso merkitys ryhmän syntyisessä ja sille annettuun tavoitteeseen pääsemisessä. Ryhmänjohtajalla tulee olla selvä käsitys ryhmän perustehtävästä ja tavoitteesta. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 15.)

Ryhmän toimintamalleista ensimmäiset julkaisut on jo 1950-luvulta. Yksi tunnetuimmista julkaisijoista on Bruce W. Tuckman. Hänen 1960-luvulla hahmottelema ryhmävaihemalli on edelleen tunnetuin ryhmän kehitysvaihemalli (kuva 2). Siitä on tehty useita versioita vuosien saatossa. Vuonna 1965 Tuckmanin tekemä empiirinen tutkimus osoitti, että ryhmän elinkaari koostuu tietyistä vaiheista. Tällöin vaiheita nimettiin neljä, forming (muotoutuminen), storming (kuohunta), norming (normiutumisen) ja performing (tehtävän suorittaminen). (Tuckman 1965, 396.)

Ryhmän purkamiseen liittyvän viidennen vaiheen, adjourning (luopuminen), Tuckman lisäsi vuonna 1977 Mary Ann Jensenin kanssa tehdyn julkaisun, Stages of Small-Group Development Revisited, jälkeen, kun aiempaa mallia käyttäneet tahot kritisoivat, ettei ryhmän lopettamista mainittu (kuva 2).



Kuva 2. Ryhmän kehitysvaihemalli (mukaillen Tuckman 1965; Tuckman & Jensen 1977)

Ryhmän elinkaareen kuuluu siis kronologisesti siis eri viisi vaihetta ja vaiheita yhdessä kutsutaan ryhmän prosessiksi. Vaikka ryhmän kehitys kokonaisuutenaan noudattelee hyvin pitkälle Tuckmanin kaavaa, tulee muistaa, että ryhmän kaikkia vaiheita ei välttämättä esiinny tai ne voivat esiintyä päällekkäin. Tämä ilmeni myös Raunio pro gradu -tutkielmassa, jossa ryhmät reagoivat eri tavalla esimerkiksi keskeytyksiin. Ryhmät päätyivät myös ratkaisuihin eri tavoin. Ryhmä voi myös taantua aikaisemmista vaiheista takaisin edelliseen vaiheeseen tai jättää yhden ryhmävaiheen välistä. (Raunio 2005, 56; Judge ym. 2013, 276.)

Tämän opinnäytetyön havaintojen järjestys ja sisältö pohjautuu ryhmän kronologiseen elinkaaren vaiheisiin. Lisäksi tarkoitus on havainnoida prosessien ominaispiirteiden ilmentymistä ryhmäintervention aikana.

6.2 Ryhmän kehitysprosessi

Forming, eli muotoutuminen eli ryhmän kehittymisen ensimmäinen vaihe. Tässä vaiheessa useimmat ryhmän jäsenet ovat positiivisen odottavalla tuulella ja ovat kohteliaita toisilleen. Jotkut saattavat olla huolissaan, koska eivät tiedä vielä tarkkaan mitä odottaa muilta ryhmän jäseniltä ja minkä roolin kukin ryhmässä ottaa. Ryhmän selvittää, keskenään tai ryhmänohjaajan avulla, ryhmän tehtävän ja sopii siihen liittyvät tavoitteet. Kun ryhmän päätehtävä, säännöt ja ryhmäroolit alkavat selkiytyä saavat ihmiset enemmän varmuutta ja ahdistus alkaa helpottaa. Ryhmä alkaa toimia annetun tehtävän suorittamiseksi. (Pennington 2005, 72; Kopakkala 2011, 49.)

Toinen vaihe on **Storming**, kuohuntavaihe. Tässä vaiheessa ryhmän jäsenet haluavat erottautua ryhmästä yksilöinä. Tämä vaihe saattaa pitää sisällään yh-

teenottoja sekä niiden selvittelyä. Vaiheelle on myös tyypillistä, että saatua tehtävää ryhdytään kyseenalaistamaan. Positiivista vaiheelle on, että yksilöt alkavat esittämään omia mielipiteitä ja rohkeus kommentoida toisten mielipiteitä kasvaa. Kuohuntavaihe on raskas vaihe ryhmäytymisen prosessissa, jäseniä saattaa vaivata jumiutumisen ja turhautumisen tunne. Asia ei ehkä etene, koska kaikki aika menee kinasteluun sekä tehtävän kyseenalaistamiseen. Myös alaryhmiä saattaa muodostua. (Pennington 2005, 73; Kopakkala 2011, 49.)

Norming eli normiutumisen tarkoittaa ryhmän sopimisvaihetta. Tässä vaiheessa ryhmän jäsenet alkavat hyväksyä ryhmän tehtävän ja jäsentensä roolit. Ryhmähenki muodostuu yhteenkuuluvuuden tunteesta ja yhteisen tavoitteen hyväksymisestä. Ristiriitoja on enää vähän, sen sijaan keskustellaan avoimesti jäsenten tuntemuksista ja pyritään hyväksymään erilaiset näkemykset. Ryhmälle syntyy sääntöjä ja normeja, osa on sanattomia ja osasta sovi-taan yhdessä. Tässä vaiheessa tehtävä etenee ja jäsenet luovat yhdessä toimintatapoja. Mahdollisista epäonnistumisista syytetään ryhmän ulkopuolista tekijää. Ryhmä on lujittunut. (Pennington 2005, 73; Kopakkala 2011, 50, 79.)

Tehtävän suorittaminen, **performing**, tarkoittaa ryhmän kehittämisessä tuottavaa vaihetta. Ryhmä on tehokas ja luova. Ryhmän jäsenten roolit ovat joustavia ja ryhmän jäsenten erilaisuutta osataan jo käyttää hyödyksi tavoitteeseen pääsemiseen. Ristiriitoja ei pääsääntöisesti ilmene ja ryhmäläiset ovat valmiita joustamaan ryhmän edun nimissä. Työskentely on saumatonta ja tavoitteeseen tähtäävää. Tässä vaiheessa ryhmä on kiinteä ja sitoutunut. Jos ryhmään tarvitaan jostain syystä lisäjäsen, saattaa ryhmään olla vaikea päästä sisälle. (Pennington 2005, 73; Kopakkala 2011, 50.)

Adjourning-vaiheessa, eli ryhmän lopetteluvaiheessa ryhmäläisten tunteet saattavat vaihdella. Osa saattaa kokea helpotusta, että tavoite on saavutettu, mutta osa saattaa kokea menettämisen ja luopumisen tunteita. Osalle saattaa nousta mieleen käsittelemättömiä ristiriitoja ja heille tulee tarve saada puhua niistä. (Pennington 2005, 73; Kopakkala 2011, 51.)

6.3 Ryhmänohjaajan merkitys ryhmälle ja sen toiminnalle

Ryhmänohjaajalta edellytetään ryhmän tarpeiden tunnistamista, kykyä huomata muutokset sekä muuttaa omia ryhmänohjaustapojaan tarvittaessa. Ryhmä

tarvitsee toimiakseen henkilön, joka kertoo ryhmän perustamisen tarkoituksen, viitoittaa oikean suunnan sekä hoitaa lopullisten päätösten tekemisen ja visioinnin. Perinteisessä johtamismallissa tehdään päätökset ja kerrotaan ne muille, ryhmän ohjaaminen ja vetäminen on enemmänkin keskustelevaa, valmentavaa ja kysyvää toimintaa. (Kopakkala 2011, 89, 91.)

Ryhmänohjaajalla tulee olla empatiakykyä sekä hänen tulee pystyä eläytymään toisen ihmisen rooliin. Tärkeitä ominaisuuksia on myös avoimuus ja luottamus. Ohjaajalla tulee olla kyky luottaa ryhmäläisiinsä ja antaa heille mahdollisuus hoitaa heille annetut tehtävät. Ryhmänvetäjän tärkein ominaisuus on havainnointikyky ja käytännönläheinen realismi, jotta hän pystyy havaitsemaan hyvät ideat. Ryhmäläisten kunnioitus ja tasavertainen kohtelu merkitsevät henkilöiden hyväksymistä ja heidän yksityisyyden kunnioitusta. Hyvä ohjaaja voi laukaista jännitteitä ryhmässä spontaanisuudella sekä hyvän huumorin- ja tilannetajunsa avulla. Ryhmänohjaajan toiminta ja taidot toimivat mallina muille ryhmäläisille, ja jokaisella ohjaajalla on oma tapansa ohjata ryhmää. (Kaukkila ym. 2007, 58–62.)

Forming-vaiheessa ryhmänohjaajan on tarpeen kehittää ryhmän ilmapiiriä, jotta arimmat eivät lähtisi ryhmästä ennen kuin ryhmän tehtävä on täytetty ja varsinkaan ennen kuin ensimmäinen kerta on saatu kokonaan läpikäytyä. Myös yksinäinen henkilö, joka ei ryhmätoiminnasta paljon perusta, saattaa viihtyä ryhmässä, jos hän voi olla myös ryhmässä täysin oman itsensä. Ryhmänohjaajan tulee saattaa ryhmän tietoon kaikki ryhmän toimintaan liittyvät tiedot ja asiat. Jo ensimmäisessä vaiheessa ryhmänohjaajan on otettava ryhmänsä johtajuus itselleen ja vastattava ryhmän odotuksiin. Ryhmäläisten kiinnostus keskittyy ensimmäisenä vahvasti ryhmänohjaajaan. Ohjaajan pätevyyttä, luotettavuutta ja persoona arvioidaan tarkasti, ja asiat, joita ohjaaja tuntuu arvostavan, yleistyvät hiljalleen ryhmässä. Ryhmäläiset haluavat, että joku tietää, mitä tehdään ja miten tulee toimia. Alkuvaiheessa ryhmän vetäjä joutuu vastaamaan moniin sellaisiin kysymyksiin, jotka eivät kuulu ryhmän varsinaiseen tehtävään. (Öystilä 2002, 95–96; Kopakkala 2011, 63.)

Storming-vaiheessa ryhmänohjaaja saattaa saada kritiikkiä ryhmältään, mutta hyvä ryhmänohjaaja osaa suhtautua siihen rauhallisesti. Ryhmänohjaajaan kohdistuneet odotukset eivät välttämättä täyty ryhmäläisten mielestä, koska odotukset olivat alun perin ylimitoitettuja. Ryhmänohjaajan on syytä muistaa,

ettei kritiikki ole henkilökohtaista, vaan johtajuuden ja ryhmänohjaajan toiminnan kyseenalaistaminen on merkki siitä, että ryhmä kehittyy. Uskallus kritisoida ryhmänohjaajaa kertoo myös luottamuksesta häntä kohtaan. Tässä vaiheessa ryhmäjohtaja joutuu usein myös rauhoittelemaan keskenään eri mieltä olevia ryhmän jäseniä. Lisäksi ryhmäohjaajan on päätettävä, miten viedä ryhmäänsä eteenpäin kohti tavoitetta. Hänen tulee voittaa oma mahdollinen ärtymys kiistelevistä ryhmäläisistä ja tiedostaa miten puuttua ryhmän sisäisiin konflikteihin. Puuttuessaan ryhmäongelmiin, esimerkiksi ohi aiheen keskustelemaan alaryhmään, ryhmän vetäjän tulee tehdä se aina neutraalisti. Ohjaaja ei voi myöskään laittaa ryhmässä nousevia ristiriitoja taka-alalle, vaan hänen tulee huolehtia siitä, että kaikki konfliktit käsitellään heti. (Öystilä 2002, 97, 100; Kopakkala 2011, 67, 88.)

Norming-vaiheessa ryhmänohjaajan tehtävä on ohjata mahdollisesti keskenään vielä kiistelevät ryhmän jäsenet uudelleen yhteistyöhön. Ryhmän perustamisen tarkoitus on pidettävä kirkkaana mielessä ja ryhmänohjaajalla on tässä suuri vastuu. Kuohuvan ryhmän saa ylittämään kiistan-aiheensa esimerkiksi perustamalla pienryhmiä. Lopulta ryhmästä voi kasvaa tiivis työryhmä. Myös kritiikkiä mahdollisesti saanut ryhmänohjaaja koetaan tärkeäksi osaksi tiivistynyttä ryhmää. (Kopakkala 2011, 88–89.)

Performing-vaiheessa ryhmänohjaajalla on jälleen tärkeä tehtävä. Jotta ryhmä jaksaisi suorittaa sille annetun tehtävän, ohjaajan tulee muistuttaa tehtävän tarkoituksesta ja tarpeen saattaa olla jäsenten erilaisia tietoja ja taitoja korostaminen kyseisen tavoitteen suhteen, jotta työ saadaan jälleen etenemään. Ohjaajan tulee pyrkiä tässä vaiheessa korostamaan ryhmän jäsenten välisiä eroja, sillä kaikesta yhtä mieltä oleva ryhmä ei välttämättä enää tuota uusia ideoita. Ryhmänohjaajan toiminta on tässä vaiheessa jo niin vakiintunut, että hän voi antaa ryhmäläisille enemmän vastuuta ja tilaa toimia. Johtajuus ryhmässä voi jopa jakaantua. (Öystilä 2002, 104; Kopakkala 2011, 91–93.)

Adjourning-vaiheessa ryhmänohjaajan tehtävä on kasata ryhmän tuotos sanoiksi ryhmäläisille. Hänen tulee huolehtia toiminnan selkeästä päätöksestä ja kaikista päätösrituaaleista. Lisäksi ryhmäläisille on tärkeää kertoa kuinka työtä jatketaan muualla vai kokoontuuko ryhmä joskus myöhemmin arvioimaan omaa tekemistään. Ryhmänohjaajan tulee myös huolehtia, että ryhmältä ei jää mitään tehtävän osaa kesken. Hyvä ryhmänohjaaja käy myös lopetusvaiheen

ajatuksia läpi yhdessä ryhmän kanssa ja tarjoaa mahdollisuuden mielipiteiden ja mahdollisten päätöspuheenvuorojen käyttämiseen. (Öystilä 2002, 106.)

Regenburgin ja van der Veenin tutkimuksessa 1990-luvulta tehtiin havainto, että annettaessa työryhmälle tehtävä, jonka valmistumiseen ei anneta paljon aikaa, on ryhmän toiminnan tulos riippuvainen merkittävästi ryhmänohjaajan ryhmänohjaustaidoista. Taas pidempiaikaisissa tai pysyvissä työryhmissä tehtävän lopputulokseen ei niinkään vaikuttanut ryhmänohjaajan taidot. Tärkeimmiksi ryhmänohjaajan vastuutehtäviksi tutkimuksessa nousi ryhmäläisten auttaminen tulemaan toimeen toistensa kanssa, eli kommunikaatio-ongelmien ratkominen ja väärinkäsitysten selvittäminen. (Regenburg & Van Der Veen, 1990, 553–556.)

Milla Kauniston pro gradu -työnä tehdyssä tutkielmassa, Ryhmänjohtajien käsityksiä ryhmän ilmapiiristä ja siitä huolehtimisesta, ilmeni, että ryhmänjohtajan rooli koettiin isoksi vaikutustekijäksi ryhmässä. Siihen liittyen mainittiin esimerkiksi läsnäolo niin konkreettisesti yhteisessä työtilassa kuin yleiselläkin tasolla vaikka helposti lähestyttävyytenä. Kauniston aineistosta ilmeni performing-vaiheelle tyypillinen ilmiö, ryhmähenki ei pelkästään riittänyt tuottavaan tekemiseen, vaan ryhmänjohtajan piti osata vaatia ja rohkaista ryhmäläisiä tehokkaaseen toimintaan ja näin ohjata työnteko tavoitetta kohti. (Kaunisto 2015, 37, 40.)

7 RYHMÄN TOIMINTAAN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Ryhmän jäsenten välisiin suhteisiin vaikuttavat ryhmän jäsenten motiivit, tavoitteet, toimintatavat ja luonteenpiirteet, elämäntilanteet ja jäsenten keskinäiset suhteet. Ryhmän toiminnan tuottavuutta on vaikea tietää etukäteen, mutta joitakin ennustavia piirteitä voidaan nostaa esiin. Ensinnäkin ryhmäläisillä tulee olla jokin motivoiva tekijä osallistua ryhmän toimintaan. Seuraava tärkeä piirre on ryhmän vuorovaikutus. Sillä on ratkaiseva merkitys ryhmän toimintaan sillä sen avulla ryhmän toiminta vasta käynnistyy. Kolmantena tärkeänä piirteenä on ilmapiiri. Hyvä ilmapiiri saa ryhmän tiiviiksi ja toimivaksi, sekä ryhmäläiset sitoutumaan ryhmään ja sen tehtävään.

7.1 Motivaatio

Motivaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan käyttäytymistä ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaation kantasana on motiivi ja sillä viitataan usein tarpeisiin, haluihin ja palkkioihin. Motiivit siis nostavat ja pitävät yllä ihmisen yleistä käyttäytymistä ja sen suuntaa. Näin ollen motiivit ovat päämääräsuuntautuneita, joko tiedostamattomia tai tiedostettuja. Motivaatiolla tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. Motivaatio jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen merkitsee yksilön omien tarpeiden ja toiveiden täyttämistä toiminnallaan, eli tulos tuottaa esimerkiksi iloa onnistumisesta tai tuottaa jotakin hyödykettä. Ulkoinen motivaatio taas muodostuu yksilön omien intressien ulkopuolelta, eli toimintaa ohjaa jokin ulkopuolinen odote, jonka yksilö haluaa täyttää. (Peltonen & Ruohotie 1992, 16.)

Ajan saatossa on tehty paljon erilaisia tutkimuksia motivoinnista ja motivoitumisesta. Motivaatiota on hankala täysin tarkasti arvioida. Motivaation ollessa hypoteettinen käsite, yksilön motivaatio ei ole suoraan millään mittareilla mitattavissa. (Mayer, Faber & Xu 2007, 17.)

Motivoitumisen tason voi kuitenkin havaita yksilöstä karkeasti. Motivoitunut ihminen on innostunut asiasta, sitoutunut, hän haluaa lisätietoa ja hän esittää lisäkysymyksiä aiheesta. Motivaation puuttuessa ihminen on välinpitämätön asian suhteen ja joissain tapauksissa häntä ei saa innostumaan asiasta ulkoisen motivoinninkaan avulla.

Moran ja kumppaneiden vuonna 2013 tekemässä tutkimuksessa mielenterveyspotilaiden toimimisesta vertaistukena ilmenee, että sisäinen motivaatio näyttää suurempaa roolia tutkimukseen osallistuneita henkilöiden motivaatiossa, kuin ulkoinen motivaatio. He mainitsivat tärkeimpinä motivaatiotekijöinään esimerkiksi, että vertaistyö on merkityksellistä ja tärkeää ja että he kokevat elämäntehtäväkseen auttaa muita. Osa koki myös, että he ovat saaneet aikaan apua ja nyt on heidän vuoronsa antaa takaisin. He kokivat, että vertaistyöskentely on siihen sopiva keino. Tutkimuksessa ulkoisen motivaation sisään luokiteltiin esimerkiksi vain sattumalta vertaistukityöskentelyyn ajautuminen ja vertaistyön tekeminen vain jonkun työn tekemisen pakosta. (Moran, Russinova, Yim & Sprague 2013, 39.)

Motivaatio on siis subjektiivinen kokemus ja sen mittaaminen tai käsitteellistäminen on vaikeaa, joten tässä ryhmäinterventiossa on tarkoituksena havainnoida yksilöiden motivaation tasoa perustuen heidän toimintoihinsa. Sisäinen motivaatio on nähtävissä yksilön innokkuudesta osallistua ja ulkoisen motivaation odotetaan tuovan heidät paikalle. Ulkoisen motivoinnin vahvistamisesta on huolehdittu jo kutsuhetkellä. Tällöin kerrottiin tavoitteen yleishyödyllisyydestä ja kokemusasiantuntijoiden läsnäolon tärkeyden korostamisella.

7.2 Vuorovaikutus

Tässä opinnäytetyössä vuorovaikutuksella tarkoitetaan sosiaalista vuorovaikutusta, joka tarkoittaa ihmisten välistä toimintaa erilaisissa ympäristöissä. Sosiaalinen vuorovaikutus on yläkäsite, jonka alle kuuluu muun muassa sosiaaliset taidot ja sosiaaliset suhteet. Verbaalinen eli sanallinen viestintä, joka tarkoittaa puhumista tai esittämistä sosiaalisessa tilanteessa, liittyy kiinteästi vuorovaikutukseen. Sanaton viestintä on puhtaasti ilmeitä sekä eleitä ja ne ovat myös tärkeä osa vuorovaikutusprosessia. (Kauppila 2000, 19–20.)

Ryhmää ei ole ilman vuorovaikutusta ryhmän jäsenten välillä ja vuorovaikutus käynnistää ryhmän toiminnan. Ryhmää tarkkailemalla saadaan tietoa sen toiminnasta ja yleisestä vuorovaikutuksen tasosta. Ryhmän toimintaa voidaan myös seurata havainnoimalla ryhmän jäsenten välistä keskinäistä vuorovaikutusta. Täytyy muistaa, että yksilöiden aikaisemmin opitut tiedot ja taidot ryhmätilanteista vaikuttaa aina tuleviin ryhmätilanteisiin ja niissä voi myös kehittyä haluamaansa suuntaan. (Kauppila 2000, 85–89.)

Ryhmänohjaajan merkitys ryhmän vuorovaikutusprosessissa on korostunut, niin kuin johtamisessa yleensäkin. Erika Ahvenaisen pro gradu -työn neljännessä osassa perehdytään johtajuuteen johtamisviestinnän näkökulmasta. Työstä ilmenee, että vuorovaikutusprosessien näkökulmasta tarkasteltuna johtaminen toteutuu aina vuorovaikutuksen kautta. Ryhmänjohtajuus ja johtaminen toteutuvat siis vuorovaikutuksessa, eikä ryhmänjohtaja voi tukea tai motiivoida ryhmäläisiä ilman laajaa vuorovaikutusta. Edes ryhmän päämäärää ja tavoitetta ei voida laatia vuorovaikutuksetta. (Ahvenainen 2011, 57.)

Vuorovaikutuksen merkitys on ymmärretty siis myös työmaailmassa, esimiesten eli käytännössä ryhmänohjaajien, työtaidoista puhuttaessa. Nyystilän pro gradu -työssä, joka käsitteli esimiesten vuorovaikutusosaamista, esimiehet

painottivat vastauksissaan juuri taitoa vuorovaikutuksen ymmärryksessä työn onnistumisen kannalta. Esimiehet totesivat vastauksissaan, että vuorovaikutustaidot ovat olennaisia ylipäättänsä esimiestyön onnistumisen kannalta. Vastauksista voi tulkita, että esimiehet, työmaailman ryhmänohjaajat, ovat tiedostaneet hiljalleen vuorovaikutuksen merkityksen ja kokevat sen nyt tärkeäksi osaksi työtään. (Nyystilä 2007, 59–66.)

Hyvä sosiaalinen vuorovaikutus on tehokasta ja päämääriin pyrkivää. Tarkoituksena on hyvän ilmapiirin ja yhteishengen luominen sekä säilyttäminen ja hyvien tulosten saavuttaminen. Positiivinen sosiaalinen kontakti on isossa roolissa toimivassa vuorovaikutuksessa. Ryhmässä sosiaalisen kontaktin syntyyn vaikuttaa yksilöiden aiemmat ihmissuhdetilanteiden kokemukset sekä yksilön sisäiset opitut mallit. (Kauppila 2000, 70.)

Vuorovaikutuksen havainnointivälineenä on tässä opinnäytetyössä havainnointilomakkeen puheenvuorokehä. Puheenvuorokehälle piirretään viiva aina kun joku ryhmäläisistä on vuorovaikutuksessa toisen ryhmäläisen kanssa. Jos ryhmäläinen osoittaa sanansa kaikille, tulee merkintä puhujan kohdalle, jos puheenvuoro on tarkoitettu suoraan jollekin ryhmäläiselle, tulee puhujasta viiva puheen kohteeseen.

7.3 Ilmapiiri

Ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus, tai pelkkä ryhmässä oleminenkin, vaikuttaa ryhmän ilmapiiriin sekä ryhmän asenteeseen suhteessa sen perimmäiseen tehtävään. Toisena hetkenä saman ryhmän ilmapiiri voi tuntua täysin erilaiselta, toisinaan hauskalta ja toisena hetkenä jopa negatiiviselta. Ryhmän ilmapiiriin vaikuttaa ryhmäläisten tiedostomaton käyttäytyminen, ja kun he ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa, sanallisesti tai sanattomasti, siirtävät he eteenpäin omat asenteensa ja mahdollisen negatiivisen asenteen vaaditun tehtävän suorittamiseen. (Niemistö 1998, 142.)

Bierhoffin ja Mullerin tutkimus johtamistyylin vaikutuksesta mielialaan, ilmapiiriin ja yhteistyön merkittävyyydestä ryhmätyöskentelyssä osoitti, että ilmapiirillä on suuri merkitys ryhmän toimivuuden ja tuottavuuden kannalta. Tutkimuksessa tutkittiin kolmen pääkohdan -johtamistyylin vaikuttavuutta ryhmän ilmapiiriin. Kyseisessä johtamismallissa käytettiin kolmea tapaa johtaa, eli tehtävien vaihtuvuutta, yksilöiden huomioonottamista ja tehtävien delegointia. Tämän

tyyppinen ryhmänjohtamismalli kohensi positiivisesti mielialaa ja vaikutti siten suoraan ryhmän yhteishenkeen ja koko ryhmän ilmapiiriin sitä parantavasti. (Bierhoff & Muller 2005, 493.)

Ilmapiiriä voidaan tarkastella sekä yksilötasolla että ryhmätasolla. Voidaan selvittää, että kuinka yksilö kokee ryhmän ilmapiirin ja toisaalta taas voidaan havainnoida yleisesti mikä on ryhmän vallitseva ilmapiiri. Ilmapiirin vaikutuksia voidaan seurata yksilöiden reaktioiden perustella, esim. poissaolojen määrällä, suorituksen tasolla ja tyytyväisyydellä ryhmätoimintaan.

Aiemmin mainitussa Milla Kauniston pro gradu -tutkielmassa selvisi, että ryhmänjohtajat pitivät ilmapiirin merkitystä tavoitteiden saavuttamisessa suurena. Ryhmänjohtajat kokivat oman roolinsa ryhmän ilmapiirin suhteen tärkeäksi, ja se tuli ilmi heidän tavoissaan huolehtia siitä. Huolehtimisen yhteydessä puhuttiin etenkin ilmapiirin säilyttämisestä ja tarvittaessa muuttamisesta sekä negatiivisen ilmapiirin välttämisestä. Ryhmänjohtajan oma käyttäytyminen korostui puhuttaessa keinoista hyvän ilmapiirin luomiseen. Lisäksi positiivisuus, palautteen antaminen ja negatiivisiksi koettuihin tunteisiin ja tilanteisiin puuttuminen koettiin hyviksi käytännön keinoiksi vaikuttaa ilmapiiriin. (Kaunisto 2015, 39–40.)

8 LAAJENNETTU TYÖYHTEISÖMALLI

1990-luvulla yhteistyötä yli organisaatorajojen kutsuttiin moniammatilliseksi yhteistyöksi. Työntekijät alkoivat yhdistämään omaa osaamistaan päästäkseen yhteiseen tavoitteeseen. Samalla alkoi yhteistyö yhdistysten, seurojen ja asiakkaiden välillä. Moniammatillisen yhteistyön toimivuudesta näyttöä antoivat hyvät tulokset. Asikainen totesi tämän vuoden 1999 väitöskirjassaan, jonka tarkoitus oli kehittää moniammatillista yhteistyötä kunnassa. Tutkimustuloksista ilmeni, että moniammatillista yhteistyötä tekevät työntekijät tunsivat paremmin yhteisöjä ja aktivoivat yhteisön osallistumista ja omien voimavarojen käyttöä enemmän kuin vähemmän moniammatillista yhteistyötä tehneet työntekijät. (Asikainen 1999, 112.)

Nykyään yhteistyö yli organisaatorajojen ja kuntarajojen sekä asiakasraadit ovat arkipäivää. Yhteistyötä tehdään tietoisesti ja luontevasti. Toimiva yhteistyö syntyy yhteistyöosaamisesta, jossa työntekijä on oman ammattinsa asian-

tuntija ja asiakas oman elämänsä asiantuntija. Yhteistyöosaaminen käsittää myös toisen asiantuntijuuden arvostamisen ja siihen luottamisen. (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008, 16–17.)

Kokkaret ja Nurkkala tutkivat pro gradu -työssään sosiaalityön asemaa kunnallisten hyvinvointipalvelujen rakennemuutoksessa. Tutkimustulokset osoittivat, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä on halua kehittää keskinäistä yhteistyötään. Tulevaa yhteistyömahdollisuutta pidettiin henkilöstön keskuudessa yleisesti hyvänä lähtökohtana toimivan asiakasprosessin luomisessa. (Kokkaret & Nurkkala 2012, 71.)

Yhteistyö ja ryhmätyöskentely ovat siis tärkeitä osia laajennetun työyhteisömallin toimintaa. Asiantuntijoita on usealta eri saralta ja heidän tulee tehdä ryhmänä työtä saman asian eteen. Ryhmän vetäjän ollessa vuorovaikutusorientoitunut hän voi vaikuttaa ryhmän toimintaan tehokkaasti. Kun ymmärtää mitä ryhmän, varsinkin monilta eri ammattialoilta koostuvan ryhmän, keskinäisessä vuorovaikutuksessa tapahtuu, voi ryhmää auttaa toimimaan yhteisen tavoitteensa suuntaan. (Isoherranen ym. 2008, 84.)

Ongelmien ratkaisu ryhmässä ryhmäkeskustelun avulla on tuloksellista. Simo Salmisen tutkimuksessa, jossa käytettiin sosiaalipsykologista ryhmäkeskustelumenetelmää työliikenteen turvallisuuden parantamiseksi, saatiin hyviä tuloksia ryhmäpäättökseen tehokkuudesta tiettyjen asenteiden muuttamisessa. Kurt Lewin tutki ryhmäpäättökseen tehokkuutta asenteiden muuttamisessa jo toisen maailmansodan jälkeen ja hänen tutkimustuloksia julkaistiin vuosina 1947 ja 1958. Lewinin tutkimustuloksiin perustuen Salminen suoritti vuonna 2006 tutkimuksen, jossa paljon työkseen ajavien miesten ajotapoja pyrittiin muuttamaan ryhmäkeskustelun avulla. Tutkimustulokset olivat hyviä. Ryhmäkeskustelun seurauksena ryhmän jäsenet joutuivat pohtimaan omia asenteitaan liikennekulttuurissa, eli he joutuivat väistämättä refleктоimaan omia ajotapojaan. Lopputuloksen kannalta merkittävää oli, että kuljettajat olivat valmiita sitoutumaan yhdessä päätettyyn tapaan toimia yhteisen tavoitteen eteen. (Salminen 2006, 107–110.)

Laitilan väitöskirjatutkimuksessa kartoitettiin mielenterveyskuntoutujien kokemuksia ja osallisuuden tuntemuksia yhteistyöstään ammattilaisten rinnalla. Tutkimukseen osallistuneiden asiakkaiden käsitysten mukaan palveluiden käyttäjien osallisuus ja osallistuminen toiminnan suunnitteluun ja kehittämi-

seen on tarpeellista, jotta saataisiin aikaan muutoksia ja parannuksia mielen-terveyspalveluihin. Tutkimuksessa todettiin, että ilman kokemusta palveluiden käytöstä on vaikeaa tietää, mitä ja mihin suuntaan mielenterveystyötä tulisi kehittää. (Laitila 2010, 7.)

Käsitteellä laajennettu yhteistyömalli tarkoitetaan siinä kaikkia kyseessä olevan asian tiimoilta toimivia henkilöitä: työntekijöitä, asiakkaita, vapaaehtois-toimijoita ja opiskelijoita. Vapaaehtoistoimijoita voivat olla esimerkiksi omaiset ja vapaaehtoistyöntekijät. Tässä opinnäytetyössä käsiteltävä Kakspy ry:n laajennettu työyhteisömalli koostui mielenterveysalan työntekijöistä, mielenterveyskuntoutujista, kolmesta opiskelijasta. Yksi opiskelijoista suoritti työharjoittelua Kakspy ry:ssä intervention aikana ja kaksi muuta opiskelijaa toimivat terveydenedistämisen asiantuntijoina. Mielenterveyskuntoutujat olivat tässä tapauksessa laajennetun yhteisön asiakkaat, eli kokemusasiantuntijat.

9 PALVELUMUOTOILU

Teollisuusneuvos Petri Lehto kirjoittaa alkukirjoituksessaan julkaisussa Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen seuraavasti:

Suomessa käyttäjälähtöinen innovaatiotoiminta on vielä uutta. Täysin tuntematonta se ei kuitenkaan ole. Joukko suuria, etupäässä kansainvälisillä markkinoilla toimivia yrityksiämme jo soveltaa sen menetelmiä liiketoiminnassaan. Silti monet niistäkin ovat huomanneet, että kilpailijat voivat olla soveltamisessa vielä parempia. Haasteena ovatkin erityisesti pk-yritykset ja julkinen sektori. Valtaosa yrityksistämme ei ole kuullutkaan käyttäjälähtöisestä innovaatiotoiminnasta, ja ne jotka ovat jotain kuulleet, ja ne jotka ovat jotain kuulleet, yhdistävät sen herkästi perinteiseen asiakaslähtöisyyteen. Siitä ei ole kyse. Julkisen sektorin tilanne on vielä mutkikkaampi. Siellä on havaittavissa vasta joitakin ituja käyttäjälähtöisten kehittämistyökalujen hyödyntämisestä. (Lehto 2011, 9.)

Käyttäjälähtöinen palvelumuotoilu on siis mahdollisuus julkiselle kuntasektorille. Kulujen kasvaessa ja käytettävissä olevien verorahojen vähentyessä on mietittävä, mikä on verovaroille hyödyllisintä mahdollista käyttöä. Käyttäjälähtöisellä palveluiden kehittämisellä voidaan saavuttaa se, että kuntalaisille tuotetaan suurin mahdollinen hyöty käytettävissä olevilla resursseilla.

Palvelumuotoilu kuntasektorilla on osin vielä uutta, samoin ovat myös sen määritelmät. Esimerkiksi Kimbell on todennut yksimielisyyden puuttuvan palvelumuotoilun määritelmästä. Hänen mielestään palvelumuotoilu ei ole selkeästi määritelty ala, vaan se voidaan nähdä vielä useammasta eri näkökulmasta. Jotkut näkevät palvelumuotoilun perinteisen muotoilun uutena aluevaltauksena, kun taas toiset näkevät sen alan jatkumona olemassa olleille muotoilun, johtamisen ja yhteiskuntatieteiden suuntauksille. (Kimbell 2011, 42–43.)

Palvelumuotoilu on palveluiden käyttäjälähtöistä kehittämistä muotoilun menetelmiä hyödyntäen. Tavoitteena on luoda sellainen palvelukokemus, joka vastaa sekä käyttäjän että palveluntarjoajan tarpeita. Palvelumuotoilumallissa asiakas on myös yksi asiantuntijoista ja vaikuttava pala prosessissa. Palvelumuotoilua lähinnä olevia vertaisia sosiaali- ja terveysalalla ovat moniammatillinen työryhmä ja laajennettu yhteistyöryhmä. Työntekijät ovat kukin oman ammattinsa asiantuntijoita ja asiakas oman elämänsä asiantuntija eli kokemusasiantuntija. (Isoherranen ym. 2008, 15.)

Palvelumuotoilun suunnitteluprosessi etenee kronologisesti (kuva 3). Ensimmäisenä on mahdollisuuksien kartoitus ja asiakasymmärrys (ymmärtäminen ja kiteyttäminen). Seuraavana tulee konseptointi (Ideointi, konkretisointi, seulominen), kolmantena kehitys ja tuotanto ja viimeisenä on vuorossa jalkautus ja operointi. (Moritz 2005, 34.)



Kuva 3. Palvelumuotoilun prosessi (Moritz 2005)

Tässä opinnäytetyössä mainitun ryhmäintervention tapaamiskertojen suunnitelmat pyrkivät noudattamaan palvelumuotoilun suunnitteluprosessin kronologista järjestystä.

Käyttäjälähtöisessä muotoilussa osallistaminen tarkoittaa enemmän kuin vain käyttäjien mielipiteiden kysymistä. Se tarkoittaa täyttä ymmärrystä siitä, miten he palvelua käyttävät ja missä yhteydessä sekä mikä on heille tärkeää ja merkityksellistä palvelussa. Käyttäjät ovat asiantuntijoita arvioimaan toimisiko eh-

dotettu ratkaisu tai malli käytännössä. (Larjovuori, Nuutinen, Heikkilä-Tammi & Manka 2012, 6.)

Käyttäjälähtöisessä muotoilussa käyttäjä on siis osa suunnittelua alusta lähtien. Tarpeiden selvittämisen lisäksi käyttäjä voi olla osallisena esimerkiksi ideoinnissa tai valmiin palvelumallin testauksessa. Sisällön idea voi tulla käyttäjältä itseltään tai käyttäjän normaalia toimintamallia tarkastelemalla. Tämän jälkeen suunnittelu ja toteutus voidaan hoitaa keskustelulla käyttäjän kanssa. Tavoitteena on aina käyttäjän ja palveluntuottajan molemminpuolinen hyötyminen. (Larjovuori ym. 2012, 11–12.)

Tässä opinnäytetyössä käsitellyn laajennetun työyhteisömallin asiakkaat eli käyttäjät olivat kokemusasiantuntijoita. He osallistuivat alusta lähtien mallin ideointiin. He edustivat käytännön tietoa miesten terveydenedistämisen toimenpiteiden toimivuuden kartoituksessa. Heillä oli siis tieto ja kokemus siitä, miten asiaa kannattaa lähestyä ja mitkä keinot ei heidän tapauksessa ainakaan toimi. Kakspy ry:llä sen sijaan oli tieto mitä resursseja oli käytettävissä ja terveydenedistämisen edustajat pystyivät kertomaan mahdollisten valikoitujen keinojen vaikuttavuudesta teoriassa. Yhdessä työryhmä kävi läpi ideoita ja mahdollisuuksia ja palvelumuotoilu oli käynnissä. Kokemusasiantuntijalla oli siis suuri merkitys käyttäjälähtöisen palvelumuotoilun toteuttamisessa, nimenomaan asiantuntijana alusta lähtien.

10 KOKEMUSASIAANTUNTIJA

Kokemusasiantuntija voidaan määritellä henkilöksi, jolla on omakohtaista kokemusta käsillä olevasta asiasta, joko itse sairastavana, kuntoutuvana, palvelun käyttäjänä, osallistujana tai läheisenä. Kokemusasiantuntija tietää, mikä hänen tapauksessa on toiminut, tai pystyy arvioimaan, mikä hänen tapauksessaan toimisi. Lisäksi hänellä on halu kehittää palveluita tai auttaa muita omien kokemustensa perusteella. (STM 2009.)

Kokemusasiantuntijuus pitää sisällään monia ulottuvuuksia, kuten henkilökohtaisen voimaantumisen ja myönteiset vaikutukset esimerkiksi sairauksiin liittyviin asenteisiin. Palveluiden järjestämisessä korostuu palveluiden tarvelähtöisyyden ja tuloksellisuuden edistäminen sekä vertaistuen merkitys ammattilaisten työn rinnalla. Kokemusasiantuntijuudella on tärkeä tehtävä palvelujärjes-

telmän kehittämisessä, alkaen palveluiden suunnittelusta aina arviointiin ja toteuttamiseen asti. (Ahonen ym. 2014, 6.)

Moldin vuonna 2010 tekemän potilasryhmien ja kokemusasiantuntijoiden käytöstä tehdyn historian läpileikkauksen mukaan Britanniassa on toteutettu asiakaslähtöistä terveydenhuoltoa jo 1970-luvulta lähtien. Myös Britannian kansallinen terveysjärjestö (NHS) edellyttää potilaan osallisuutta terveyspalvelujen suunnittelussa. (Mold 2010, 518.)

Britanniassa maaliskuusta 2013 lähtien toiminut lakisäätäinen Healthwatch-ohjelma painottaa potilaan kuulemiseksi tulemistä ja heidän omien valintojensa huomioon ottamista palveluissa sekä niiden suunnittelussa. HealthWatch toimii sekä paikallisesti (local) että maanlaajuisesti (Englanti). Paikallisyhdistykset (LHW) voivat tehdä tutkimuskäyntejä sairaaloihin sekä kysyä potilaiden näkemyksiä saamastaan hoidosta. LHW voi myös tarvittaessa esittää pyynnön HealthWatch Englandille (HWE) joidenkin palveluiden laajemmasta tutkittamisesta. (N.A.P.P.; Graig 2011, 26–27.)

HealthWatchin lisäksi sen rinnalla toimivat potilasryhmien keskusjärjestön organisoimat yksityisten lääkäriasemien potilasryhmät. Niiden jäseniksi valitaan yksityisten lääkäriasemien ja sairaaloiden omia vapaaehtoisia asiakkaita, kun taas LHW:n työntekijät nimitetään tehtävänsä. Yksityisten lääkäriasemien omien potilasryhmien kiinnostuksen kohteena on oman lääkäriaseman palvelujen kehittäminen. LHW:n mielenkiinto on yleisemmin oman alueensa potilaiden äänen kuulemisessa terveys- ja sosiaalipalveluiden järjestämisen osalta. (N.A.P.P.)

Palveluiden käyttäjien mahdollisuus vaikuttaa palveluiden sisältöön ja laatuun sekä mahdollisuus osallistua järjestelmää koskevaan päätöksentekoon on siis merkittävä asia käyttäjien näkökulmasta, mutta se on myös suuri asia palveluntuottajille. Ammattilaisten vahvuutena on kirjaviisuus, mutta asiakaslähtöisten palveluiden kehittämiseksi se ei yksin riitä. Laitilan väitöstutkimukseen haastatelluista kokemusasiantuntijoista osa oli sitä mieltä, että *suunnittelutyö ilman asiakkaita on aivan turhaa. Jos asioita pohditaan ilman kokemuksellista asiantuntijuutta, saadaan usein aikaan vain merkityksetöntä paperia.* Kokemusasiantuntijoiden kuuleminen tarjoaa väylän järjestelmien muuttamiseen, kehittämiseen ja ongelmien ratkaisemiseen. Palveluiden käyttäjien kuulemi-

nen vaatii vain ajan järjestämistä sekä aktiivista luopumista siitä ajatuksesta, että asiantuntijat tietävät parhaiten. (Laitila 2010, 86–87.)

Tutkimustulosten mukaan kokemusasiantuntijoiden käytöstä seuraa paljon positiivista, niin palveluiden suunnittelun kuin asiakkaiden kuntoutumisenkin kannalta. Mervi Ropposen pro gradu -tutkimuksen tulokset osoittavat, että vertaistuen merkitys koetaan, ammatillisen toiminnan rinnalla, edesauttavaksi merkittävästi potilaan toipumista. Kokemusasiantuntijuuden todettiin olevan parhaimmillaan suuri käytännön voimavara, vaikka sen kehittäminen vaatii pitkäjänteistä ja sinnikästä työtä. (Ropponen 2011, 5.)

Kaste-ohjelmasta rahoitettavalla Mielen avain -hankkeessa kehitetään kokemusasiantuntijatoimintaa. Hankkeessa on kehitetty sekä järjestetty kokemusasiantuntijakoulutusta hankealueen mielenterveys- ja päihdekuntoutujille sekä omaisille syksystä 2011 saakka. Koulutuksen tarkoituksena on tarjota kokemusasiantuntijoille valmiuksia toimia yhteistyössä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten kanssa mielenterveys- ja päihdepalvelujen suunnittelussa, kehittämisessä ja toteutuksessa. (Mielen avain.)

Jankko havaitsi pro gradu -tutkimuksensa aineistosta kolme kokemusasiantuntijuuden merkitysten pääryhmää. Jankon mukaan mielenterveyden kokemusasiantuntija haluaa ensinnäkin vaikuttaa ja kehittää palvelujärjestelmää käyttämällä omaa asiantuntemustaan. Toiseksi kokemusasiantuntija kykenee arvioimaan kokemuksellaan laajasti mielenterveyskuntoutukseen ja -työhön liittyviä ilmiöitä. Kolmanneksi mielenterveyden kokemusasiantuntija tiedostaa oman tietämyksensä ja roolinsa erityisyyden. Jankon aineiston tulokset painottavat mielenterveyspalvelujen käyttäjien kokemustiedon ja työntekijöiden asiantuntemuksen yhdistämisen tärkeyttä. (Jankko 2008, 121–122.)

Asiakkaiden osallistaminen ja kokemusasiantuntijoiden käyttö työryhmissä mahdollistavat siis useiden erilaisten näkökulmien huomioonottamisen. Toisaalta kokemusasiantuntijoiden käyttö saattaa lisätä tavoitteiden saavuttamattomuutta tai se saattaa muuttaa olennaisesti lopputulosta. Olemassa olevan tehtävän tavoite voi muuttua, jos kokemusasiantuntijoita ja työntekijöitä ei olekaan samassa suhteessa, tai ryhmä ei etene tehtävän tavoitteiden suuntaan. Tutkiva Hoitotyö -lehden artikkelissa julkaistussa tutkimuksessa Minna Laitila ja Anna-Maija Pietilä käsittelivät työntekijöiden käsityksiä asiakkaan osallisuudesta mielenterveys- ja päihdetyössä. Tutkimuksen lopputuloksista kävi ilmi,

että osallistaminen ja kokemusasiantuntijoiden käyttö oli työntekijöiden mielestä tarkoituksenmukaista ja tärkeää, mutta konkreettisesti toteutumisessa oli puutteita. Työntekijöiden mukaan kokemusasiantuntijoiden osallisuus voi toteutua parhaiten omaan hoitoon liittyvien asioiden tai palveluiden suunnittelun tiimoilta, mutta huolta aiheutti liiallinen kokemusasiantuntijuuden korostaminen. (Laitila & Pietilä 2012, 28–29.)

Mielenterveys- ja päihdesektorilla kokemusasiantuntijuuden käytöllä on vahvat perinteet ja pitkä historia. Erilaisista sairauksista kärsivien potilasjärjestöt ovat jo pitkään hyödyntäneet kokemusasiantuntijoiden osaamista toiminnassaan. Tulevaisuuden visio on saada kokemusasiantuntijoiden ja palvelumuotoilun malli kaikkia osapuolia hyödyntävään käyttöön. Kuntasektorilta voisi keskittää olemassa olevat resurssit paremmin yhteistyöllä ja samalla poistaa päällekkäiset toiminnot rakenteista. samalla kolmas sektori voisi kääntää osaamisensa taloudelliseksi hyödyksi.

11 HAVAINNOINTI JA AINEISTONKERUU

Aineiston keruu tapahtui ryhmäinterventtioiden aikana havainnoiden, havainnointilomaketta apuna käyttäen (liite 1). Jokaisella kerralla oli teema ja tavoitteet. Teema määräytyi palvelumuotoilun mallin kronologisen järjestyksen mukaan ja tavoitteet ryhmänkehitysmallin vaiheen mukaisesti.

Aineiston luotettavuus perustuu havainnoinnin tarkkuudelle. Osallistuvan havainnoinnin aineistonkeruu ja havainnointi tapahtuu osittain samaan aikaan, joten kirjaamisen tuli olla helppoa ja tämän vuoksi käytössä oli havainnointilomake. Lomakkeessa oli myös jätetty tyhjä tila ryhmäytymisen teemojen havaintoja varten. Näitä oli ilmapiiri ja motivaatio, lisäksi jokaisessa lomakkeessa oli puheenvuorokehä, jolla havainnoitiin ryhmän välistä vuorovaikutusta.

Ryhmänkehitysmallin ja palvelumuotoilun mallin lisäksi tarkkailtiin myös, miten kyseinen laajennettu työyhteisömalli toimii miesten terveydenedistämisen välineenä. Tämän vuoksi havainnointilomakkeessa on kohta, jossa tarkkaillaan ryhmänohjaajan merkitystä ryhmän toiminnalle sekä havaintoja esimerkiksi tilasta ja ryhmäkoosta.

Näkemyksen erottamiseen käytettiin, havainnointilomakkeen lisäksi, heti havainnoimisen lopuksi tehtyjä päiväkirjamerkintöjä. Tämä helpotti myöhempää analyysia sekä pienensi virhemarginaalia faktojen vääristymisen suhteen. Olin myös laatinut apukysymyksiä päiväkirjamerkintöjen avuksi (liite 2). Päiväkirjamerkinnöissä kiinnitettiin huomiota työyhteisömallin toteutumisen lisäksi terveydenedistämisen mallin rakentumiseen. Interventoiden lopuksi kysyttiin myös ryhmäläisiltä tuntemuksia kuluneesta kerrasta ja ne kirjattiin myös havainnointilomakkeeseen ylös.

Osallistuvassa havainnoinnissa oli tärkeää, että havaintoja tekevä henkilö pystyy osallistumaan ryhmään täysipainoisesti ja ryhmä ei huomaa havainnoitsijan suorittavan kirjaamista. Onnistuin tässä tehtävässä hyvin, osallistuin ryhmän toimintaan täysipainoisesti ja sain kirjattua kaikki havaintoni havainnointilomakkeeseen ryhmätoiminnan häiriintymättä.

11.1 Interventio 1 – Ryhmän muotoutuminen

Ensimmäisellä tapaamiskerralla ryhmän elinkaaren ensimmäisen vaiheen ollessa muotoutuminen, tavoitteena oli selvittää ryhmäläisten motivoitumisen taso sekä ryhmään sitoutuminen. Palvelumuotoilun suunnitteluprosessin mukaisesti ryhmänvetäjän suunnitelmissa oli mahdollisuuksien kartoitus ja asiakasymmärrys. Tässä ryhmäinterventiossa se tarkoitti käytännössä ryhmän tehtävän tarkoituksen selventämistä.

Ryhmäläisiä oli paikalla kahdeksan. Ryhmä koostui ensimmäisellä kerralla viidestä kokemusasiantuntijaksi valitusta mielenterveyskuntoutujasta, yhdestä ammattikorkeakoulu-opiskelijasta, kahdesta ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijasta, jotka olivat ryhmässä mukana terveydenedistämisen asiantuntijoina sekä ryhmän vetäjästä, jonka intressi oli luoda, ryhmänsä kanssa, toimiva terveydenedistämisen malli mielenterveyskuntoutujamiehille.

Ryhmän tapaaminen alkoi kahvituksella, ja samalla osallistujat kertoivat itseltään sen verran, mitä halusivat muille itsestään jakaa. Pääosin kokemusasiantuntijat kertoivat vain etunimensä, opiskelijat kertoivat pääsääntöisesti opinnoistaan ja ryhmänvetäjä, joka oli Kakspy ry:n työntekijä, kertoi, miksi ryhmä on perustettu ja miksi osallistujat oli kutsuttu paikalle. Lisäksi ryhmänvetäjä kertoi, mikä oli perustetun ryhmän tarkoitus.

Ensimmäisenä tehtävänä ryhmänvetäjä kehotti ryhmäläisiä muodostamaan parit. Tarkoitus oli keskustella miten miesten terveys käsitettiin yleisellä tasolla kunkin parin kesken. Parityöskentelyn tulos kirjoitettiin paperille ja paperit ryhmiteltiin seinälle. Ryhmittelyä ohjasi papereiden sisällön samankaltaisuus. Tämän jälkeen äänestyksellä valittiin ryhmäläisten mielestä kaksi mielenkiintoisinta aihe-aluetta. Ne olivat liikunnan lisääminen ja ravitsemus. Lopulta yleisen keskustelun päätteeksi valittiin ryhmän terveydenedistämisen aiheeksi liikunnan lisääminen.

Seuraavaksi ryhmänvetäjä kehotti ryhmäläisiä kuvailemaan terveydenedistämisen tarpeessa olevan miehen ominaisuuksia yleisellä tasolla. Ominaisuuksia tuli paljon ja lopulta valituista, ryhmän mielestä tärkeimmistä, piirteistä rakennettiin mieskuvaus. Mieshahmo, johon esitetyt piirteet istutettiin ryhmä nimisi Anaksi. Tällä kuvitteellisella miehellä oli reilusti ylipainoa ja elämässään yksinäisyyttä sekä alkoholiongelmaa. Ryhmänvetäjä antoi ryhmälle, tehtäväksi pohtia millä tavoin kuvitteellinen mieshahmo Ana saataisiin liikkeelle ja mitkä olisivat hänen todennäköisimmät kompastuskivet liikkumisen aloittamisessa.

Ryhmän ilmapiiri oli alusta lähtien hyvä. Kokoontumisen alussa oli jännitystä havaittavissa, mutta ilmapiiri säilyi kuitenkin rentona ja mielekkäänä. Kaikki ryhmäläiset käyttivät lopulta puheenvuoronsa vuorollaan. Ryhmänvetäjän piti rohkaista osaa ryhmäläisistä käyttämään puheenvuoronsa. Kaikki seurasivat keskustelua melko intensiivisesti ja loppuajasta osa ryhmäläisistä käytti puheenvuoroja paljon. Vuorovaikutus kulki pääosan sektorilla, jossa puheenvuorot oli tarkoitettu yleisesti kaikille ryhmäläisille. Ryhmäläiset esittivät ideoitaan, osaa niistä kannatettiin ja osaa ei. Kysymyksiä esitettiin ryhmäjäsenten vertailussa melko tasaisesti, ja muutama ryhmäläinen oli silminnähden innostunut ideoinnista. Yksi ryhmäläinen sai havainnoin seurauksena rastin ”selkeä hiljaisuus” -kohtaan, mutta hän kertoi myöhemmin mielipiteensä kysyttäessä ja näin ollen kuitenkin vaikutti ryhmän toimintaan.

Suurin osa ryhmästä vaikutti motivoituneelta ja siltä, että he halusivat olla paikalla ja suorittaa heille annettua tehtävää. Hiljaisemmatkin kokemusasiantuntijat osallistuivat keskusteluun ryhmänvetäjän pienellä avustuksella.

11.2 Interventio 2 – Ryhmän kuohunta

Toisella tapaamiskerralla ryhmä oli ryhmän elinkaaren mukaisesti kuohuntavaiheessa. Tavoitteena oli selvittää ryhmän dynamiikkaa. Palvelumuotoilun prosessin mukaisesti vuorossa oli tehtävän konseptointi. Tässä tapaamisessa se tarkoitti konkreettisen toimintamallin selkiyttämistä.

Ryhmäläiset olivat ajoissa paikalla ja mukana oli yksi uusi ryhmäläinen. Myöhemmin hän joutui poistumaan kuitenkin kesken, sairastumiseen vedoten. Ryhmä alkoi työskentelemään reippaasti pohtimalla miten kuvitteellinen hahmo, Ana, saadaan liikkumaan terveytensä vuoksi. Kokemusasiantuntijoilla oli selkeä käsitys, kuinka Ana toimisi eli *mitä Ana suostuu tekemään ja mihin Ana ei ikipäivänä suostu*. Keskustelussa Anan kuvitteellisista toimintamalleista ja suhtautumisesta liikunnan aloittamiseen kahden ryhmäläisen välille kehittyi vuorovaikutustilanne. He jakoivat avoimesti omia kokemuksiaan liikunnasta, varsinkin onnistumisistaan.

Ensimmäisenä konkreettisenä tekona ryhmäläisten tuli selvittää, mistä kohdeihmiset saavat halutessaan tietoa liikunnasta ja liikunnan tärkeydestä. Ryhmä pohti mahdollisuutta luoda nettisivut, jossa voisi ilmoittautua liikkeelle lähtijäksi sekä saada vinkkejä, miten tulisi liikkua. Keskustelua syntyi ja kokemusasiantuntijat ottivat puheenvuoroja melko aktiivisesti, yksi ryhmäläinen ei osallistunut oma-aloitteisesti keskusteluun, mutta ryhmänvetäjän kehotuksesta kertoi mielipiteensä käsillä olevaan asiaan.

Ryhmä sai yhdessä valmiiksi idean kävelykaverista. Ryhmästä nousi epäily, että kohderyhmän ollessa näinkin haastava heitä voi olla äärimmäisen vaikea saada liikkeelle. Keskustelussa aktiivisimmin esiintyvältä kokemusasiantuntijalta tuli ehdotus palkinnosta. Ryhmä innostui ajatuksesta, ja idean seurauksena syntyi keskustelu toimivasta ketju-mallista. Keskustelun seurauksena, ja ryhmänvetäjän avulla, syntyi pyramidi-kuvio, jolla mallinnettiin ketjun jatkamista. Ylin henkilö liikuttaa kahta pyramidissa alempana olevaa, ja he liikuttavat taas kahta seuraavaa kuviossa alempana olevaa. Malli toimii niin, että kun saa kaverin mukaan liikkeelle kanssaan siitä saa pisteitä ja tietystä määrästä pisteitä saa liikuntasetelin. Ryhmänvetäjän pyynnöstä ryhmäkokoontuminen päättyi siihen, että ryhmä tarvitsee nimen. Nimiehdotuksia esitettiin muutama ja niitä kommentoitiin puolesta ja vastaan. Lopulta ryhmä päättyi pitkän keskustelun jälkeen nimeen Operaatio liikuntakaverit.

Tämä ryhmäkokoontumisen aikana kaikki kokemusasiantuntijat kertoivat mielipiteensä pyytämättä, yhtä lukuun ottamatta. Ryhmän ilmapiiri oli rento ja hyväntuulinen koko kokoontumisen ajan. Ryhmäläisillä oli kertomansa mukaan motivaatiota koko kokoontumisen ajaksi, ja he toivoivat saavansa jotain konkreettista pian valmiiksi. Kokemusasiantuntijoiden oli hyödyllistä saada tietoa heti ehdottamiensa toimenpiteiden toimivuudesta ja ehdotuksensa mahdollisesta vaikuttavuudesta. Kokemusasiantuntijat toivat myös esiin omiin kokemuksiinsa perustuen, että pelkkä tiedon jakaminen asiantuntijoilta ei edistä terveyttä. He kokivat esimerkiksi vertaisen kokemukset ja tiedot vaikuttavimmiksi tavoiksi lisätä tietoa.

Ryhmän vaiheista kuohunta oli kuvaava sana tämän kokoontumisen ryhmätoiminnasta. Ryhmän työskentely oli aaltomaista, ja kokemuksia vaihdettiin tiuhaan. Kuten toiselle ryhmänkehitysvaiheelle ominaista on, suoranaista mennekeä ei ollut havaittavissa.

11.3 Interventio 3 – Yhdessä tekeminen

Kolmannen ryhmäkokoontumisen alussa perustettiin jälleen pienryhmät, joissa pohdittiin story boardien avulla, miten ryhmän idea, Operaatio liikuntakaveri, toimisi. Kukin pienryhmät saivat sarjakuvaa mukailevat story board -paperit täytettäväkseen. Jokainen pienryhmä piirsi oman sarjakuvan, joista kävi ilmi, miten toiminta etenisi piirtäjien mielestä ideaalitalvalla. Jokainen pienryhmä tuotti sarjakuvakehikkoon materiaalia tunnollisesti. Pienryhmät toimivat hienosti yhdessä. Ryhmät oli kasattu vain hetkeksi ja rakennettu vieressä istuvan kanssa. Ideoita esiintyi paljon ja jokainen näkökulma tuli käsiteltyä paperilla, osin ehkä ryhmän moniammatillisuuden vuoksi.

Ryhmän käydessä yhdessä läpi sarjakuvia tuli ilmi, että esitteiden tai mainosten tulisi olla todella napakka ja selkeä. Ryhmässä esiintyi huoli, että miten liikkuja motivoidaan liikkumaan. *Jotain palkintoa pitäisi olla, niin ne viitsisi.* Ryhmässä syntyi keskustelu, että jos palkinto on olemassa, niin palkinnon ansaitsemiseen tulee kerätä esimerkiksi pisteitä tai merkkejä. Ryhmä ryhtyi kehittämään pisteiden keräämisjärjestelmää. Samoin tarvittaisiin jonkinlainen piste-kortti. Pistekorttia suunniteltiin ryhmänä ja ideoita esitettiin paljon. Ryhmä päätyi pistekorttia käsittelevän pohdinnan lomassa myös ratkaisuun, että Operaatio liikuntakaveri tarvitsee Facebook-sivut. Ryhmäläisten kokemuksen mukaan Facebook-sivut olisi konkreettinen paikka, jossa voisi kysyä tarvitseeko joku

lenkkikaveria tänään, ja siellä voisi myös jakaa hyviä liikuntavinkkejä muille ryhmän jäsenille.

Ryhmänvetäjän ehdotuksesta Operaatio liikuntakaveri tarvitsisi esitteen, jolla mallia jalkautetaan. Esitteen rakentamisessa päädyttiin nopeasti yksimielisesti tulokseen, että siinä tulee olla visuaalisesti esillä pyramidi. Esitettä varten ryhmä pohti myös, mikä olisi tarpeellista tietoa ja mikä ei. Lähes jokainen kokemusasiantuntija toi esille itse tärkeäksi kokemansa asiat ja tiedot, jotka tulisi olla näkyvillä esitteessä.

Huomattavaa oli, että kahden aiemman kokoontumiskerran hiljaisin mies toi omia mielipiteitään esiin ja paljastui hyvinkin huumorintajuiseksi ihmiseksi. Ryhmässä esitettiin myös kritiikkiä ideoille, mutta ne esitettiin asiallisesta ja rakentavasti. Ryhmässä oli rento ilmapiiri ja tekemisen meininki. Vapaata keskustelua oli paljon ja mielipiteitä tuotiin esille, ryhmänjohtaja vaikutti tähän motivoivalla persoonallaan suuresti. Ainoastaan yksi kokemusasiantuntija toi esille motivaation puutettaan vaeltelemalla tilassa itsekseen ja olemalla välillä osallistumatta. Edellisellä kerralla ryhmään mukaan liittynyt mies ei saapunut kolmanteen kokoontumiseen lainkaan.

11.4 Interventio 4 – Taantuminen ja ryhmänohjaajan merkitys

Neljännellä kokoontumiskerralla jäljelle jääneistä ryhmäläisistä yksi oli poissa. Puuttuvasta jäsenestä huolimatta ryhmä työskenteli tehokkaasti. Ryhmänvetäjän suunnitelmassa tavoitteena oli konkreettinen tekeminen. Ryhmän aikaa vein eniten pistetaulukon rakentamisesta keskusteleminen ja taulukon mallintaminen. Mielipiteitä taulukon sisällöstä oli monenlaisia. Lähes jokaisella ryhmäläisellä oli oma mielipide asiasta, ja sitä puolustettiin kärkkäästi.

Ryhmä oli yhtä mieltä siitä, että pistetaulukon tulisi olla toimiva. Seuraavaksi ryhmässä puhuttiin alustavasti, että prototyyppiä testataan ennen kuin sitä kehitellään enempää. Tämä päätöksen jälkeen ryhmä siirtyi keskustelemaan Operaatio liikuntakaveri mahdollisista Facebook-sivuista. Sivujen luomistapoja käytiin ryhmänä läpi, ja yhdellä ryhmäläisellä oli selkeä mielipide, miten sivut konkreettisesti Facebookiin saadaan perustettua. Tässä kohtaa ryhmänvetäjä joutui puuttumaan keskusteluun ilmaisemalla selkeästi oman mielipiteensä ja päättämään, että sivut perustetaan vasta kun saadaan ylläpitäjä päätetyksi. Seuraavaksi ryhmässä selvitettiin mahdollisia ylläpitäjiä. Tämä keskustelu

päätyi siihen, että katsotaan asiaa uudemman kerran kun Operaatio liikuntakaveri saada pilotoiduksi. Neljännen kokoontumiskerran loppu-aika käytettiin esitteen suunnitteluun ja valmisteluun.

Ryhmän ei työskennellyt niin innokasta kuin aiemmilla kerroilla. Ryhmäkoostumisen alussa oli havaittavissa väsymystä, joka ilmeni ryhmäläisissä asioiden ohipuhumisena, keskittymisen herpaantumisenä ja levottomuutena. Varsinkin hankalissa asioissa huomasi selvästi keskittymisen herpaantumista. Neljäs tapaaminen oli vuorovaikutukseltaan rentoa ja jopa humoristista. Ilma-piiri oli hyvä, vaikkakin aavistuksen uupunut. Loppua kohden ryhmä kuitenkin piristyi ja sai tekemisestä taas kiinni.

Ryhmäprosessin neljännen vaiheen, performing, tyypillisiin tuntomerkkeihin verraten ryhmä käyttäytyi poikkeuksellisesti. Ryhmävetäjällä oli merkittävä ja tärkeä rooli ryhmän ohjaamisessa uudelleen sen tavoitetta kohti. Ilman ryhmävetäjän motivointia ryhmä olisi saattanut jäädä polkemaan paikalleen ja jopa ryhmän hajoaminen olisi ollut konkreettinen uhka.

11.5 Interventio 5 – Tavoitteen saavuttaminen

Viimeisellä työskentelykerralla koko ryhmä oli paikalla ja tunnelma oli vapautunut ja rento, jopa hiukan riehakas. Ryhmän keskustelut käsittivät aiheen lisäksi myös aiheeseen liittymätöntä keskustelua. Aiemmilla kerroilla keskustelu oli lähes aina liittynyt jollain tapaa aiheeseen, mutta viidennellä kokoontumiskerralla ryhmän jäsenet halusivat tietää ryhmäläisistä enemmän henkilökohtaisia asioita. Keskustelua käytiin työpaikoista, opiskelusta ja koulusta, ja lopuksi ryhmä keskusteli kunkin ryhmän jäsenen harrastuksista.

Keskustelun lomassa ryhmä keskittyi myös tavoitteensa saavuttamiseen, tällä kertaa esitteen ja jo pilotoidun pistetaulukon muokkaamiseen. Ryhmävetäjä esitteli ryhmälle aiempien kertojen hahmotelmista kootun esitemallin. Ryhmän keskuudesta nousi paljon ideoita esitteen muokkauksesta, joita sitten reaaliajassa toteutettiin kunnes ryhmä oli tyytyväinen tuotokseensa. Pistetaulukko sai pilotoinnin seurauksena myös muokausehdotuksia. Muokkauksen jälkeen koko ryhmä oli lopputulokseen tyytyväinen.

Seuraavaksi ryhmä totesi, että Operaatio liikuntakaveri oli teoriassa kokeilua vaille valmis. Ryhmän keskuudessa päätettiin testausryhmän koostumus,

säännöt sekä seuraava kokoontuminen, jossa tarkistetaan kuinka testaus on onnistunut. Vastuu testauksen tulosten keräämisestä jää Kakspylle.

Ryhmän tunnelma oli positiivinen. Osa ryhmästä oli yllättynyt, että ryhmä onnistui tehtävässään ja saavutti sille asetetun tavoitteen. Jotkin ryhmäläisistä olivat haikeita, kun säännölliset tapaamiset loppuvat, ja osa toivoi uutta tapaamista ja työryhmätyöskentelyä jonkun toisen asian tiimoilta, esimerkiksi päihteiden tai ravitsemuksen osalta. Kokemusasiantuntijat pitivät työskentelytapaa mukava yhdessä olona, josta oli hyötyä muille. *Koen itseni tärkeäksi.*

11.6 Interventio 6 – Irtaantuminen

Ryhmä kokoontui viimeisen kerran kertomaan kokemuksiaan pistetaulukon käytöstä sekä nauttimaan palkinnostaan, ravintola-lounaasta. Pistetaulukoon tuli vielä muutamia tarkennuksia. Lisäksi päätettiin, että esitteitä mallista ja pistetaulukoita on saatavilla Kakspy ry:n päivätoimintayksikössä. Facebook-sivut jäivät vielä tekemättä, ja mahdollinen toteutus jäi nyt Kakspy ry:n työntekijöiden vastuulle. Havaintoja ei tästä kokoontumisesta enää tehty.

12 INTERVENTIOISSA KERÄTYN AINEISTON SISÄLLÖNANALYYSI

Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, jota voidaan ajatella yksittäisenä metodina, mutta osin myös teoreettisena kehyksenä. Näin ollen se on mahdollista liittää erilaisiin analyysikonaisuuksiin. Sisällönanalyysi on menettelytapa, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. (Tuomi ym. 2013, 91, 105.)

Sisällön analyysissä pyritään rakentamaan malleja, jotka esittävät tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä tiivistetyssä yleisessä muodossa ja joiden avulla tutkittava ilmiö voidaan käsitteellistää. Laadullisen aineiston analyysissa voi päättelyn logiikka olla induktiivinen eli aineistolähtöinen tai deduktiivinen eli teorialähtöinen. Varsinkin induktiivisen analyysin alkuvaiheessa tutkijan tulee tehdä päätös siitä, mitä kyseisestä aineistosta haetaan ja mikä vastaa tutkimuskysymyksiin. Lopullinen aineisto pitää sisällään hyvin paljon materiaalia. Kaikkia asioita ei kuitenkaan voi tutkia yhdessä tutkimuksessa, joten tutkijan on rajattava ilmiötä ja siitä on kerrottava niin paljon kuin mahdollista. Tässä tutkimuksessa käytettiin deduktiivista sisällönanalyysiä. Havainnointimatriisit

oli ennakkoon määritelty, joten havaintojen määrä oli hallittavissa ja luotettavasti havainnoitavissa sekä analysoitavissa. (Kyngäs & Vanhanen. 1998, 3, 5; Tuomi ym. 2013, 92.)

Sisällönanalyysi suoritettiin analysoimalla interventtioiden yhteydessä kirjattu havainnointimateriaali, päiväkirjamerkinnot tukivat havaintoja. Havaintoja tehtiin ryhmäytymisen kannalta ennalta valikoitujen tärkeiden teemojen, ilmapiirin, motivaation ja vuorovaikutuksen ympäriltä. Deduktiivisen sisällönanalyysin perustana oli siis ennakkoon määritelty analyysirunko, johon sisällöllisesti sopivia asioita etsittiin. Havaintoja käsitteellistettiin ja pelkistettiin jo havaintovaiheessa, jotta saatiin eri ilmiöitä jaoteltua muistiinpanoihin. Tärkeää oli ymmärtää, mikä havainto on tärkeä ja miksi, jotta kaikki oleellinen saatiin kirjattua. Analyysivaiheessa havainnot vielä lajiteltiin ja aineistosta poistettiin tarpeettomiksi luokitellut havainnot. (Ks. Kyngäs ym. 1998, 7.)

Aineiston analysointia suoritettiin siis osittain samaan aikaan havainnointiprosessin kanssa. Aineistoa voi luotettavasti käsitellä vain havaintoja suorittanut henkilö. Havainnot kirjattiin ylös havaintoja tehdessä ja myöhemmin aineistoa analysoidessa pyrittiin saamaan tarkempi kuva tilanteesta ja siitä tehdyistä havainnoista. Havainnoista etsittiin mahdollisia poikkeavuuksia odotettuihin toimintamalleihin, kartoitettiin ryhmäläisten reaktioita, sekä lopulta analysoitiin selitystä tietyille reaktioille tai toiminnalle. Lisäksi vertailtiin teorian ja havainnoidun käytännön eroavaisuuksia.

Sisällönanalyysissä on tärkeää olla tietoinen, että havaintoja tehneellä henkilöllä on ollut suuri osuus aineiston tuottamisessa ja saattaa siihen tulla mukaan omaa tulkintaa. Oman tulkinnan erottamisessa muiden näkemyksistä on oltava jatkuvasti tietoinen. Tämän vuoksi vain havaintolomakemerkinnät ja päiväkirjan sisältö huomioitiin aineistoa analysoidessa.

12.1 Interventio 1 – Ryhmän muotoutuminen

Ensimmäisen intervention tavoitteena oli selvittää uuden ryhmän yksilöiden motivoitumisen taso ja ryhmään sitoutuminen. Palvelumuotoilun suunnittelu-prosessin mukaan tavoitteena oli asiakasymmärryksen saavuttaminen. Motivoitumisen tasoa seurattiin havainnoimalla yksilöiden fyysisiä innostumisen merkkejä, kuten: kysymysten määrää, ideoiden esittämistä ja puheenvuorojen käyttöä (Taulukko 1).

Taulukko 1. Havaintotaulukko.

Henkilö	Kysymys (kpl)	Idea (kpl)	Puh.vuoro (kpl)	Aktiivisuus
A	1	3	7	3
B	2	1	8	-
C	3	3	8	6
D	3	-	2	-
E	1	3	3	1
F (Ryh.ohjaaja)	ei laskettu	ei laskettu	ei laskettu	ei laskettu
G	7	1	6	1
H	2	8	4	5

Motivaation taso voidaan määritellä esitettyjen kysymysten ja ideoiden määrästä. Ryhmäläiset olivat selvästi motivoituneita ryhmän tavoitteeseen, havainnointilomakkeesta ilmeni vain kaksi, joiden motivaatio oli selkeästi muita alempana (osallistujat D ja E). Tämä ilmeni vähäisellä osallistumisella.

Ryhmäytymisen kannalta oli tärkeää pitää vuorovaikutusta yllä ja huolehtia, että kaksi motivoitumatontakin oli mukana ryhmäkeskustelussa ja esittivät mielipiteensä. Päiväkirjamerkinnöistä ilmenee, että ryhmä itse koki olevansa motivoitunut tehtävään ja suoranaista vastahankaisuutta ei ollut havaittavissa.

Palvelumuotoilun kannalta ryhmä saavutti asiakasymmärryksen. Ryhmän työ kohti ryhmän tavoitetta alkoi.

12.2 Interventio 2 – Ryhmän kuohunta

Seuraavan intervention teemana oli itse tehtävän tekeminen ja tarkkailussa oli ryhmän dynamiikka ja keskinäinen vuorovaikutus. Ryhmän dynamiikkaa havainnointiin laskemalla kritiikiksi laskettavia kommentteja, aloitteiden määrää sekä selkeää poisjättäytymistä (taulukko 2). Ryhmäläiset olivat selkeästi sitoutuneita uuteen ryhmään, sillä kaikki saapuivat paikalle. Lisäksi saapui uusi osallistuja (I), tosin hän joutui kuitenkin poistumaan kesken kokoontumisen.

Taulukko 2. Havainnointitaulukko.

Henkilö	Kritiikki (kpl)	Aloite (kpl)	Idea (kpl)	Poisjättäytyminen
A	2	3	2	-
B	2	2	2	-
C	4	6	5	-
D (poissa)	ei laskettu	ei laskettu	ei laskettu	ei laskettu
E	-	-	1	4
F (Ryhmänohjaaja)	ei laskettu	ei laskettu	ei laskettu	ei laskettu

G	2	3	1	-
H	1	3	8	-
I (poistui kesken)	-	2	3	2

Puheenkehä-liikennettä jälkikäteen tutkittaessa ilmeni selkeä keskusteluväylä kahden osallistujan välillä. Kyseessä oli ideoiden kommentointi ja kyseenalaistaminen. Tämä oli selkeä ryhmän toisen kehitysvaiheen, kuohunnan, merkki. Ryhmä keskusteli vilkkaasti mielipiteistään ja osallistujat uskalsivat esittää eriävät mielipiteensä. Kritiikkiä ilmaistiin lähes yhtä paljon kuin aloitteita ja ideoitakin, joten ryhmän toiminta noudatteli dynamiikaltaan kehitysvaihemallin toista osaa myös tältä osin. Kritiikki ilmaistiin rauhallisin sanakääntein ja ystävällisesti. Suurelta osin siitä johtuen toisen kokoontumiskerran ilmapiiri oli rento ja rauhallinen. Kuten odottaa saattaa, ryhmän tässä vaiheessa me-henkeä ei havaittu.

Päiväkirjamerkinnöistä ilmenee, että ryhmä tarvitsi puolessa välissä kokoontumista ryhmänohjaajalta lisämotivointia, jotta työ eteni. Lisäksi ilmeni, että kokemusasiantuntijat kokivat olevansa tärkeässä roolissa vertaiskommentoina ja että, usean asiantuntijan läsnäolo oli tarpeellista monipuolisen näkemyksen saamiselle.

Palvelumuotoilun näkökulmasta ryhmä saavutti toisen kokoontumiskerran tavoitteensa. Se sai selkiytettyä tehtävän näkökulman sekä päätettyä, millä keinoin toimintamallia lähdetään viemään eteenpäin.

12.3 Interventio 3 – Yhdessä tekeminen

Kolmannessa tapaamisessa ryhmää havainnoitiin motivaation ylläpysymisen, vuorovaikutuksen laadun ja ilmapiirin näyttäytymisen näkökulmista. Havaintoja tehtiin motivaation selvittämiseksi ideoiden määrän laskemisella, vuorovaikutuksen laadun merkkeinä seurattiin kritiikin ja vastustuksen määrää (taulukko 3). Lisäksi ilmapiiriä havainnoitiin yleisesti sekä kokoontumisen lopulla kysyttiin jokaisen oma käsitys ryhmän ilmapiiristä.

Tarkoitus oli myös havainnoida, onko kritiikki-vaihe jo ylitetty ja pääseekö ryhmä työskentelemään yhtenäisenä ryhmänä tavoitteensa eteen. Palvelumuotoilun kannalta tavoitteena oli saada ideat seulottua läpi ja aloittaa konkreettinen tekeminen.

Taulukko 3. Havainnointitaulukko.

Henkilö	Kritiikki ja vastustus (kpl)	Idea (kpl)	Poisjättäytyminen	Ilmapiiri hyvä (+/-)
A	-	2	1	+
B	6	4	-	+
C	2	3	-	+
D	-	-	5	+
E	-	-	2	+
F (Ryhmänohjaaja)	ei laskettu	ei laskettu	ei laskettu	+
G	1	5	-	+
H	-	5	-	+

Havainnoista huomaa, että kritiikki ja vastustus ovat vähenemässä ja ideoita esitetään enemmän. Puheenvuorokehä-kartasta voidaan huomata, että yksi aiempien kertojen hiljaisimmista ryhmäläisistä (E) on käyttänyt puheenvuoron useaan kertaan. Häneltä ei ole tullut laskettavissa olevaa selkeää ideaa tai kritiikkiä, mutta puheenvuoroja hän käyttänyt enemmän kuin aiemmilla kerroilla. Päiväkirjamerkinnoista käy ilmi, että hän kertonut omista kokemuksistaan ja kommentoinut positiivisesti toisten ideoita. Tämä kertoo ryhmän kolmannen vaiheen perusilmiöstä, me-hengestä. Ujoimmatkin ryhmäläiset alkavat olla tuttuja uuden ryhmän kanssa ja näin ollen he pystyvät tarjoamaan ryhmälle tärkeää tietoa.

Palvelumuotoilun kannalta kolmas kokoontumiskerta oli tuottoisa. Ryhmä toimi hyvin ryhmänohjaajan suunnitelman mukaisesti ja tuotti paljon materiaali terveydenedistämisen mallin toteuttamiseksi.

12.4 Interventio 4 – Taantuminen ja ryhmänohjaajan merkitys

Neljännellä kokoontumiskerralla ryhmän kehitysvaihemallin mukaisesti havainnoitiin vuorovaikutuksen määrää ja laatua sekä ryhmän jäsenten aktiivisuutta (taulukko 4). Aktiivisuus kirjattiin merkkamalla ylös vain pidempi puheenvuoro asiasta.

Palvelumuotoilun näkökulmasta tavoitteena oli konkreettinen tekeminen. Ryhmän tehtävänä oli terveyden edistämisen avuksi suunnitellun mallin hiominen.

Taulukko 4. Havainnointitaulukko.

Henkilö	Aktiivisuus (kpl)	Idea (kpl)	Poisjättäytyminen	Muita huomioita
A	5	1	-	-

B	3	6	-	-
C	3	5	-	Puhui asian ohi D:lle
D	-	-	5	Puhui asian ohi C:lle
E	5	-	-	-
F (Ryhmänohjaaja)	ei laskettu	ei laskettu	ei laskettu	-
G	3	2	-	-
H (Poissa)	-	-	-	-

Neljännellä kerralla oli havaittavissa selkeää motivaation laskua, joka ilmeni keskittymisen herpaantumisen ja levottomuutena. Jossain tapauksissa tämä ilmeni myös selkeänä asian ohi puhumisena (C ja D). Tämä oli tärkeä kohta ryhmänohjaajan taitojen merkittävyyden näkökulmasta: hänen oli saatava ryhmä innostumaan ja etenemään tavoitetta kohden. Tässä tapauksessa hän onnistui, ryhmä eteni tavoitetta kohden ja aktivoitui kokoontumisen lopussa selvästi.

Palvelumuotoilun kannalta tämä oli haastava kokoontuminen, sillä konkreettinen tekeminen oli saatava etenemään, jotta jotain valmista syntyisi. Ryhmänohjaaja käytti apuna ryhmän kahtia jakamista ja jakoi eri tehtävät ryhmille. Yksityiskohtien ratkaiseminen, kuten esitteen ulkonäön hiominen, ei vaadi suurta ryhmää tehtävää suorittamaan, vaan se saattaa jopa sujua paremmin pienryhmän tekemänä. Näin kävi tässäkin tapauksessa.

12.5 Interventio 5 – Tavoitteen saavuttaminen

Viimeisellä virallisella työskentelykerralla ryhmän havainnoinnin tavoitteena oli saada käsitys muun muassa ryhmän tunteista, kun ryhmä oli loppumassa. Ryhmäläisiltä kysyttiin tunteita tehdystä työstä ja että, miltä prosessi oli heistä henkilökohtaisesti tuntunut. Heille tarjottiin tunteiden sanoittamiseen sanat: haikeus, helpotus, voittajafiilis. Lisäksi kirjattiin ylös myös muita kommentteja. (Taulukko 5).

Palvelumuotoilun mallin mukainen tavoite oli mallin viimeistely ja operointi.

Taulukko 5. Havainnointitaulukko.

Henkilö	Helpotus	Haikeus	Voittajafiilis	Muuta
A	X		X	
B				
C		X	X	Haluaisi tehdä muitakin samanlaisia projekteja.

D			X	
E			X	Oli kiva olla avuksi.
F (Ryh- (Ryh- mänoh- jaaja)	ei kirjattu	ei kirjattu	ei kirjattu	ei kirjattu
G	X			
H			X	Oli todella yllättynyt, että ryhmä sai mallin valmiiksi.

Ryhmäläiset olivat sitoutuneita ryhmäänsä, kaikki olivat läsnä. Yhdestä osallistujasta oli havaittavissa sisäisen motivaation puuttuminen ja hän oli paikalla lähinnä ulkoisista syistä. Ryhmäläisten tuntemukset olivat pääsääntöisesti helpottuneita, että terveyden edistämisen malli saatiin tehtyä. Haikeuttakin oli havaittavissa uutta projektia toivottaessa. Ilmapiiri oli rento ja vapautunut. Vuorovaikutus ryhmäläisten kesken oli vilkasta ja huumoripitoista.

Palvelumuotoilun viidennen kerran tavoitteet täyttyivät mallin valmistuttua. Mallin Operaatio liikuntakaveri -pilotointi päätettiin käynnistää heti kokoontumisen jälkeen.

13 KOKEILUN TULOKSET LAAJENNETUN TYÖYHTEISÖMALLIN KÄYTÖSTÄ

Tähän osioon kokosin ja tiivistin keskeisimpiä tutkimustuloksia havainnoinnin ja teorian kautta. Samalla arvioin tutkimuksen toteutumista, ryhmäytymistä, kokemusasiantuntijoiden ja ryhmänohjaajan merkitystä sekä laajennetun työyhteismallin toimivuutta ja siirrettävyyttä.

13.1 Millaista ryhmän kehittämisprosessin mukaista ryhmäytymistä tapahtui?

Opinnäytetyön lyhytinterventiossa näkyi selvästi ryhmän kehittämisvaihemallin kulku, ja ryhmän kehittyminen noudatti pääsääntöisesti mallin kulkua. Ensimmäisillä tapaamiskerroilla miehet olivat jännittyneitä ja hiukan epävarmoja tehtävästään, kuten odottaa saattoi. Ryhmänohjaaja selvitti ryhmälle ensimmäisenä sen päätehtävän sekä työskentelytavan, jotta osallistujat konkreettisesti hahmottaisivat miksi he olivat tulleet paikalle. Tämä konkretisointi auttoi ryhmää nivoutumaan yhteen ja ryhmäytyminen pääsi alkuun. Tämä näkyi vuorovaikutuksen lisääntymisenä tapaamisten edetessä. Ryhmänohjaajan kertoes-

sa ryhmän merkityksestä alueen muille miehille hän pyrki sitouttamaan ryhmän tavoitteeseensa. Ryhmän me-henki syntyi odotetussa kohdassa prosessia ja kantoi interventioden loppuun asti. Ryhmäläiset toivoivat tulevaisuudessa vastaavia projekteja lisää. Uusien projektien toivominen kertoo ryhmän hyvästä ryhmäytymisestä ja yhdessä tekemisen tarpeesta.

13.2 Miten ryhmään vaikuttavat tekijät kehittyivät ryhmätapaamisten aikana?

Ryhmän motivaatiossa oli muutoksia kautta ryhmätapaamisten. Ensimmäisellä ja vielä toisellakin kerralla innostus kantoi ja motivaatio oli korkealla, sen huomasi kysymysten ja ideoiden määrästä. Kolmannella ja neljännellä tapaamisella motivaation tasossa oli selvästi laskua. Motivaation laskun huomasi huomion kiinnittymisenä muualle kuin käsillä olevaan tehtävään. Sisäisen ja ulkoisen motivaation rajaa oli hankala pelkästään havainnoimalla arvioida. Ryhmänohjaajan korostaessa ryhmän tehtävän merkitystä alueen muille miehille hän sai ryhmän ehkä kasvattamaan sisäisen motivaatiotaan. Sisäinen motivaatio määrittää tuleeko ihminen seuraavalla kerralla ryhmätapaamiseen.

Ryhmän työskentely oli aaltomaista ja keskinäisessä vuorovaikutuksessa vaihdettiin mielipiteitä paljon. Vuorovaikutus kehittyi odotetun mukaisesti. Ensimmäisellä tapaamisella hiljaisempia piti suostutella kertomaan itsestään, mutta tapaamisten edetessä nämä hiljaisimmatkin avautuivat ja antoivat panoksensa ryhmän toimintaan. Vuorovaikutuksessa tapahtui myös prosessin mukaista kuohuntaa, mutta ei odotetussa kohdassa ryhmän kehitysvaihemallia, vaan hiukan myöhemmin.

Ryhmän ilmapiiri oli niin salliva, että kahden ryhmäläisen tiivis keskinäisen vuorovaikutus asioista keskustellessaan, ei vaikuttanut sitä laskevasti. Ilmapiiri säilyi koko matkan interventioden läpi hyvänä ja positiivisena. Neljännellä kerralla ryhmän työskentelyilmapiirissä oli selvästi havaittavaa väsymystä, mutta tapaamisen loppua kohden tunnelma kohosi ja ilmapiiri palautui ennalleen. Prosessin aikana oli muutama kuohuntavaihe, mutta ne eivät vaikuttaneet havaintojen mukaan ilmapiiriin.

13.3 Mikä on kokemusasiantuntijan rooli laajennetussa työyhteisömallissa?

Kokemusasiantuntijoiden rooli oli merkittävä koko prosessissa. Kokemusasiantuntijoilla oli tässä tapauksessa laaja-alainen näkemys jo käytetyistä asennevaikuttamisen malleista ja siinä onnistumisesta sekä palveluiden tarpeesta-

kin käyttäjän näkökulmasta. He tiesivät kertoa suoraan, mikä toimisi ja mikä ei varmasti toimisi. Kokemusasiantuntijat kokivat itsensä arvokkaiksi osaksi isompaa kokonaisuutta, joka oli tärkeä osa miesten sisäisen motivaation synnyssä. He saivat myös vertaistukea miesten terveyden edistämisestä keskustellessaan ja kokivat olevansa päteviä mielipiteineen. Kokemusasiantuntija oli työryhmässä samalla asiantuntijatasolla kuin kuka tahansa osallistuja.

13.4 Mikä on ryhmänohjaajan merkitys prosessissa?

Ryhmänohjaajan päämäärätietoinen ja hyvin suunniteltu toiminta kantoi ryhmän eteenpäin prosessin vaiheiden yli. Ryhmänohjaajalla on suuri vastuu laajennetun työyhteisömalli-ryhmän vetämisessä. Ryhmän kokoamiseen ja ryhmän toimintaan on syytä varata riittävästi aikaa. Yhteisen päämäärän kirkastaminen, tahtotilan rakentaminen ja keskinäisen luottamuksen sekä vuoropuhelun saavuttaminen ovat asioita, jotka vievät aikaa. Ryhmänohjaajalla tulee olla hyvä sosiaaliset taidot ja hänen on tunnettava ryhmän kehitymisprosessi, jotta voi auttaa ryhmää selviämään kustakin vaiheesta eteenpäin. Tämän lisäksi ohjaajan on fokuoitava koko ajan ryhmän olemassaolon syyhyn, tavoitteeseen. Hänellä on oltava myös käsitys palvelumuotoilun vaiheista, jotta tavoitteeseen päästään ja saadaan luotua jotain uutta tai kehitettyä vanhaa.

13.5 Miten käyttökelpoinen laajennettu työyhteisömalli on miesten terveyden edistämiseksi?

Laajennettu työyhteisömalli on toimiva tapa miesten terveyden edistämisen mallien luomiseksi. Työryhmällä on antaa suoraan käytännön kokemukset koko ryhmän käyttöön ilman, että tarvitsee pilotoida ideoita erillisillä ryhmillä. Ammatillaiset osaavat tuoda pöytään käytössä olevat elementit, joita kokemusasiantuntijoiden kanssa käsitellään. Malli sopii siirrettäväksi organisaatioihin käytännön työkaluksi palvelutoimintoja kehitettäessä. Palvelumuotoilun mukainen suunnittelu on hyvä kehys työyhteisömallin prosessiin.

14 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli havainnoida laajennetun työyhteisömallin toimivuutta ryhmätyöskentelyssä ja sen toimivuutta välineenä tietyn ennalta määrätyn tavoitteen saavuttamiseksi. Seuraavassa kappaleessa tarkas-

tellaan mallin toimivuuden edellytyksiä terveydenedistämisen välineenä tekemieni havaintojeni kautta.

14.1 Tulosten tarkastelu

Parhaimmillaan ryhmä pystyy huimiin suorituksiin yksilöihin verrattaessa. Ihmiset innostuvat ryhmässä toisistaan, ja he tuovat ryhmään jotain itsestään ja asiantuntemuksestaan. Ihmiset pystyvät myös tarkastelemaan ryhmässä olemistaan ja kehittymään siinä, niin että ryhmän yhteinen tavoite voi toteutua parhaalla mahdollisella tavalla. (Kopakkala 2011, 43.)

Ryhmätoiminnalla on siis paikkansa asioiden hoitamisessa, mutta ryhmämallin käytössä on myös omat haasteensa. Ennen kuin ryhmän tehtävää ryhdytään käymään ryhmässä läpi, olisi hyvä selvittää henkilöiden suhtautuminen yleisesti ryhmässä työskentelyyn. Kutsussa (liite 3) kerrottiin kyseessä olevan ryhmässä tapahtuva ideointi miesten terveyden edistämiseen, joten tässä lyhytinterventiossa lähtökohdat ryhmätyöskentelyyn olivat hyvät. (Ks. Judge ym. 2013, 272, 297.)

Uutta ryhmää perustettaessa yksilöiden rooleja ryhmätilanteissa ei voi ennalta tietää tai edes arvioida, mutta ammattilaisen roolin voi olettaa olevan tietynlainen. Laajennettua työyhteisömallia perustettaessa yksilövalinnat perustuvat joko ammattilaisnäkökulmaan tai kokemusasiantuntijanäkökulmaan. Vaikka näitä näkökulmia ei työryhmässä korosteta, kaikkien ollessa jonkun tiedon ammattilaisia, on ryhmässä odotettavissa erilaisia rooleja. Näiden roolien sisällä on osallistujien omat henkilökohtaiset roolit, jotka selviävät vasta ryhmätyöskentelyn aikana. Ryhmässä olevien yksilöiden aiemmat kokemukset vaikuttavat aina ryhmässä toimimiseen. Lisäksi, vaikka ryhmäläinen pystyy hiukan muuttamaan käytöstään ja rooliaan ryhmän tarpeiden ja odotusten mukaisesti, on perusrooli ryhmässä aina pohjimmiltaan samankaltainen. Ujosta yksilöstä ei siis kuoriudu päällepäsmäriä. Ryhmään ei myöskään mahdu montaa päällepäsmäriä, vaan roolit vaativat itselleen aina vastaroolit. Tässä ryhmässä roolit olivat melko selviä ja esimerkiksi päällepäsmäri nousi esiin toisella ryhmäkerralla. Koska ryhmässä korostettiin jokaisen tasa-arvoista osallistumista ja jokaiselle annettiin puheenvuoro vuorollaan, ei päällepäsmärin toiminta haitannut ryhmän tehtävän suorittamista. (Ks. Kopakkala 2011, 56, 110.)

Kokemusasiantuntijoiden valinnan laajennettuun työryhmään tulisi perustua ensisijaisesti sisäisen motivaation asioihin. Halu oikeasti muuttaa asioita tai tehdä muutoksia ovat sisäisen motivaation ansiota. Moranin ja kumppaneiden tutkimuksessa (2013) todettiin vertaistytön tekemisen lisäävän juuri sisäistä motivaatiota. Yhteistyö vertaisten kanssa vuorostaan lisää yksilön koherenssia ja pätevyyden tunnetta. Tämä oli mielestäni merkittävä lisä kokemusasiantuntijoille, vaikka se ei ollut tämän ryhmätoiminnan ensisijainen tavoite. Ulkoisen motivaation keino, kuten palkkion saaminen tai muunlainen hyödyke saattaa saada ihmisen osallistumaan ryhmään, vaikkei tämä oikeasti ole asiasta kiinnostunut ja motivoitunut. (Moran ym. 2013.)

Kokemusasiantuntijat tulivat paikalle tietämättä perustietoja enempää, mutta heille oli korostettu vaikuttamisen mahdollisuutta (liite 3). Tässä laajennetussa työyhteisömallissa kokemusasiantuntijoilla oli mielenterveyskuntoutujan status, jolloin motivointi osallistumaan oli tarpeellista ja perusteltava hyvin. Tarjoilulla oli siis tietoinen rooli ulkoisen motivaation kannalta, samoin kuin päätöslounaalla. Tässä tapauksessa ulkoisella motivaatiolla ei tehty kuitenkaan työryhmätyöskentelystä tyhjäksi, sillä lähes kaikilla oli myös sisäinen motivaatio työskennellä asian parissa. Kokemusasiantuntijoissa oli yksi henkilö, joka oli selkeästi paikalla muiden painostuksesta tai ehkä tarjoilun vuoksi. Hänen panoksensa ryhmän toimintaan oli olematon, hän vastasi kysyttäessä, mutta koska hänen mielenkiintonsa oli muualla, saattoi vastaus olla irti asiayhteydestä. Ulkoinen motivaatio sai heidät ehkä lähtemään ensimmäisellä kerralla tapaamiseen, mutta sisäinen motivaatio sai heidät työskentelemään yhdessä tehtävämme eteen ja palaamaan uudelleen. Sisäisen motivaation osuus kokemusasiantuntijoiden osallistumisessa laajennettuun työyhteisömalliin on siis mielestäni merkittävä.

Ryhmäkoon ollessa oikean kokoinen ryhmä toimii ideaalisesti tavoitteeseensa nähden. Ryhmän koon tulisi olla suhteessa sille annettuun tehtävään. Tämä ryhmä, 8-9 henkilöä, oli ideaalikokoinen tähän tehtävään, sillä isommat ryhmät sopivat paremmin faktatietojen hankintaan, kun taas pienemmät ryhmät käytännön tekemiseen. (Robbins, Judge, Millett, & Boyle 2013, 234.)

Ryhmänohjaajan merkitys on ryhmän toiminnan kannalta suuri, monesta näkökulmasta. Hänen tulee tietää mihin suuntaan ryhmäänsä luotsaa. Öystilän tutkimuksessa vuodelta 2002 todettiin, että ryhmän ohjaaminen ja ryhmän

luotsaaminen toimivaksi kokonaisuudeksi vaatii ryhmänohjaajalta taitoa tunnistaa kaikki ryhmän kehittymisen vaiheet, jotta hän osaa reagoida oikeisiin asioihin ja oikealla hetkellä. (Öystilä 2002.)

Ryhmän tavoitteiden tulisi olla yhtenevät, jotta niitä kohden voidaan edetä systemaattisesti. Ryhmänohjaajan vastuu on myös tässä suuri, hänen on muistettava miksi ryhmä on perustettu ja mikä aika on ryhmällä käytettävissä tavoitteeseen pääsemiseen. Työskentelyajan ollessa lyhytinterventiomallissa lyhyt, on tulos ryhmänohjaajan taidoista riippuvainen, kuten Redenburg ja van der Veen jo 1990-luvulla tehdyssä tutkimuksessaan osoittivat. (Redenburg ym. 1990.)

Vuorovaikutus on tärkeä osa ryhmän toimintaa ja ryhmänohjaajan tulee huolehtia kaikkien ryhmäläisten oikeudesta sanoa mielipiteensä. Vuorovaikutus edistää hyvää ilmapiiriä, ja se taas edistää ryhmän tavoitteen toteutumista. Kauniston tuoreen tutkimuksen (2015) haastatteluissakin jokainen ryhmänjohtaja nosti esiin ryhmän ilmapiirin merkityksen ryhmän tavoitteiden saavuttamisessa. Tämän lisäksi vuorovaikutus itselle tutuista aiheista on tärkeää kokemusasiantuntijoille. Ketokiven tutkimuksessa, *Sharing the same fate* (2009), käsitellään vertaistuen ja vuorovaikutuksen merkitystä sekä sen tärkeyttä, ja siinä käy ilmi, että vertaistuella ja sen sisältämällä vuorovaikutuksella on voimaannuttava, jopa parantava, vaikutus. Uskon, että tässäkin interventiossa yleinen vuorovaikutus, tasavertaisuus ja ryhmään kuulumisen toivat mielen-terveyskuntoutujille arvokasta koherenssin tunnetta. Lisäksi Ropposen tutkimuksessa vuodelta 2011 kokemusasiantuntijuus nähtiin ainutlaatuisena toimintana sisältäen sekä henkilökohtaisen voimaantumisen että myönteiset vaikutukset päihde- ja mielenterveyteen liittyviin asenteisiin. (Ketokivi 2009; Ropponen 2011.)

Terveysten edistämisen mallista *Operaatio liikuntakaveri* tuli teoriassa toimiva miesten terveyden edistämisen malli, joka on kehitetty laajennetulla työyhteisömallilla. Merkittävät asiat mallin käytössä on ryhmäohjaajan taidot ja kokemusasiantuntijoiden tiedon arvostaminen ja sen hyödyntäminen. Ei riitä, että he ovat läsnä, vaan heidän tietonsa on osattava hyödyntää. Samoin kuin paikalla olleiden asiantuntijoiden tieto omasta alastaan on tärkeää. Tämän yhdistelmän ansiosta ryhmä tuli heti tietoiseksi mahdollisista tulevista ongelmista toteutuksen tai sisällön suhteen. Aiemmin vastaavat ongelmat on jouduttu

konsultoiden tai pilotoiden selvittämään, joka on vienyt aikaa ja mahdollisesti katkaissut ryhmätoiminnan. Laajennetun työyhteisömallin siirto varsinkin kuntakentälle on ehdottoman tärkeää. Simonssen tutkimuksen 2013 tulokset todistavat kolmannen sektorin ja virkamiesten yhteistyön, eli toisin sanoen laajennetun työyhteisömallin, tarpeellisuuden terveyden edistämässä kuntakentällä. Eikä malli ole käyttökelpoinen ainoastaan terveydenedistämisen saralla vaan jokaisessa kunnan palvelun tai toiminnan suunnittelussa tai kehittämisessä. (Simonssen 2013.)

Laajennetun työyhteisömallin toimivuus perustuu kombinaatioon, joka koostuu hyvästä ryhmäytymisestä, ryhmänohjaajan ohjaustaidoista, kokemusasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden tietojen yhdistämisestä sekä niiden käytöstä. Laajennettu työyhteisömalli on periaatteessa mihin tahansa organisaatioon siirrettävissä oleva malli, joka noudattelee palvelumuotoilun ajatusta.

14.2 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavuuden kannalta havainnoinnin sekä sisällön analyysin hankaluutena on, että tutkija ei pysty tarkastelemaan prosessia sataprosenttisesti objektiivisesti, vaan tulos perustuu väistämättäkin tutkijan subjektiiviseen käsitykseen havainnosta ja prosessin analyysistä. Ongelma ei kuitenkaan ole suuri silloin, kun on havainnoitu vain ilmisältöä. (Kyngäs ym. 1998, 10.)

Havainnointitutkimuksessa varsinkin on tärkeää pohtia kuinka paljon löydökset eli tutkijan johtopäätökset vastaavat tutkimuskohteen todellista toimintaa ja ovatko havainnot puolueettomia. Puolueettomuus nousee esiin esimerkiksi siinä, havainnoiko tutkija esimerkiksi kaikkia neutraalisti, sukupuolesta tai iästä riippumatta. (Tuomi ym. 2013, 136.)

Tutkimustulosten luotettavuuden arviointia on mahdollista tehdä vertaispalautteen avulla. Tällöin pyydetään toisen tutkijan arvio prosessista tutkimustulosten arviointia varten. (Tuomi ym. 2013, 142.)

Tässä työssä luotettavuutta lisäsi se, että tietoisesti pyrin havainnoimaan puolueettomasti ja lisäksi vertailin havaintojani vertaisosallistujani kanssa. Vertaisosallistuja oli toinen terveydenedistämisen koulutusohjelman opiskelija. Luotettavuuden ja objektiivisuuden lisäämiseksi pidin myös päiväkirjaa interventioiden jälkeen, jotta mikään havainto tai huomio ei jäisi muistinvaraiseksi. Käytin työni luotettavuuden arvioinnissa myös face-validia, eli menetelmää,

jossa tulokset esitellään henkilölle, joka on ollut osana tutkittavaa ilmiötä. Häneltä pyydetään mielipide vastaako analyysin tulokset todellisuutta. Tämän opinnäytetyön analyysin tulokset esiteltiin face-validin mukaisesti interventioiden ryhmänohjaajalle. (Kyngäs & ym. 1998, 10.)

14.3 Tutkimuksen eettisyys

Opetus- ja kulttuuriministeriö on perustanut tutkimuseettisen neuvottelukunnan, jonka tehtävänä on valvoa tutkimushankkeiden lainmukaisuutta ja eettisyyttä. Tämä neuvottelukunta on laatinut ohjeistuksen menettelytapojen noudattamiseen. Ohjeistuksessa mainitaan rehellisyys, yleinen huolellisuus, tarkkuus tutkimustyössä ja tulosten käsittelyssä sekä niiden arvioinnissa. (Hirsjärvi ym. 1997, 24.)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaan tutkimukseen osallistuminen tulee olla täysin vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistuvilla tulee olla tarpeeksi tietoa tutkimuksesta ja siihen liittyvistä asioista. Tutkittava voi antaa suostumuksensa suullisesti, kirjallisesti, tai hänen käyttäytymisestään voi olla muutoin tulkittavissa hänen ilmaisensa suostuneensa tutkimukseen. (Tutkimustieteellinen neuvottelukunta.)

Interventioihin osallistuvat mielenterveyskuntoutujat ja muut osallistujat olivat paikalla vapaaehtoisesti. Osallistujille oli ennakkoon kerrottu millaisesta interventiosta on kyse ja mitä heidän toivotaan tekevän, sekä informoitu opinnäytetyönä suoritettavasta havainnointitutkimuksesta koskien heidän työskentelyään. Opinnäytetyöhön oli haettu tutkimuslupa Kakspy ry:ltä ja tarvittavat paperit oli allekirjoitettu ja toimitettu opintotoimistoon ennen interventioiden alkua. Noudatin interventio-tilaisuuksissa ja opinnäytetyössäni vaitiolovelvollisuutta ja suhtauduin osallistujiin kunnioittaen heidän arvoaan ja mielipiteitään.

Kirjallinen työni on eettisiä arvoja noudattaen tehty. Lähteet ovat oikein perusteiden haettu vastaamaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon vaatimuksia.

14.4 Kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita

Palveluiden kehittäminen kuntasektorilla pyrkii asiakkaan ja kunnan yhteisen tavoitteen toteutumiseen. Crawfordin ja kumppaneiden Britanniaan sijoittuvassa tutkimuksessa vuodelta 2003 todettiin, että yhtenäisten säännösten ja käytäntöjen puute oli selkeä este yhteistyölle. Virkamiehen on ymmärrettävä asia-

kasta, mutta myös asiakkaan ymmärrettävä virkamiestä, jotta palvelun kehittäminen tai uudistaminen onnistuu. Molemmille on annettavaa, asiakkaalla kokemusta ja virkamiehellä tietoutta ja niitä molempia voidaan hyödyntää palvelujen suunnittelussa ja kehittämisessä. (Crawford, Alridge, Bhui, Rutter, Manley, Weaver, Tyrer. & Fulop 2003.)

Palveluiden kehittämiseen tulisi käyttää laajennettua työyhteisömallia, jotta jokainen osa-alue tulisi nähdäksi. Mallin käyttäminen vaatii onnistuakseen hyvän rekrytinnin, toimivan ryhmän, osaavan ryhmänohjaajan ja tavoitteen.

Laajennetun työyhteisömallin käytännön osaajilla olisi kysyntää kouluttajina ja ryhmänvetäjinä. Ryhmänohjaajia pitäisi varta vasten kouluttaa toimimaan tällaisen mallin kanssa. Ryhmänohjaajia koulutetaan liikuntaryhmienohjaamisesta vertaistoiminnan ohjaajiksi, joten miksei sitten laajennetun työyhteisömallin ohjaajiksi. Mallin käyttöä voisi kouluttaa virkamiehille, jotka voisivat toimia kunnan omina laajennetun työyhteisömallin ohjaajina yli organisaatorajojen. Koulutetun ohjaajan voisi tilata myös vaikka konsulttiyhtiöstä, ohjaaja ohjaisi ryhmän tilauksesta tavoitteeseensa.

Kyseessä oleva ohjaaminen tosin vaatii äärimmäisen herkkää otetta, sillä usein ryhmissä ratkaistaan toimimatonta palvelua tai palveluprosesseihin liittyviä ongelmia, jotka herättävät usein paljon tunteita. Harvoin toimivaa tai ongelmatonta asiaa lähdetään kehittämään, joten jonkinlainen ohjauskokemustausta tulisi olla ja toimiva sosiaalinen pelisilmä, jota mahdollinen räjähdysherkkätilanne saattaa vaatia. Kenestä tahansa ei siis ole laajennettua työyhteisömallia ohjaamaan, joten koulutetut ohjaajat voisivat olla tulevaisuutta.

Laajennetun työyhteisömallista, palvelumuotoilun tukemana, vaikuttuneena ehdotin Kotkan kaupungin liikuntapalveluille mallin käyttöä uimahallin tulevan remontin suunnittelussa. Mallia aiotaan käyttää tarvesuunnittelu-vaiheessa kartoittamaan palveluiden ja tilojen muutostarvetta.

Tulevaisuudessa kannattaisi tehdä havaintotutkimus siitä kuinka hyvin laajennettu työyhteisömalli toimii muille aloille siirrettynä. Mielenkiintoista olisi myös tietää, miten tämä lyhytintervention ryhmätyöskentely vaikutti miehiin ja heidän terveyteensä. Kehittämistutkimuksena haluaisin ehdottomasti nähdä laajennetun työyhteisömallin ohjaajakoulutus-sabluunan.

LÄHTEET

- Ahonen, S., Kostianen, E., Rissanen, P., Rotko, T. & Verho, T. 2014. Kokemukset käyttöön, kokemusasiantuntijatoiminnan kehittäminen. THL, työpäpaperi 36/2014. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125488/URN_ISBN_978-952-302-373-4.pdf?sequence=1 [viitattu 25.11.2015].
- Ahvenainen, E. 2011. Luottamus työyhteisössä. Työyhteisön kehittämisprojektista transformationaalisen johtajuuden tarkasteluun. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Asikainen, P. 1999. Yhteisön aktivointi: toimintatutkimus sosiaali- ja terveystoimen työssä. Väitöskirja. Hoitotieteenlaitos. Tampereen yliopisto.
- ATH 2012. Alueellinen terveys- ja hyvinvointitutkimus. Saatavissa: <http://www.terveytemme.fi/ath/> [viitattu:2.4.2015].
- Bierhoff, H-W. & Muller, G. 2004. Leadership, mood, atmosphere and cooperative support in project groups. *Journal of Managerial Psychology*, Vol 20 No 6, 483-497.
- Devonis, D. 2010. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, Vol. 46 Issue 4.
- Etelä-Suomen mielenterveys- ja päihdepalvelujen kehittämishanke Mielen avain. <http://www.mielenavain.fi> [viitattu 3.12.2015].
- Graig, A. 2011. Farewell LINKs--hello Health Watch. *Primary Health Care* 21 (6).
- Heikkinen, H. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Toim. Valli, R. & Aaltola, J. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkinen, H.L.T. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa: Siinä Tutkija missä tekijä, toim. Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R. & Moilanen P. Jyväskylä: Atena.
- Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä, moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Jankko, T. 2008. Mielenterveyden kokemusasiantuntijuuden merkityksiä kuntoutujien ja omaisten ryhmäkeskusteluissa. Pro-gradu tutkielma. Sosiaalipoliittikan ja sosiaalityön laitos. Tampereen yliopisto.
- Judge, T. & Robbins S. 2013. *Organizational Behavior*. Edition 15. Pearson Australia.
- KAKSPY ry. <http://www.kakspy.com/sivut/> [viitattu 18.4.2015].
- Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy.

Kauppila R. 2000. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kaunisto, M. 2015. ”Mun tärkein tehtävä on se, et siellä olis hyvä fiilis” . Ryhmänjohtajien käsityksiä ryhmän ilmapiiristä ja siitä huolehtimisesta. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma. Viestinnän, median ja teatterin yksikkö, Tampereen yliopisto.

Ketokivi, K. 2010. The Relational Self, the Social Bond and the Dynamics of Personal Relationships. Väitöskirja. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto.

Ketokivi, K. 2009. Sharing the same fate. The social bond between the self and fellow sufferers in the context of peer support'. *European Societies* 11(3): 391–410.

Kimbell, L. 2011. Designing for service as one way of designing services. *International Journal of Design*, 5(2), 41–52.

Kokkaret, M. & Nurkkala, P. 2012. Sosiaalityön profession asema kunnallisten hyvinvointipalvelujen rakennemuutoksessa. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1998. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* vol 11, no.1/-99.

Laine, A., Ruishalme, O., Salervo, P., Siven, T. & Välimäki, P. 2009. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Laitila Minna. 2010. Asiakkaan osallisuus mielenterveys- ja päihdetyössä. Väitöskirja. Terveystieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto.

Laitila, M. & Pietilä, A-M. Työntekijöiden käsityksiä asiakkaan osallisuudesta mielenterveys- ja päihdetyössä. *Tutkiva Hoitotyö* 2012:10(1): 22–31.

Larjovuori, R.-L., Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K. & Manka M-L. 2013. Asiakkaat kuntapalveluiden kehittäjiksi. Opas tehokkaan osallistumisen työkaluihin. Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulu. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Lehto, P. 2011. Alkusanat. Teoksessa *Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen*, toim. Miettinen, S., 9–11. Saatavissa:

https://www.teknologiainfo.net/sites/teknologiainfo.net/files/documents/pdf/Palvelumuotoilu_alkusivut.pdf [viitattu 20.3.2016].

Lindfors, S. 2010. Asiakasjäsenen kokemuksia erikoissairaanhoidon neuvonta-antavan potilasryhmän toiminnasta. Pro gradu-tutkielma. Terveystieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto.

Mayer J., Faber, M. & Xu X. Seventy-five years of motivation measures (1930-2005): A descriptive analysis. *Motivation and Emotion* 2007.

- MIETIPPÄ. Etelä-Kymenlaakson mielenterveys- ja päihdestrategia http://www.kotka.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/kotka/embeds/kotkawwwstructure/21240_Etela-Kymenlaakson_mielenterveys-ja_paihdestrategialuonnos_2012-20161.pdf [viitattu 18.4.2015].
- Mold, A. 2010. Patient Groups and the Construction of the Patient-Consumer in Britain: An Historical Overview. *Journal of Social Policy* 39 (Oct 2010): 505-521.
- Moran, G., Russinova, Z., Yim, J. & Sprague, C. 2013. Motivations of person with Psychiatric Disabilities to Work in Mental Health Peer Services: A Qualitative Study Using Self-Determination Theory. *J Occup Rehabil* 2014 24:32-41.
- Moritz, S. 2005. Service design. Practical acces to an evolving field. Köln International school of design.
- NAPP, National Association for Patient Participation. Saatavissa: <http://www.napp.org.uk/healthwatch.html> [viitattu 26.11.2015].
- Niemistö, R. 1998. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Vantaa: Gaudeamus Oy.
- Nyystilä, J. 2007. Esimiesten vuorovaikutusosaaminen. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Paananen, K. 2009. Ryhmän jäsenten roolit. Kandidaatin tutkielma. Ilmavoimat.
- Pennington, D.C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Raunio, I. 2005. Ryhmän vuorovaikutusprosessit sairaalaosaston yhteisökokouksissa. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Regenburg, R. & van der Veen, F. 1990. Marketing ergonomics within multidisciplinary project teams. *Ergonomics*, Vol 33, 553–556.
- Ropponen, M. 2011. Kokemusasiantuntijuus kehittämisen välineenä Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin psykiatrian toiminta-alueella. Pro Gradututkielma. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Vaasan yliopisto.
- Robbins, S., Judge, T.A., Millett, B. & Boyle, M. 2013. *Organisational Behaviour*. Edition 7. Pearson Australia.
- Rutter, D., Manley, C., Weaver, T., Crawford, M. J. & Fulop, N. 2004. Patient or Partners? Case studies of user involmenting the planning and delivery of adult mental health services in London. *Social Science Medicine* 58, 1973–1984.
- Salminen, S. 2006. Sosiaalipsykologinen ryhmäkeskustelumenetelmä työliikenteen turvallisuuden parantamisessa. *Psykologia* 2/2006:93-172, 107-111.
- Simonssen, N. 2013. Health promotion in local contexts and enabling factors: A study of primary healthcare personnel, local voluntary organizations and political decision makers. Väitöskirja. Lääketieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto.

Sotkanet. Työttömien määrä työvoimasta prosentteina. Saatavissa: <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu> [viitattu 2.4.2015].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Syrjäytymisen ja köyhyyden ehkäiseminen. Päivitetty 23.1.2015. Saatavissa: http://www.stm.fi/hyvinvointi/osallisuuden_edistaminen/syrjaytymisen_ja_koyhyden_ehkaisu [viitattu: 2.4.2015].

STM (2009) Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma: Mieli 2009 -työryhmän ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009: 3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112002/passthru.pdf?sequence=1> [viitattu 25.11.2015].

Suojanen, U. 1992. Toimintatutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä. Helsinki: Finn Lectura.

THL. Ehkäisevä mielenterveystyö kunnissa. 2009. Saatavissa: <https://www.thl.fi/documents/10531/106402/Kide%202009%206.pdf> [viitattu 18.4.2015].

THL, Kansallinen mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/kansallinen-mielenterveys-ja-paihdesuunnitelma> [viitattu 18.4.2015].

Tuckman, B. W. 1965. Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin* 63, 384-399.

Tuckman, B. W. & Jensen, M. A. 1977. Stages of Small-Group Development Revisited. *Group and Organisation Studies* 2; 419–427.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimustieteellinen neuvottelukunta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laattimat eettiset periaatteet. Saatavissa: <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4/periaatteet> [viitattu 23.4.2015].

Virtanen, M. 2009. Ryhmäytymisen ja ryhmädynamiikan perusteet johtamisen näkökannalta. Kandidaatin tutkielma. Maavoimat.

Öystilä, S. 2002. Artikkel. Teoksessa Ongelmaperustainen pedagogiikka - teoriaa ja käytäntöä, toim. Poikela, E., 88–114. Tampereen Yliopistopaino Juvenes Print Oy.

MUOTOUTUMINEN

Havainnointilomake 1

Ryhmän ohjaajan suunnitelma: Mahdollisuuksien kartoitus ja asiakasymmärrys

Tavoite: Selvittää ryhmäläisten motivoitumisen taso ja sitoutuminen

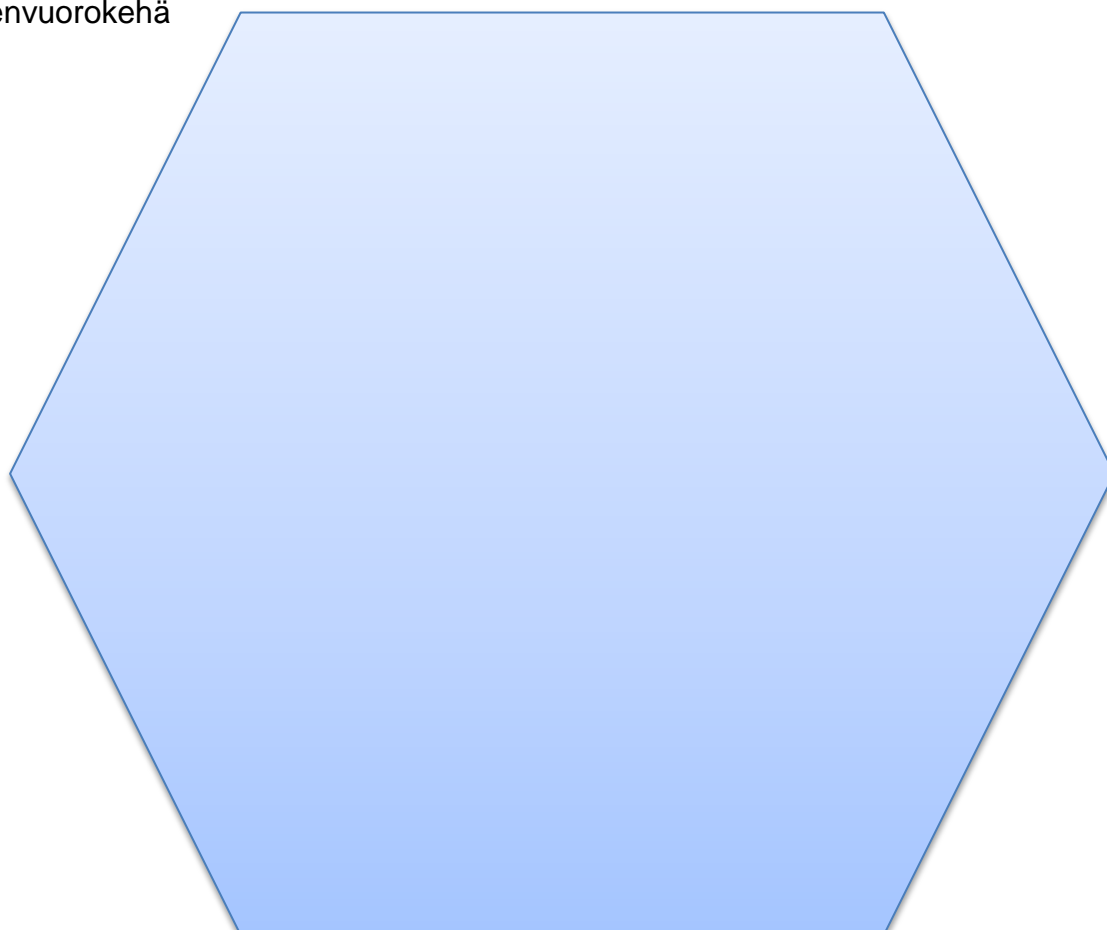
Suunnitelma: Motivoitumisen havainnointi

Toteutus: Tulkitaan puheenvuorot asian puolesta, lasketaan esitetyt ideat ja kysymykset (kpl) sekä kirjataan fyysiset innostumisen eleet.

Arviointi:

Havainnointi	A	B	C	D	E	F	G	H
Puh.vuoro +								
Innostus								
Kysymys								
Idea								
Selkeä hiljaisuus								
Yhteensä								

Puheenvuorokehä



Päiväkirjamerkintöjen apukysymykset

- Tunnelma
 - Olivatko osallistujat vaivautuneita? Rentoja? Tunsivatko entuudesta? Ventovieraita keskenään?
- Vuorovaikutus
 - Puhuvatko vapaasti? Olivatko kaikki hiljaa? Kuuntelivatko kiinnostuneina? Oliko huumoria? Yhteishenkeä?
- Ryhmänvetäjän rooli
 - Innostava? Saiko innostuksen tarttumaan? Jos ei, miksi ei?
- Tavoitteen esille tuonti, Kokoontumisen tehtävän esille tuonti
 - Reagointi, Innostusta? Vaivautuneisuutta?
- Toiminnan aloittaminen
 - Ideoita? Vaivautuneisuutta? Ryhmänvetäjän rooli?
- Tila?
- Tarjoilu?
- Saapuminen, kuljetus?
- Muuta huomioita?



7.4.2015

Hei!

Kaakkois-Suomen sosiaalipsykiatrinen yhdistys (Kakspy ry.) on osallisena Kymenlaakson ammattikorkeakoulun (KYAMK) hallinnoimassa ja Terveysten- ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) rahoittamassa hankkeessa, jossa pyritään löytämään uusia menetelmiä miesten terveyden edistämiseen.

Kohderyhmänä hankkeessa ovat kymenlaaksolaiset 18- 64 v. miehet ja Kakspy ry. osaltaan on mukana kehittämässä näitä uusia menetelmiä, joilla voidaan miesten terveyttä tukea ja edistää. Tässä hankkeessa on erityisen tärkeää, että saamme mukaan **teitä miehiä**, joita terveys ja siihen vaikuttaminen kiinnostaa. Terveysten edistämisen aihealueita voivat olla esim. tupakoinnin vähentäminen/ lopettaminen, päihteiden käytön vähentäminen/ lopettaminen, terveellinen ja monipuolinen ravitsemus, liikunnan lisääminen tai hyvän mielenterveyden edistäminen.

Siksi kutsummekin **SINUT** mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan ideointia, miten haluaisit ja toivoisit, että miesten terveyttä voitaisiin paremmin tukea ja edistää? Millaista ohjausta, apua ja tukea mies tarvitsee, jotta em. asioihin voisi vaikuttaa? Käytämme suunnittelussa ja toteutuksessa mallia, jossa miehet, työntekijät, omaiset ja opiskelija(t) yhdessä tuovat oman kokemus- ja asiantuntijuutensa asian pohtimiseen.

Tavoitteena on, että tapaamme **toukokuussa 2015 yhteensä 5 kertaa, tapaamisten keston ollessa n. 2 tuntia kerrallaan**. Mukaan sinun lisäksi toivoisimme saavamme omaisia/ läheisiä, joita aihe kiinnostaa. Yhteisiin tapaamisiin osallistuu **Kakspy ry:n puolelta työntekijäedustajina Jari Peltola ja Minna Kurttila sekä terveyden edistämisen opiskelija Marjo Vainio**. "Miesasiantuntijoita" eli sinua ja omaisia toivomme saavamme mukaan 6-8 kpl, ryhmän koon ollessa yht. n. 10-12 henkeä.

Tapaamiset toteutetaan Kotkansaarella (tarkempi osoite myöhemmin). Jokaisessa tapaamisessa on tarjolla kahvia ja pikkupurtavaa. Lisäksi viimeisen tapaamiskerran jälkeen 13.5 päätämme tapaamiset yhteiseen ravintolaruokailuun. Mikäli sinulla on vaikeuksia tulla tapaamisiin omatoimisesti, autamme tarvittaessa kuljetuksissa.

Näissä tapaamisissa noudatamme vaitiolovelvollisuutta ja hankkeessa ei tulla käyttämään kenenkään henkilötietoja niin, että yksittäisiä osallistujia voitaisiin hankkeen raportoinnista tunnistaa.

Lisätietoja saat:

Minna Kurttila
Kakspy ry. p. 040- 7103 219

Jari Peltola
Kakspy ry. p. 040- 7103 203

Tapaamiskerrat:

ma 4.5 klo 14-16

pe 8.5 klo 14-16

ke 13.5 klo 14-16

ti 5.5 klo 16-18

ma 11.5 klo 12-14 (tarv. klo 16 asti)

ke 3.6 klo 14-16 (yhteenveto ja arviointi)

Tervetuloa yhdessä miettimään ja kehittämään terveyttä ja hyvinvointia, juuri SINUN kokemustieto on tärkeää!

Tutkimustaulukko

Tutkimuksen tekijä, vuosi ja nimi.	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite. Menetelmä ja aineisto	Tulokset
<p>Ahonen Sanna, Kostiainen Elisa, Verho Tanja, Rissanen Päivi & Rotko Tuulia. 2014. Kokemukset käyttöön, -kokemusasiantuntijatoiminnan kehittäminen.</p>	<p>THL toteutti selvityksen kokemusasiantuntijatoiminnasta Suomessa. Selvityksen tavoitteena oli kokemusasiantuntijatoiminnan laajuuden ja käyttökohteiden kartoittaminen, käyttökokemusten selvittäminen sekä toiminnan kehittämiskohteiden tunnistaminen. Kysely toteutettiin verkkolomakkeella (Webropol). Kyselyyn vastasi 104 henkilöä eri puolilta Suomea.</p>	<p>Vastauksista ilmeni, että kokemusasiantuntijuutta oli hyödynnetty useimmissa hankkeissa ja toiminnoissa. Kaiken kaikkiaan vastausten perusteella voitiin päätellä, että kokemusasiantuntijuuden tarjoama lisäarvo on ymmärretty viime vuosina, ja sen hyödyntäminen on kasvanut merkittävästi.</p>
<p>Ahvenainen, Erika. 2011. Luottamus työyhteisössä. Työyhteisön kehittämisprojektista transformationaalisen johtajuuden tarkasteluun.</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella työyhteisön vuorovaikutussuhteita työhyvinvoinnin ja luottamuksen näkökulmasta. Kvalitatiivinen haastattelututkimus +essee. 19 haastattelua</p>	<p>Tulokset osoittavat, että vuorovaikutuksen osalta esimiestyöskentely, tiedottaminen ja palautekäytännöt vaikuttavat kohdeyrityksen työntekijöiden käsityksiin hyvinvoinnista työssä. Johtajuudessa korostui vuorovaikutuksen merkitys.</p>
<p>Asikainen, Paula. 1999. Yhteisön aktivointi: toimintatutkimus sosiaali- ja terveystoimen työssä.</p>	<p>Kehittämistutkimu yhteisön aktivoinnista sosiaali- ja terveystoimen työntekijöiden työssä.</p> <p>Tutkimuksessa toteutetun kehittämissohjelman tavoitteena oli a) parantaa yhteisöntarpeiden ja voimavarojen tunnistamista, b) aktivoita yhteisön osallistumista ja omien voimavarojen käyttöä yksilö-, perhe-, ryhmä- ja yhteisötasolla sekä c) kehittää moniammatillista yhteistyötä sosiaali- ja terveystoimessa sekä muiden organisaatioiden ja kunnan eri toimintasektorien työntekijöiden kanssa.</p> <p>Tutkimuksessa oli muutoksen mittaamiseksi tutkimus- ja vertailuryhmäasetelma, jossa tutkimusryhmän muodosti yhden kaupunkiyhteisön ja kahden maaseutuyhteisön sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö ja vertailuryhmän yhden kaupunkiyhteisön ja kolmen maaseutuyhteisön sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö.</p>	<p>Tulokset osoittavat, että sosiaali- ja terveystoimen työntekijöiden tulisi "jalkautua" osaksi ihmisten arkea, yhteisöjen toimintaa.</p> <p>Kehittämissohjelman vaikutuksesta työntekijät tunsivat aikaisempaa paremmin ihmisten elämäntilanteita ulottaen tuntemisen oman asiakspiirin ulkopuolelle. Työntekijät tekivät myös enemmän yhteistyötä asiakkaan sosiaalisen lähipiiriin, vapaaehtoisjärjestöjen ja yhdistysten kanssa. He edistivät vapaaehtoistoimintaa, aktivoivat sosiaalista tukea ja sosiaalista tukiryhmätoimintaa sekä itseapua.</p>
<p>Bierhoff Hans-Werner & Müller Günter. 2004. Leadership, mood, atmos-</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli analysoida erityisesti johtamistapojen vaikutuksia hanketyö-</p>	<p>Tutkimus osoitti, että kolmen pääkohdan johtamistyyli (tehtävien vaihtelu, yksilön huomioon ottami-</p>

phere and cooperative support in project groups.	ryhmän ja vapaaehtoisten jäsenten yhteistyössä. Toimintatutkimus, joka toteutettiin keräämällä tietoa 24 akateemiselta hanketyöryhmältä.	nen ja delegointi) vaikuttivat positiivisesti ryhmän mielialaan, joka vaikutti suoraan sen yhteishenkeen ja sitä kautta koko ryhmän ilmapiiriin, sitä kohentavasti.
Crawford MJ, Alridge T, Bhui, K, Rutter, D., Manley, C., Weaver, T, Tyrer P. & Fulop N. 2003. User involvement in the planning and delivery of mental health services: a cross-sectional survey of service users and providers.	Tutkimuksen tarkoitus oli tunnistaa menetelmiä, joihin liittyy käyttäjiä psykiatristen palveluiden suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä selvittää tekijät, mitkä voivat auttaa ja estää prosessia. Kyselytutkimus, joka suoritettiin Britanniassa kattavana postikyselynä palvelun käyttäjiltä (vastausprosentti 48) sekä palvelutuottajilta (vastausprosentti 94).	Palveluntarjoajat totesivat, että suurin este käyttäjien osallistamiseen oli se, että ne käyttäjät, jotka osallistuivat, eivät edustaneet paikallisia potilaita. Käyttäjryhmät vastasivat, että henkilökunta oli merkittävänä esteenä osallistumiseen ja 80 % käyttäjistä ilmoitti, että he eivät olleet tyytyväisiä järjestelyihin. Tutkimuksessa todettiin, että yhtenäisten säännösten puute oli selkeä este yhteistyölle.
Jankko, Terhi. 2008. Mielen-terveyden kokemusasiantuntijuuden merkityksiä kuntoutujien ja omaisten ryhmäkeskusteluissa: me voidaan kertoa että tämmösenkin asian kanssa voi elää että mä on hullu.	Toimintatutkimuksessa tutkittiin kokemusasiantuntijuuden merkitystä. Tutkimuksen aineisto tuotettiin neljässä ryhmäkeskustelussa 23:n projekteihin osallistuneen mielen-terveyskuntoutujan ja omaisen kanssa.	Aineiston tuloksien kolme pääkoh- taa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mielen-terveyden koke- musasiantuntija haluaa vaikuttaa ja kehittää palvelujärjestelmää käyttämällä asiantuntemustaan. 2. Kokemusasiantuntija ky- kenee arvioimaan laajasti mielen-terveys- kuntoutukseen ja -työhön liittyviä ilmiöitä. 3. Mielen-terveyden koke- musasiantuntija tiedostaa oman tietämyksensä ja roolinsa erityisyyden. <p>Aineiston perusteella mielen-terveyden kokemus-asiantuntijoiden – näkökulma tulee ottaa mukaan palvelujärjestelmän kehittämistyöhön.</p>
Kaunisto, M. 2015. ”Mun tärkein tehtävä on se, et siellä olis hyvä fiilis”. Ryhmänjohtajien käsityksiä ryhmän ilmapiiristä ja siitä huolehtimisesta.	Tutkielman tarkoitus oli selvittää ryhmänjohtajien käsityksiä ryhmän ilmapiiristä, siitä miten se vaikuttaa ryhmän toimintaan ja minkälaiset tunnetilat siihen mahdollisesti vaikuttavat. Kvalitatiivinen haastattelututkimus. Tutkielma tehtiin yhteistyössä noin 1000 hlöä työllistävän yrityksen kanssa.	Tutkielman tulokset vahvistivat erityisesti tunteiden ilmaisemisen ja niistä puhumisen tärkeyttä hyvän ryhmätyö-ilmapiiriin ylläpitämiseksi.
Ketokivi, Kaisa. 2009. Sharing the same fate. The social bond between the self and fellow sufferers in the context of peer support.	Artikkelissa tutkitaan sosiaalisen sidoksen merkitystä ihmisensä itsensä tai lähimmäisen sairastuttua vakavasti, sekä analysoidaan heidän tukiryhmiään ja henkilökohtaisia verkostojaan. Empiirinen tutkimus, jossa aineisto oli 22 syvähaastattelua.	Tuloksista ilmeni vertaistuen ja vuorovaikutuksen suuri merkityksen tärkeys saman kohtalon jakavien keskuudessa.
Ketokivi, Kaisa. 2010. The	Väitöstutkimus käsittelee lä-	Tutkimus osoitti, että elämän mer-

Relational Self, the Social Bond and the Dynamics of Personal Relationships	heissuhteita empiirisen analyysin ja sosiologisen teorian risteyskohdassa. Empiirinen tutkimus. Neljä empiiristä osatutkimusta, joissa osallisena oli 80 erillistä haastattelua.	kitys ja elämäntaipaleen tärkeät ratkaisut syntyvät aina suhteessa toisiin ihmisiin.
Kokkaret, Marjo & Nurkkala Päivi. 2012. Sosiaalityön profession asema kunnallisten hyvinvointipalvelujen rakennemuutoksessa. yliopisto.	Tutkimus oli toimintatutkimus. Aineisto kasattiin haastatteluilla, osallistavalla havainnoinnilla ja päiväkirjamerkinnoilla. Tutkimusaineiston analysoitiin sisällön analyysillä.	Tulosten pääteemoiksi nousi: <ul style="list-style-type: none"> • sisäinen tiedottaminen • johtajuus • yhteistyö • toimintamallien puute • työntekijöiden kuulluksi tuleminen. Yhteistyömahdollisuutta pidettiin henkilöstön keskuudessa lähtökohtana onnistuneen ja toimivan asiakasprosessin luomisessa.
Laitila, Minna. 2010. Asiakkaan osallisuus mielenterveys- ja päihdetyössä.	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata asiakkaan osallisuutta ja asiakaslähtöisyyttä mielenterveys- ja päihdetyön asiakkaiden ja työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksessa tuotetun tiedon avulla oli tarkoitus kehittää mielenterveys- ja päihdetyötä ja tehdä se tukemalla palveluiden käyttäjien osallisuutta.	Asiakkaan osallisuus tarkoitti palveluiden käyttäjien asiantuntijuuden hyväksymistä, huomioimista ja hyödyntämistä. Osallisuus toteutui kolmella eri tavalla: 1) osallisuutena omaan hoitoon ja kuntoutukseen 2) osallisuutena palveluiden kehittämiseen 3) osallisuutena palveluiden järjestämiseen.
Moran, G., Russinova, Z., Yim, J. & Sprague, C. 2013. Motivations of person with Psychiatric Disabilities to Work in Mental Health Peer Services: A Qualitative Study Using Self-Determination Theory.	Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää millaisella motivaatiolla mielenterveyskuntoutujat päätyivät vertaistukitoiminnan pariin. Kvalitatiivinen tutkimus, semi-strukturoitu haastattelu.	Tutkimuksessa ilmeni, että vertaistyön tekeminen edistää sisäistä motivaatiota. Tukea tarvitsevien tapaaminen vahvistaa koherenssin, pätevyyden ja yhtenäisyyden tunnetta.
Nyystilä, J. 2007. Esimiesten vuorovaikutusosaaminen.	Tutkielman tarkoituksena oli selvittää, miten kohdeorganisaation esimiehet merkityksentävät viestinnän ja vuorovaikutuksen osaksi omaa esimiestyötään, sekä tarkastella miten esimiehet arvioivat omaa vuorovaikutusosaamistaan.	Tutkielman tulosten pohjalta voidaan todeta, että esimiehet arvostavat viestintää ja vuorovaikutusta sekä kokevat sen merkitykselliseksi osaksi esimiestyötään.
Raunio, Irene, 2005. Ryhmän vuorovaikutusprosessit sairaalaosaston yhteisökokouksissa	Tutkielma on laadullinen ja kuvaileva tapaustutkimus. Siinä tarkasteltiin ryhmän vuorovaikutusprosesseja yhden psykiatrisen sairaalan yhden osaston yhteisökokouksissa.	Ryhmien työskentely ei kulje tiettyjen vaiheiden kautta aina samassa järjestyksessä. Ryhmä reagoi eri tavalla keskeytyksiin sekä ratkaisujen löytäminen tapahtuu usein keskenään eri tavoin. Ryhmän kehitys kokonaisuutenaan noudattelee hyvin pitkälle Tuckmanin kehitysvaihemallia.
Regenburg, R. & van der Veen, F. 1990. Marketing ergonomics within multi-disciplinary project teams.	Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää miten muutoksen alkuvaiheessa kohderyhmän mukaan ottaminen suunnitteluun/muutokseen vaikuttaa	Annettaessa työryhmälle tehtävä, jonka valmistumiseen ei anneta paljon aikaa, on ryhmän toiminnan tulos riippuvainen ryhmänohjaajan ryhmänohjaustaidoista. Vakiintu-

	muutoksen vastaanottamiseen ja hyväksymiseen. Toimintatutkimus. Useita moniammatillisia ryhmiä työskenteli workshoppeissa.	neet ryhmät tai ryhmät pidemmällä työskentelyajalla eivät olleet niin riippuvaisia ryhmänohjaajan tai doista.
Ropponen, Mervi. 2011. Kokemusasiantuntijuus kehittämisen välineenä etelä-pohjanmaan sairaanhoitopiirin psykiatrian toiminta-alueella.	Laadullisen tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa kokemusasiantuntijuuden merkityksestä ja mahdollisuuksista sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa.	Tutkimustulosten mukaan tähänastisesta toiminnasta oli seurannut hyvää. Kokemukset tuottivat lisätietoa jäljellä olevasta työstä. Kokemusasiantuntijuus nähtiin ainutlaatuisena toimintana sisältäen sekä henkilökohtaisen voimaantumisen että myönteiset vaikutukset päihde- ja mielenterveyteen liittyviin asenteisiin. Lisäksi vertaistuen merkitys koettiin ammatillisen toiminnan rinnalla edesauttavan merkittävästi potilaan toipumista.
Salminen, Simo. 2004. Sosiaalipsykologinen ryhmäkeskustelumenetelmä työliikenteen turvallisuuden parantamisessa.	Tutkimuksen tarkoituksena on kokeilla sosiaalipsykologista ryhmäkeskustelumenetelmää suomalaisessa työelämässä. Toimintatutkimus toteutettiin yrityksessä, jonka vastuulla on sähköverkon rakennus ja ylläpito pääkaupunkiseudulla. Sen kaikki 172 sähköasentajaa osallistuivat tutkimukseen.	Ryhmäkeskustelumenetelmän toteutus vähensi kohteena olleen yrityksen henkilöstön liikenteeseen liittyviä työtapaturmia 72 %.
Simonsson, Nina. 2013. Health promotion in local contexts and enabling factors: A study of primary healthcare personnel, local voluntary organizations and political decision makers.	Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella paikallisten vapaaehtoisjärjestöjen roolia kuntien terveydenedistämistyössä ja verrata terveyden edistämisen suuntautumista ja painopisteitä eri kunnissa. Kvantitaativinen tutkimus. Tutkimusaineistoja kerättiin postikyselynä kolmesta eri lähteestä: paikallisten vapaaehtoisjärjestöjen edustajilta perusterveyden- ja vanhustenhuollon ammattihenkilöiltä sekä kunnallisten luottamuselinten poliittisesti valituilta jäseniltä Vuoden 2000 järjestökyselyyn vastasi 183 ja vuoden 2002 kyselyyn 182 järjestöä.	Tutkimuksen tulokset vahvistavat terveyden edistämisen periaatteiden eli voimaantumisen, yhteisöosallistumisen ja sektorien välisen yhteistyön merkitystä suomalaisissa kunnissa. Tutkimuksessa saatiin uutta tietoa teoreettisen mallin soveltuvuudesta eri toimijoiden terveyden edistämisen toimintaan kunnassa.
Tuckman Bruce W. 1965. Developmental Sequence in Small Groups.	Tutkimusryhmän tehtävänä oli selvittää, miten ihmiset saadaan tulemaan toimeen sosiaalisesti pienissä laivaston aluksissa ja tukikohdissa. Empiirinen tutkimus, jossa käyttiin 50 artikkelia, jotka pääosin olivat psykoanalyttisiä tutkimuksia.	Artikkeleissa ilmenneet eri ryhmät pystyttiin jaottelemaan ryhmätöiminnan eri vaiheisiin.
Tuckman Bruce W. & Jensen Mary Ann C. 1977. Stages of Small-Group De-	Kymmenen vuotta aiemman tutkimuksen materiaali tutkittiin uudelleen.	Artikkeleiden uudelleen analysoinnissa lisättiin ryhmän toimintamalliin viides vaihe: adjourning. Lisää

velopment Revisited.	Empiirinen tutkimus, aineisto 22 artikkelia.	empiirisiä tutkimuksia suositeltiin tehtäväksi.
Virtanen, M. 2009. Ryhmytymisen ja ryhmädynamiikan perusteet johtamisen näkökannalta.	Kandidaatin tutkimuksessa tarkasteltiin ryhmäilmiöitä ja ryhmänjohtajan asemaa ryhmässä sosiaalipsykologisesta näkökulmasta.	Tuloksesta ilmeni, että ryhmäytymisprosessin myötä joukosta tulee kiinteä yhteiseen tavoitteeseen pyrkivä ryhmä. Ryhmäytynyt ryhmä kykenee ratkomaan ryhmän keskinäiset ristiriitatilanteet itsenäisesti. Ryhmänjohtaja on yhdyshenkilö ja samalla ryhmän vaikutusvaltaisin henkilö, kun puhutaan suhteista ryhmän ulkopuolisiin henkilöihin. Puolustusvoimien malli, jolla valitaan henkilöitä johtajakoulutukseen, on suurimmaksi osaksi toimiva.
Öystilä, Satu, 2002. Ongelmakohdat ryhmän ohjaamisessa.	Tutkimuksen lähtökohtana olivat ryhmän ohjaamisen ongelmakohdat yliopisto-opettajien kokemana. Kohderyhmä oli 11 Tampereen yliopiston opettajaa.	Opettajat kokivat, että ryhmäprosessin tuntemisessa varmistetaan kaikkien osallistuminen oppimisprosessiin. Helpottaakseen ryhmän kehittymistä hyvin toimivaksi on ohjaajan tunnettava ja tunnistettava ryhmäprosessin vaiheet, jolloin tulee osata reagoida oikeisiin asioihin ja oikealla hetkellä.