

TIISTAIRYHMÄSTÄ TUKIMUOTO TUETUN TYÖN PALVELUNKÄYTTÄJILLE?

Ella-Riikka Isometsä ja Pauliina Reunanen
Opinnäytetyö, kevät 2011
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak Etelä, Helsinki
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Isometsä Ella-Riikka & Reunanen Pauliina. ”Kuka mun asioita sitten hoitaa?”-Tiistairyhmästä tukimuoto tuetun työn palvelunkäyttäjille. Helsinki, kevät 2011, 82s., 6 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Sosionomi (AMK).

Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada selville miten ryhmämuotoinen toiminta soveltuu tukimuodoksi tuetun työn palvelunkäyttäjille siinä vaiheessa, kun työvalmentajan käyntejä työpaikalla ollaan vähentämässä tai on jo vähennetty. Kohderyhmänä olivat Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelun käyttäjät. Tarkoituksenamme oli myös selvittää palvelunkäyttäjien omia kokemuksia työssä selviytymisestä ja tuen tarpeesta. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Helsingin kaupungin Tuetun työllistymisen palvelun kanssa.

Ohjasimme pitkään työelämässä olleille palvelunkäyttäjille Tiistairyhmää ja havainnoimme ryhmän toimintaa. Jokaisesta ryhmätapaamisesta tehtiin osallistuvan havainnoinnin pohjalta muistiinpanot. Lisäksi teimme ryhmäläisille ensimmäisellä ja viimeisellä tapaamiskerralla kyselyt. Avoimeen Tiistairyhmään osallistui syksyn 2010 aikana neljä henkilöä ja tapaamiskertoja oli yhteensä kuusi, tuetun työllistymisen palvelun tiloissa Helsingissä.

Opinnäytetyömme on kehittämispainotteinen työ, jossa on vahva tutkimuksellinen näkökulma. Opinnäytetyössämme kuvaamme ryhmätoimintaa ja vastamme tutkimuskysymykseen ryhmän soveltuvuudesta tukimuodoksi. Opinnäytetyömme teoriaosuus käsittelee tuetun työn menetelmää, elämänhallintaa, ryhmän toimintaa sekä työn merkitystä.

Havainnointuamme ryhmää huomasimme, että ryhmän jäsenten keskinäinen vuorovaikutus jäi puutteelliseksi ja tapahtui pääosin ohjaajien kautta. Tiistairyhmässä käydyissä keskusteluissa tuotiin ilmi, että ryhmäläiset kokevat selviytyvänsä työssään hyvin ja itsenäisesti, omiin taitoihinsa luottaen. Kuitenkin ryhmäläiset mainitsivat puheissaan usein, että he tarvitsevat työvalmentajaa edelleen ja tärkeänä pidettiin tietoa työvalmentajan saavutettavuudesta. Ryhmäläiset eivät kuitenkaan koe tarvitsevansa työvalmentajaa työssä tai siihen liittyvissä asioissa, vaan tuen tarve ilmenee muilla elämän osa-alueilla ja elämänhallinnan kasvun tukemisena.

Johtopäätöksenä voidaan sanoa, että ryhmä tällaisenaan ei palvele palvelunkäyttäjiä. Ryhmätoimintaa tulisi kehittää edelleen palvelemaan laajemmin palvelunkäyttäjien tarpeita, eikä keskittyä vain työhön liittyviin asioihin. Palvelunkäyttäjiä tulisi tukea käyttämään hyväksi myös sosiaali- ja palveluohjaajiaan, jotta tukea haettaisiin rohkeammin muiltakin kuin työvalmentajalta.

Avainsanat: työvalmentaja, tuettu työ, tuetun työn palvelunkäyttäjä, ryhmätoiminta, havainnointi, elämänhallinta

ABSTRACT

Isometsä Ella-Riikka and Reunanen Pauliina

A support group for users of supported employment services.

82 p., 6 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2011.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services.
Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of our study was to find out whether a form of group activity could be applied as a means of support for users of supported employment services when the number of visits from the work trainer begins to decrease or has already decreased. The target group consisted of users of supported employment services in the city of Helsinki. The purpose of the group was that the members would have the possibility of bringing work-related questions and issues to the group to discuss. Our aim was also to investigate the experiences of the service users and their need for the service. The study was carried out in cooperation with the Supported Employment Services of the city of Helsinki.

This study was conducted as a qualitative study and the data were collected by instructing a group called The Tuesday group and by observing its activities. In the course of fall 2010, four people participated in the open Tuesday Group organized six times in the facilities of the Supported Employment Services in Helsinki. Notes were taken from each group meeting based on participatory observation. In addition, the group members filled in questionnaires in the first and last meeting.

The data gathered through observation and the questionnaire were analyzed using the method of content analysis and by categorizing the data into three main themes. The theory section of our study discusses the method of supported employment, life management, group theory and the meaning of work. This study had a developmental emphasis with a strong investigative angle.

Based on the observed data we found that the support from the group-based activity was not sufficient for all. The interaction between the members of the group seemed inadequate and largely depended on the instructors. Based on the conversations, it appeared that the members of the group felt they managed well and independently in their work, relying on their own abilities. The members felt, however, that they still needed their work trainer, and knowing the trainer would be at their disposal in the future was important. Nevertheless, the members did not feel they needed the trainer in work-related issues but the need was manifested in other areas of life and as support in developing their life management abilities.

Our conclusion is that the current type of group activity is not well-suited for the users of supported work services.

Keywords: work trainer, supported employment, users of supported employment services, group activity, observation, life management

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TUETUN TYÖLLISTYMISEN PALVELU HELSINGISSÄ.....	8
2.1 Menetelmän synty.....	9
2.2 Palvelunkäyttäjät.....	10
2.3 Tuetun työllistymisen prosessi.....	11
3 TYÖN MERKITYS.....	14
3.1 Työhyvinvointi.....	15
3.2 Elämänhallinta	18
3.2.1 Hallinnan tunne	19
3.2.2 Valtaistuminen.....	20
4 RYHMÄTOIMINTA.....	23
4.1 Ryhmän sisäinen viestintä.....	26
4.2 Ryhmän ohjaaminen.....	28
5 HAVAINNOINTI JA KYSELY TIEDONKERUUN VÄLINEINÄ	31
6 TIISTAIRYHMÄN TOIMINNAN KUVAUS.....	36
6.1 Ryhmätoiminnan suunnittelu	36
6.2 Ensimmäinen ryhmätapaaminen 21.9.2010	39
6.3 Toinen ryhmätapaaminen 5.10.2010	43
6.4 Kolmas ryhmätapaaminen 19.10.2010	46
6.5 Neljäs ryhmätapaaminen 2.11.2010	48
6.6 Viides ryhmätapaaminen 16.11.2010	50
6.7 Kuudes ryhmätapaaminen 30.11.2010	53
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	55
8 POHDINTA	61
8.1 Eettisyys ja luotettavuus	61

8.2 Toiminnan arviointi.....	63
8.3 Ammatillinen kasvumme opinnäytetyöprosessin aikana.....	66
8.4 Kehittämisehdotukset	68
LÄHTEET.....	70

LIITTEET

LIITE 1: Kutsu ryhmään

LIITE 2: Suostumuslomake

LIITE 3: Kysely ryhmän alussa

LIITE 4: Kysely ryhmän lopussa

LIITE 5: Työelämäpeli

LIITE 6: Askeleet unelmaan -kartta

1 JOHDANTO

Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelu on teettänyt keväällä 2010 osalle palvelunkäyttäjistä kyselyn työvalmentajan tuen tarpeesta. Kyselyssä selvitettiin ryhmämuotoisen toiminnan soveltuvuutta tukimuotona jo pitkään itsenäisesti työtä tehneille tuetun työn palvelunkäyttäjille. Tuetun työllistymisen palvelua käyttävät henkilöt joilla on kehitysvamma, ADHD, dysfasia tai henkilöt jotka kuuluvat autismin kirjoon. Työvalmentaja tukee ja ohjaa palvelunkäyttäjiä työnhaussa ja työssä selviytymisessä. Työvalmentajan tuen vähetessä rinnalle haluttiin uusi toimintamuoto, joka tukisi työssä selviytymistä ja jaksamista siinä vaiheessa kun työvalmentajan rooli muuttuu.

Ryhmätyöskentelyllä on merkittävä sija niin työelämässä kuin opiskelussakin. Ryhmämuotoinen toiminta kehittää sosiaalista kanssakäymistä ja vuorovaikutustaitoja. Ryhmäläisenä on myös mahdollista saada tukea ja näkökulmia muilta ryhmän jäseniltä. Ryhmässä kehittyy taito kuunnella ja ymmärtää samassa tilanteessa olevia henkilöitä. Nämä olivat syitä, jonka vuoksi ryhmämuotoinen toiminta valittiin Helsingin kaupungin tuetun työn palvelussa työvalmentajan tuen rinnalle. Lisäksi haluttiin vapauttaa työvalmentajien resursseja uusien palvelunkäyttäjien ohjaamiseen.

Ajatus yhteistyöstä Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelun kanssa syntyi aiemmasta yhteistyöstämme vammaisuuden opintokokonaisuudessa. Mietimme yhdessä tuetun työn työntekijöiden kanssa erilaisia mahdollisuuksia opinnäytetyömme aiheeksi. Päädyimme tähän aiheeseen heidän toiveittensa ja tarpeidensa pohjalta.

Tuettu työ mahdollistaa pääsyn työelämään niille henkilöille, joille työllistyminen muuten ilman tarvittavaa tukea olisi haasteellista tai mahdotonta. Pidämme tärkeänä erilaisuuden näkymistä ja hyväksymistä yhteiskunnassamme. Haluamme tulevaisuudessa olla edesauttamassa vammaisten kansalaisten tasavertaisuuden toteutumista ja koemme, että työ on yksi merkittävä osa matkalla ta-

savertaisuuteen. Työn merkitys ihmisen elämässä korostuu nykyajan yhteiskunnassa entisestään.

Työ ei ole pelkästään toimeentulon lähde, vaan se on tärkeä osa ihmisen hyvinvoinnin rakentumista, ja se luo perustan itsetunnolle ja itsearvostukselle. Ihmisen identiteetti määrittyy pitkälti oman työn ja ammattitaidon kautta. Työn sosiaalinen merkitys on suuri, sillä se mahdollistaa yhteisöön kuulumisen. Mielestämme työnteon tulisi olla mahdollista kaikille, jokaisen ihmisen henkilökohtaiset erityistarpeet huomioon ottaen.

Tuetusti työelämässä olleilla henkilöillä tuen tarve usein vähenee ajan saatossa. Työ työpaikalla sujuu itsenäisesti ja sen myötä myös työvalmentajan käynnit vähenevät. Useilla palvelunkäyttäjillä kuitenkin herää työelämään ja henkilökohtaiseen elämään liittyviä kysymyksiä. Tällaisille henkilöille ei ole vielä tähän mennessä ollut tarjota sopivaa tukimuotoa. Opinnäytetyössämme kuvaamme Tiistairyhmän toimintaa ja samalla selvitämme ryhmämuotoisen toiminnan soveltuvuutta tukimuotona pitkään työelämässä olleille tuetun työn tekijöille.

2 TUETUN TYÖLLISTYMISEN PALVELU HELSINGISSÄ

Suomeen tuettu työllistyminen saapui 1990-luvun puolella välissä EU-rahoitteisten hankkeiden myötä. Tällöin toiminnan kokeilun kohderyhmänä olivat muun muassa kehitysvammaiset henkilöt, mielenterveyskuntoutujat ja fyysisesti vammaiset tai vajaakuntoiset henkilöt. Vuonna 2001 alkaneessa Beacon-hankkeessa suomalaisen tuetun työllistymisen asiakaskuntaa laajennettiin myös työttömiin maahanmuuttajiin. (Härkäpää 2005, 41–43.) Tuetun työllistymisen pioneirimaita Euroopassa olivat Hollanti, Iso-Britannia ja Irlanti, jotka aloittivat menetelmän soveltamisen Euroopan sosiaalirahaston tukemana (Venäläinen 1996, 30).

Helsingin sosiaalivirasto tuottaa ja rahoittaa osana kehitysvammahuollon palveluja tuetun työllistymisen palvelua. Toiminnan alkuvaiheessa, eli 16 vuotta sitten, työllistymispalvelujen asiakkaina oli lähinnä kehitysvammaisia henkilöitä, jotka olivat työskennelleet jo pitkään erilaisissa työ- ja toimintakeskuksissa. Vuonna 2005 Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen tukipalveluja annettiin myös sellaisille henkilöille, joille saattoi olla haastavaa siirtyä työelämään esimerkiksi erilaisten neurologisten- ja oppimisvaikeuksien vuoksi. (Poikonen 2005, 69.) Tällä hetkellä Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelua käyttävät henkilöt, joilla on kehitysvamma, ADHD, dysfasia tai henkilöt, jotka kuuluvat autismin kirjoon (Nina Sohlberg-Ahlgren 2011).

Tuetun työllistymisen palvelu voidaan määritellä prosessiksi, jossa erityistä tukea tarvitseva henkilö voi sijoittua avoimille markkinoille palkkatyöhön työpaikkojen määrätietoisen etsimisen, räätälöidyn koulutuksen ja työpaikalla annettavan henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen avulla. Tuetun työn malli täydentää ammatillisen kuntoutuksen palveluja, sillä se voi olla työllistymisen menetelmä esimerkiksi peruskoulusta, ammattikoulusta ja – kurssilta tai työkeskuksesta tuleville henkilöille. (Härkäpää 2005, 30–33.)

2.1 Menetelmän synty

Idea tuetusta työllistymisestä syntyi Yhdysvalloissa 1980-luvulla. Tällöin tarkoituksena oli kehittää menetelmä, jonka avulla voitaisiin edistää vaikeasti kehitysvammaisten henkilöiden integroitumista yhteiskuntaan. (Härkäpää 2005, 30.) Tuetun työllistymisen perusajatus on, että kaikilla ihmisillä on oikeus työhön huolimatta siitä, kuinka vaikea vamma henkilöllä on. Keskeisellä sijalla tässä ajatuksessa ovat tukipalvelut, joiden avulla tavoitteeseen päästään. (Venäläinen 1996, 29.) Tuetun työn malli sai alkunsa kriitikkien perinteisiä ammatillisen kuntoutuksen palveluja kohtaan. Kriitikin mukaan kuntoutujien oli vaikea päästä mukaan työelämään, vaikka työelämän taitoja oli harjoiteltu kauan. (Härkäpää 2005, 30–31.)

Tuetun työllistymisen idean syntymisen aikaan vaikeavammaisilla ei ollut ammatillista koulutusta ja perinteinen ”Ammattitaito ensin – työpaikka sitten” -koulutus ei johtanut toivottuun työllistymiseen. Tästä pääteltiin, että kehitysvammaisten henkilöiden oli vaikea siirtää koulussa opittuja taitoja käytäntöön. Monet heistä käyttivät suuren osan elämästään työelämään valmistautumiseen, mutta eivät koskaan päässeet soveltamaan opittuja taitoja todellisessa työympäristössä. (Venäläinen 1996, 29–30.)

Tuettu työllistyminen määritellään USA:n lainsäädännössä (Federal Register 1984) siten, että se tarkoittaa vakituista palkkatyötä integroiduissa olosuhteissa (Venäläinen 1996, 30). Tämä tarkoittaa, että tuetusti työllistyvät sijoittuvat avoimille työmarkkinoille palkkatyösuhteeseen työvalmentajan tuen avulla. Toiminnassa keskeisellä sijalla ovat työpaikan etsiminen ja työtehtävien yksilöllinen suunnittelu kunkin ihmisen yksilöllisten tavoitteiden ja voimavarojen mukaisesti. (Härkäpää 2005, 31.) Tuettu työllistyminen on tarkoitettu henkilöille, joille tavallisilla työmarkkinoilla työllistyminen on epätodennäköistä ja jotka vamman tai muun vastaavan syyn vuoksi tarvitsevat jatkuvaa tukea selviytyäkseen työympäristössä. Työ ja työhön opetus tapahtuu työpaikalla ja työpaikan säilyttäminen on turvattu tukitoimenpiteillä, kuten ohjauksen, koulutuksen ja kuljetusjärjestelyiden avulla. (Venäläinen 1996, 30.)

2.2 Palvelunkäyttäjät

Ylipaavalniemen (2004, 12–13) mukaan kehitysvammaisuus ja mielenterveysongelmat ovat yleisimpiä tuetun työllistymisen palvelun asiakkaiden heikon työmarkkina-aseman syitä Suomessa. Tämä selittyy myös sillä, että mielenterveyskuntoutujat ja kehitysvammaiset henkilöt hyötyvät tuetun työllistymisen palvelusta eniten. Ylipaavalniemen mukaan vuonna 2001 tuetun työllistymisen palvelun asiakkaista 90 prosenttia oli kehitysvammaisia henkilöitä ja mielenterveyskuntoutujia, kun taas vuonna 1999 näiden ryhmien osuus kaikista palvelun asiakkaista oli ainoastaan 57 prosenttia. (Ylipaavalniemi 2004, 12–13). Helmikuussa 2011 Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelunkäyttäjistä 68 %:lla oli kehitysvamma. (Nina Sohlberg-Ahlgren 2011.)

Kehitysvammaiseksi katsotaan henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi. Vammalla tarkoitetaan fyysistä tai psyykkistä vajavuutta, joka rajoittaa pysyvästi suorituskykyä. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 165.) Kehitysvammaisuuteen liittyy merkittävästi keskimääräistä heikompi älyllinen suorituskyky, johon liittyy samanaikaisesti rajoituksia kahdessa tai useammassa seuraavista adaptiivisten taitojen yksilöllisesti sovellettavista osa-alueista: kommunikaatio, itsestä huolehtiminen, kotona asuminen, sosiaaliset taidot, yhteisössä toimiminen, itsehallinta, terveys ja turvallisuus, oppimiskyky, vapaa-aika ja työ. Kehitysvammaisuus ilmenee ennen 18. ikävuotta. (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 16–17.)

Kehitysvammaiset ihmiset ovat yksilöllisiä samalla tavalla kuin muutkin ihmiset. Heillä on oma persoonallisuutensa, omat vahvuudet, mahdollisuudet ja kyvyt, jotka on löydettävä ja joita täytyy tarvittaessa tukea. Kasvatus, elämäkokemukset, oppiminen ja elinympäristö vaikuttavat siihen, millaiseksi aikuiseksi ihminen myöhemmin kasvaa. Kehitysvamman aiheuttamia mahdollisia haittoja voidaan vähentää tukemalla henkilön itsenäisen elämän taitoja. Toimintakyvyn ja tuki-toimien tulee olla tasapainossa sillä yksilöllinen, tarpeenmukainen tuki ja palvelut auttavat kehitysvammaista ihmistä elämään hyvää, hänelle luontaista itse-

näistä elämää yhteiskunnan tasa-arvoisena jäsenenä. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 165–166.)

2.3 Tuetun työllistymisen prosessi

Vuonna 1998 Suomen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelmaan (NAP) kirjoitettiin, että tuetulle työllistymiselle on laadittava laatukriteerit, jotta menetelmä vakiintuu yhdeksi työllistymisen menetelmäksi muiden joukossa. Nämä laatukriteerit muotoutuivat vuonna 2000 projektityön tuloksena tuetun työllistymisen palvelustandardeiksi. Palvelustandardilla varmistetaan se, että palvelu on laadukasta ja samanlaista kaikissa paikoissa, missä tuotettua palvelua tarjotaan. Esimerkkinä laatukriteereistä on ohjeistus työvalmentajan asiakasmäärästä, jonka tulisi olla enintään 10–16 asiakasta samanaikaisesti, jotta valmentajan antama palvelu olisi laadukasta. (Sariola 2005, 15.) Honkasen (2010) mukaan tällä hetkellä Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelun piirissä on asiakkaita 186 ja ne jakautuvat niin, että jokaisella työvalmentajalla on kuitenkin noin 20 asiakasta.

Tuetussa työllistymisessä tukea antaa työvalmentaja, joka edustaa julkista sektoria tai yksityistä tuetun työn organisaatiota. Työvalmentajan antama tuki kohdistuu lähinnä työntekijään, sillä työvalmentajien toimenkuvaan kuuluu etsiä asiakkailleen soveltuvia työpaikkoja ja työtehtäviä. (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 342; United Cerebral Palsy, i.a.) Samalla työvalmentajan antama tuki palvelee myös työnantajaa toimimalla eräänlaisena takuuna. Tämä tarkoittaa sitä, että yritys saa varmuuden siitä, että sovitut työtehtävät tulevat hyvin suoritetuiksi. Työnantajan tulee tällöin saada tietää tarkoin, mitä kaikkea tuki pitää sisälleen. (Lehtinen 2000, 83.)

Vajaakuntoisen henkilön palkkauspäätöksessä työnantajaa ei välttämättä vakuuta suuri rahallinen tuki. Sen sijaan vammaisten henkilöiden tuetusta työllistämisestä saadut kokemukset osoittavat, että työnantajat arvostavat tuettuun työhön kuuluvia tukipalveluja, jotka selvitetään jo työpaikkaa haettaessa. Tästä syystä työvalmentaja ottaakin ensimmäisenä yhteyttä työnantajaan, tietenkin

työnhakijan toiveiden perusteella. Usein työvalmentajalla on paljon tietoa alueen potentiaalisista työpaikoista. Tämä auttaa työvalmentajaa olemaan asialla juuri oikeaan aikaan eli silloin, kun yrityksessä on huomattu, että tarvetta lisätövoiman palkkaamiseen on. Työnantaja voi myös ottaa yhteyttä tuetun työn organisaatioon etsiessään työvoimaa. Tämä palvelee molempia osapuolia, sillä tuetun työn työvalmentajat tuntevat työtä etsivät henkilöt ja voivat siten tarjota työnantajan esittämiin tehtäviin juuri parhaiten sopivat ehdokkaat. (Lehtinen 2000, 83.)

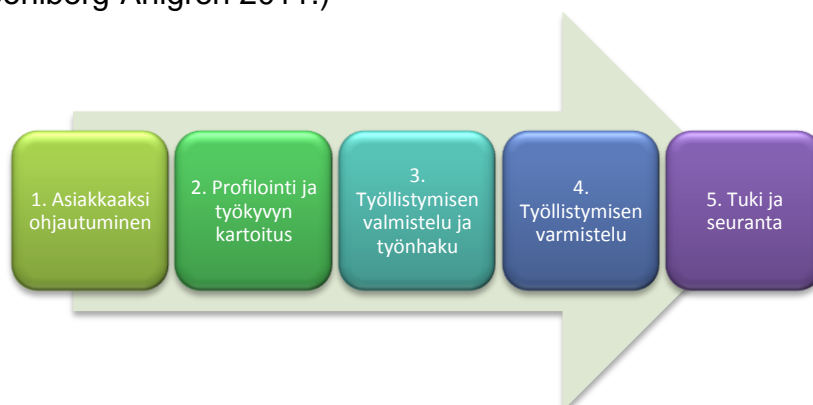
Työvalmentajan tehtäviin kuuluu ottaa selvää, mistä tehtävistä ja vaiheista työ koostuu sekä mitä konkreettisia taitoja ja ominaisuuksia työ vaatii (Lehtinen 2000, 84). Työvalmentaja muokkaa mahdollisimman tarkoituksenmukaisen ja toimivan tehtävänkuvan, koska hän tuntee työntekijät taidot, vahvuudet ja rajoitteet. Joillakin työntekijöillä saattaa olla rajoitteita, jotka estävät tietyn, valmiin tehtävänkuvan suorittamisen kokonaisuudessaan (United Cerebral Palsy i.a.) Tällaisessa tapauksessa työllistyminen edellyttää esimerkiksi työnkuvan muuttamista siten, että joku toinen henkilö suorittaa vaikean työvaiheen tai se tehdään työntekijän kanssa yhdessä. Pienillä työympäristön muutoksilla kuten apuvälineillä tai muilla järjestelyillä voidaan kuitenkin mahdollistaa vaativimmatkin työtehtävät. (Lehtinen 2000, 84.) Erikssonin tutkimuksen mukaan tuetussa työssä mielekkyyden kannalta on tärkeää löytää kullekin henkilölle sopivia työtehtäviä (Eriksson 2008, 62).

Joillakin työntekijöillä voi olla esimerkiksi oppimisvaikeuksia, jolloin uusien työtehtävien oppiminen saattaa viedä enemmän aikaa. Tällöin työnantajan järjestämä tavallinen työhön perehdyttäminen ei pelkästään riitä. Tällaisessa tapauksessa työvalmentaja vastaa uusien tehtävien opettamisesta työn aloitusvaiheessa sekä myös myöhemmin työtehtävien mahdollisesti muuttuessa. Jotkut tuetun työn tekijät opettelevat työtehtävien ohella myös muita päivittäisiä taitoja, kuten esimerkiksi sosiaalsiin suhteisiin ja liikkumiseen liittyviä taitoja. Työvalmentajan tehtäviin kuuluu myös tällaisten taitojen opettaminen tuetun työn tekijälle. (Lehtinen 2000, 84.) Poikosen (2005, 70) mukaan työvalmentaja ohjaa tuetun työntekijän oikean palvelun piiriin, mikäli kyseisen asiakkaan tukeminen ei kuulu hänen työn toimenkuvaansa. Joissakin tapauksissa työvalmentaja kuitenkin auttaa asiakastaan itse, esimerkiksi asioinnissa, lääkärikäynneillä ja ko-

dinhoidossa (Poikonen 2005, 70). Kaiken kaikkiaan suurin osa työvalmentajan työajasta menee kuitenkin työnantajakontaktien hoitamiseen ja käynteihin työpaikalla (Härkäpää 2005, 33).

Työvalmentajalla on tärkeä rooli myös silloin, jos erilaisen työntekijän toimimiseen liittyy työpaikalla joitakin haasteita. Joissakin tapauksissa voi olla hyvä, että työvalmentaja auttaa työntekijää kertomaan omasta vammastaan tai sairaudestaan sekä siitä, millä tavoin ja missä tilanteissa se tulee näkyviin. Lähtöoletuksena on, että työpaikalla ilmenevät pulmatilanteet ratkaistaan työyhteisön keskuudessa yhdessä, mutta tarvittaessa myös työvalmentaja on käytettävissä tällaisissa tilanteissa. (Lehtinen 2000, 85.)

Siinä vaiheessa, kun tuetun työllistymisen asiakas selviää työstään itsenäisesti, voidaan lopettaa niin sanottu aktiivinen työn opettaminen (Poikonen 2005, 70). Kuviosta 1 käy selkeästi ilmi vaiheet, jotka palvelunkäyttäjä käy tuetun työllistymisen prosessissa läpi. Prosessin viidennessä tuki- ja seurantavaiheessa palvelunkäyttäjän tuen tarve on usein vähäistä. Työvalmentaja käy ennalta sovitulla tukikäynneillä, joita harvennetaan työtilanteen edelleen vakiintuessa. On kuitenkin tärkeää muistaa, että tukea ei vähennetä tai lopeteta, ellei asiakas niin itse halua. (Poikonen 2005, 70.) Työpaikan säilyvyyden kannalta tärkeää on pitkäaikainen tuki (Sailas, Selkama & Joffe 2007). Asiakkuudella ei kuitenkaan ole määräaikaa, joten työsuhteen vakiinnuttua on mahdollista yhteisellä päätöksellä luopua työvalmentajasta. Palveluiden käyttäjäksi on mahdollista päästä takaisin siinä vaiheessa jos tuen tarvetta ilmenee ja paikkoja vapautuu. (Nina Sohlberg-Ahlgren 2011.)



KUVIO 1. Tuetun työllistymisen palvelun prosessin vaiheet (Pikkusaari Suvi, 2010).

3 TYÖN MERKITYS

Työn merkityksestä ihmiselle on aikaisemmin keskusteltu paljon ja siitä keskustellaan edelleen (Hiila 1996, 2). Tulemme käymään keskustelua työn merkityksestä myös Tiistairyhmässä kun selvitämme, millaisena tuetun työllistymisen palvelunkäyttäjät kokevat oman työssä selviytymisen, ja toisaalta myös millainen merkitys työllä on heidän elämässään. Aarnikoivun mukaan (2010, 11) vietämme työssä noin puolet valveillaoloajastamme, joten työn merkitys elämän laatuun on ilmeinen. Perinteinen länsimainen ajattelutapamme perustuu siihen, että ihmisen yhteiskunnallinen arvo mitataan hänen tekemänsä työnsä perusteella. Oman työmme ja ammattitaitomme kautta määritämme hyvin pitkälti omaa identiteettiämme. Työ muodostaa merkittävän osan elämästämme sukupolvesta riippumatta. (Aarnikoivu 2010, 11–12.)

Työtä ja ylipäättään tavoitteellista toimintaa on pidetty ihmisen hyvinvoinnin rakentumisen kannalta merkittävänä. Työn merkitys on suuri myös sosiaalisessa integraatiossa, sillä työ antaa mahdollisuuksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja uusien asioiden oppimiseen. Työ jäsentää arkielämän rakennetta ja luo perustan itsetunnolle ja itsearvostukselle. Työn kautta ihmisellä on mahdollisuus kuulua johonkin yhteisöön ja olla osa sitä. (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 118.) Työn tulisi olla jokaisen ihmisen perusoikeus, mutta kuitenkin tiukan eläkejärjestelmän vuoksi monet fyysisesti vammaiset tai kehitysvammaiset henkilöt on ohjattu eläkkeelle jo 16 vuoden iässä. (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 118.) Tällainen eläkejärjestelmä ei tue vammaisten henkilöiden työllistymistä saati yhteiskuntaan integroitumista.

Työn tekeminen on ollut aina osa kehitysvammahuollon arkea. Aina 1800-luvun puolivälistä köyhäin- ja vaivashoitolain ajoista lähtien kehitysvammahuoltoa on ollut jollain tapaa olemassa. Kehitysvammaisten ihmisten tekemän työn merkitystä on tarkasteltu kolmesta eri näkökulmasta. Ensimmäinen näkökulma on työn teon tuottavuus, toinen ajankäytön järjestäminen ja kolmas yksilön kehittäminen. Kehitysvammaisten työntekijöiden työn merkitys on vuosien kuluessa muuttunut. Kehitysvammaiset henkilöt tekivät maatalousvaltaisessa kyläyhteis-

sössä työtä työn vuoksi omien kykyjensä mukaan. Nykyään heidän tekemällään työllään katsotaan olevan muitakin merkityksiä pelkän työnteon lisäksi. Työnteoko mahdollistaa osallisuuden kokemuksen ja se myös sisältää nykyään kuntoutuksellisen näkökulman. Myös ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa todetaan, että jokaisella on oikeus työhön. (Misukka 2009, 31.)

Työ kuluttaa, mutta se antaa myös ihmiselle resursseja. Työssä on suuremaksi osaksi kyse omien kykyjen käyttämisestä, mutta toisaalta myös tarpeiden tyydyttämisestä. Työn avulla tyydytetään aineelliset perustarpeet, mutta työllä on myös tärkeä sosiaalinen merkitys. Yhteisöissä tyydytetään työn avulla sosiaaliset tarpeet ja osittain myös ihmisen arvostuksen tarpeet. Työ mahdollistaa omien kykyjen käyttämisen, itsensä toteuttamisen ja tarpeiden tyydyttämisen. (Aarnikoivu 2010, 13.) Työ on keino taata itselleen toimeentulo, mutta se on myös tärkeä mahdollisuus toteuttaa itseään, käyttää kykyjään, saada sisältöä elämäänsä, luoda sosiaalisia kontakteja, lisätä itsearvostusta ja saada arvostusta muiden silmissä (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 403).

Vammaisten henkilöiden työssäkäynti nähdään usein kuntouttavana toimintana, jolloin työ liittyy osaksi harjoittelua, valmennusta, koulutusta tai terapiaa. Vammaisten ihmisten työllistymisen kannalta tärkeitä asioita ovat erilaiset kuntoutus- ja työllistymispolut, tuettu työllistyminen, sosiaaliset yritykset ja osuuskuntatoiminta. Olisi kuitenkin tärkeää, että avoimet työmarkkinat olisivat avoinna myös vammaisille henkilöille. On ensiarvoisen tärkeää, että kaikille henkilöille löytyisi heidän terveydentilaansa ja kykyihinsä sopivia työpaikkoja. (Eriksson 2008, 54–57.)

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista on alettu puhua 1990-luvun alkupuolella, koska silloin jotkut työnantajista alkoivat järjestää henkilökunnalle lihaskunto- ja kestävyystestejä kuntosaleilla (Moisalo 2010, 86–87). Työhyvinvoinnin käsite on erityisen tärkeä puhuttaessa tuetun työllistymisen palvelunkäyttäjistä, koska he eivät välttämättä aina pysty itse pitämään huolta omasta työhyvinvoinnistaan. Tiistairyhmällä on

siis tärkeä rooli myös työhyvinvoinnin edistämiseksi, sillä ryhmässä on mahdollista keskustella työhön liittyvistä asioista sekä saada tukea omaan jaksamiseen ja työssä selviytymiseen.

Hyvinvointi on aiemmin nähty objektiivisina elinoloina, minkä jälkeen hyvinvointia alettiin tukemaan niistä asioista, joihin pystyttiin vaikuttamaan, ja joilla oli yhteys ihmisten hyvinvointiin. Tämän jälkeen hyvinvoinnista puhuttaessa yritettiin yhdistää kaikki edelliset näkökulmat eli hyvinvointi nähtiin kokonaisvaltaisena. (Kainulainen 2006, 44–45.) Ennen työhyvinvoinnin käsitettä puhuttiin työkyvyn käsitteestä. Nykyään puhuttaessa työhyvinvoinnin käsitteestä on alettu puhua myös työnilon ja työuupumuksen käsitteistä. Kun nämä käsitteet ovat tulleet ilmapiiri-, stressi- ja tyytyväisyys käsitteiden rinnalle, tarkoittaa se, että työn sisältö on yleisesti muuttunut luonteeltaan henkiseksi pitäen sisällään sosiaalista vuorovaikutusta. (Juuti 2010, 47.)

Työhyvinvointi voidaan jakaa viiteen ulottuvuuteen: terveyteen, työympäristöön, sosiaalisiin suhteisiin työssä, osaamiseen ja organisaation liiketaloudelliseen tilanteeseen. Nämä kaikki ulottuvuudet ovat sellaisia, joihin esimies ja työnantaja voivat molemmat vaikuttaa. Tärkeää on myös tiedostaa, että työhyvinvoinnin edistämiseksi suurin vastuu on kuitenkin yksilöllä itsellään. Työpaikka tukee hyvinvointia tarjoamalla edellytyksiä ja ympäristön, mutta yksilön tukena on myös muita tahoja. Näitä ovat muun muassa yhteiskunta, läheiset, ystävät ja muu sosiaalinen verkosto. (Moisalo 2010, 88–89.) Tuetun työn palvelunkäyttäjät tarvitset edellä mainittujen lisäksi myös erityistä tukea, jonka he voivat saada työvalmentajalta. Tiistairyhmää ohjaamalla pyrimme selvittämään, voisiko yhdeksi tukimuodoksi työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämiseksi soveltaa myös ryhmämuotoinen toiminta.

Terveys on työhyvinvoinnin ulottuvuuksista ehkä helpoiten mitattavissa oleva asia, koska sitä voi tarkkailla esimerkiksi poissaolojen määrällä ja tarkastelemalla yleisesti ihmisen työkykyä. Psykkisen terveyden arviointi on kuitenkin hankalampaa kuin fyysisen terveyden arviointi. Työterveyshuollolla on suuri merkitys ja vastuu työhyvinvoinnin edistämiseksi työpaikalla. (Moisalo 2010, 89–90.) Työhyvinvoinnin toinen ulottuvuus on työpaikan sosiaaliset suhteet. Positiivisten

suhteiden ja ilmapiirin luomisen osaaminen on hyvin yksilöllistä. Sosiaaliset suhteet työpaikalla ja niiden merkitys ovat työntekijälle tärkeitä. Sosiaalisuus ja sosiaaliset suhteet voivat tarkoittaa joillekin henkilöille työyhteisön sisäisen jännitteen puuttumista. Tällöin on tärkeää, että vaikka henkilökunta vaihtuisinkin, niin jatkuvuus säilyy. (Moisalo 2010, 90–91.) Tähän liittyen myös työyhteisöllä on keskeinen merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä ja ylläpidossa. Työyhteisö määrittää ne tekijät, jotka joko edistävät tai haittaavat ihmisen hyvinvointia. Tällaisia tekijöitä ovat tavoitteet, työtehtävät, resurssit, työvälineet, ergonomia, vuorovaikutuksen luonne sekä työn tekemisen tahti. (Salojärvi 2006, 53.) Osaaminen liittyy myös läheisesti työhyvinvointiin. Työtehtävät eivät saisi olla jatkuvasti sellaisia, että oma osaaminen on ääri rajoilla, sillä se vaikuttaa negatiivisesti ihmisen hyvinvointiin. Työelämään liittyy jatkuvasti uusia uudistuksia ja vaatimuksia, jotka saattavat aiheuttaa työntekijöille paineita. (Moisalo 2010, 90–91.) Työnhallinnan tunteen edistämisessä ja stressin vähentämisessä tärkeintä on ajantasainen ja riittävä osaaminen (Salojärvi 2006, 51).

Työolosuhteisiin liittyy haasteita, jotka voivat olla työpaikasta riippuen hyvinkin erilaisia. Kaikille aloille on kuitenkin yhteistä työn kuormittavuus eli kiire. Asioiden ennakointi ja työnhallinta on heikentynyt. Täytyy kuitenkin muistaa, että kiire on subjektiivinen tunne. Toiset ihmiset kuormittuvat enemmän ja helpommin kuin toiset. Kiireen sietämiseen liittyy läheisesti ihmisen oma persoonallisuus, arvot, asenne omaa työtä kohtaan, itsetunto, tunne oman työn osaamisesta, turvallisuuden tunne ja esimies-suhteen laatu. Viides työhyvinvointiin liittyvä asia on organisaation liiketaloudellinen tilanne. Työsuhteen jatkuvuus ja turvallisuus voi muuttua hyvin lyhyessäkin ajassa. (Moisalo 2010, 93–94.)

Työ heijastuu usein vapaa-aikaan ja vapaa-aika puolestaan työhön. Parhaimmillaan työ lisää ja tukee hyvinvointia ihmisen vapaa-ajalla ja pahimmillaan taas heikentää sitä. Vastaavasti vapaa-aika lisää ja tukee parhaimmillaan hyvinvointia työajalla ja pahimmillaan heikentää sitä. (Aarnikoivu 2010, 12.) Tulemme korostamaan vapaa-ajan merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä myös Tiistairyhmässä.

3.2 Elämänhallinta

Erityistä tukea tarvitsevilla henkilöillä palveluverkosto saattaa olla monimuotoinen, jolloin monet eri ammattihenkilöt huolehtivat asiakkaan asioista eri elämänalueilla. Tästä syystä henkilön vaikuttamismahdollisuudet omaa elämäänsä koskevissa asioissa voi ajoittain vähentyä. Ihminen voi myös kokea, että oman elämän hallinta heikkenee, kun ammattihenkilöt huolehtivat asiakkaansa asioista. Halusimme Tiistairyhmän kautta vahvistaa ryhmäläisten omaa elämänhallintaa sekä hallinnan tunnetta ja näin ollen korostaa heidän vaikuttamismahdollisuuksiaan omaa elämäänsä koskevissa asioissa. Tulemme Tiistairyhmassä käsittelemään esimerkiksi unelmien ja itselle tärkeiden tavoitteiden saavuttamista ja korostamaan oman toiminnan merkitystä niiden tavoittamiseksi.

Elämänhallinta on suomalainen käsite, joka on sisällöltään laaja. Käsite saa kritiikkiä sisältämästään ajatuksesta, että ihminen pystyisi hallitsemaan elämää. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 128.) Elämänhallintaan sisältyy sosiaalisten suhteiden tyydyttyvyys, päämäärien saavuttaminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan elämäntietoon ja toteuttaa itseä sekä tyytyväisyys elämäänsä kokonaisuutena. Sosiaalipsykologiassa on tutkittu laajasti elämänhallintaa käsitteen eri merkityksissä. Useiden tutkimusten mukaan elämänhallinnan tunne liittyy myös itsetunnon käsitteeseen. (Jaari 2004, 77.) Elämänhallinnan lisäämisen käsitteisiin kuuluu kaksi tärkeää sisältöaluetta: valtaistuminen ja osallistuminen (Inkinen, Partanen & Sutinen 2006, 100).

Elämänhallinta voidaan määritellä yksilön melko vakaaksi uskomukseksi omista vaikuttamismahdollisuuksistaan siitä, mitä hänelle itselleen tapahtuu (Jaari 2004, 77). Roosin (Järvikoski & Härkäpää 2004, 128) mukaan yksi elämänkerroksen keskeisistä ulottuvuuksista on elämänhallinta. Roos jaottelee elämänhallinnan sisäiseen ja ulkoiseen hallintaan. Ulkoisesta elämänhallinnasta on Roosin (Järvikoski & Härkäpää 2004, 128) mukaan kyse silloin, kun ihminen pystyy pääpiirteissään ohjaamaan elämää ilman ulkoisten tekijöiden vaikutusta. Sisäinen elämänhallinta sisältää ajatuksen kyvystä sopeutua erilaisiin elämäntilanteisiin ja hyväksyä erilaiset tapahtumat elämään kuuluvina osina. Usein elämänhallintaa on käytetty pelkästään vaikeavammaisten henkilöiden tai ikäihmis-

ten kuntoutuksen päämäärätilanteesta. Elämänhallinta ja valtaistuminen ovat kuitenkin käsitteitä, joita ei ole tarpeen rajata vain erityisryhmien käyttöön. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 129.)

3.2.1 Hallinnan tunne

Hallinnan ja pysyvyyden tunteella on nähty olevan iso merkitys siinä, miten ihminen toimii elämässään ja millaiseksi hänen elämänpolkunsu kehittyy. Hallintaan liittyvillä käsityksillä on tärkeä asema sosiaalisessa oppimisteoriassa. Teorian kehittäneen Rotterin (Järvikoski & Härkäpää 2004, 122) mukaan alttius toimintaan riippuu odotuksista, joita henkilöllä on toimintansa tuloksista. Rotterin (Järvikoski & Härkäpää 2004, 122) mukaan myös toiminnalla tavoiteltavalla tuloksen arvokkuudella on vaikutus toimintaan. Mikäli henkilö itse uskoo, että hän omalla toiminnallaan voi saada itselleen tärkeitä muutoksia aikaan, hän on alttiimpi toimimaan ja hyödyntämään voimavarojaan saavuttaakseen tavoitellun päämäärän. Tavoitteen saavuttaminen lisää motivaatiota myös uusille yrityksille ja kannustaa jatkamaan toimintaa. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 122–124.)

Sosiaaliseen oppimisteoriaan liittyy keskeisenä käsitteenä myös hallinnan sijaintia koskevat odotukset. Jos ihminen uskoo, että hän voi saada omalla toiminnallaan aikaan muutoksia, on kyse sisäisestä hallintakäsityksestä. Mikäli ihminen tuntee, että kaikki tärkeät tapahtumat ovat omien vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella, kyseessä on ulkoinen hallintakäsitys. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 122–124.) Henkilön kokemukset siitä, että hänen on mahdollista selviytyä ongelmista ja vaikeuksista sekä saada aikaan toivottuja muutoksia elämässä, kehittävät hallinnan tunnetta. Edellä mainitut asiat luovat perustan täysivaltaistumiselle. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 132–133.)

3.2.2 Valtaistuminen

Kun aloitimme Tiistairyhmän toiminnan suunnittelua, tiesimme, että ryhmän jäsenet ovat olleet jo pitkään työelämässä. Näin ollen ajattelimme, että heidän kohdallaan on täytynyt tapahtua jonkinlaista valtaistumista, koska työelämässä pysyminen vaatii paljon työtä ja oman elämän hallitsemisen taitoja. Halusimme tästä syystä ottaa valtaistumisen yhdeksi näkökulmaksi Tiistairyhmän toiminnan suunnittelussa ja seuraavassa kerromme siitä teorian kautta.

Empowerment on käsite, jolle ei ole vielä suomenkielessä täysin vakiintunutta sanaa (Kuronen 2004, 277). Käsitteen empowerment kantasana ”power” tarkoittaa valtaa, voimaa ja valtuutta (Järvikoski & Härkäpää 2004, 130). Sana empowerment voidaan suomentaa esimerkiksi voimaantumisenä, valtaistumisena, voimavaraistumisena tai täysitäysivaltaistumisena (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 109). Käytämme työssämme sanaa valtaistuminen kuvaamaan vallan tunteen lisääntymistä. Käsite on syntynyt USA:ssa 1960-luvulla vähemmistöjen epätasa-arvoa ja sortoa koskevassa keskustelussa (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 109). Empowerment viittaa prosessiin, jossa joko yksilötasolla tai ryhmätasolla mahdollisuudet omaan elämäntilanteeseen vaikuttamiseen kasvavat ja vahvistuvat (Kuronen 2004, 279). Käsitteellä on alun perin ollut selkeä poliittinen merkitys (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 109).

Valtaistumisessa on kyse voiman puuttumisesta ja sen saamisesta. Solomon mukaan valtaistuminen on prosessi, jonka avulla pyritään vähentämään asiakkaiden vallan puutetta ja autetaan heitä ymmärtämään itsensä toimijoina, joilla on mahdollisuus vaikuttaa omaa elämäänsä koskevaan päätöksentekoon. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 130–131.) Neath ja Schriener ovat jaotelleet vallan kolmeen perusmuotoon: henkilökohtaiseen valtaan, hierarkkiseen tai autoritaariseen valtaan sekä tasa-arvoisuuteen perustuvaan valtaan (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 109–110). Henkilökohtainen valta viittaa yksilön kykyyn tai mahdollisuuteen vaikuttaa ympäristöönsä ja saavuttaa omalla toiminnallaan haluamiaan tuloksia. Hierarkkinen tai autoritaarinen valta on sosiaalista valtaa eli valtaa, joka perustuu eriarvoiseen vuorovaikutukseen. Tästä hyvänä esimerkkinä toimivat länsimaisista yhteisöistä esimerkiksi koulut ja armeijat se-

kä palvelujärjestelmät. Kolmas vallan muoto eli tasa-arvoisuuteen perustuva valta on sosiaalista valtaa, jonka perusajatuksena on mahdollisuus hoitaa yhteisiä asioita sekä saavuttaa tavoitteita tasa-arvoisen kumppanuuden avulla. (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 109–110.)

Valtaistuminen sisältää ajatuksen oman itsensä ja muiden vapauttamisesta sekä energian lisääntymisestä ja kasvuprosessista. Yksilöllisellä tasolla tämä käy usein ilmi kasvaneena itseluottamuksena, hallinnan tunteena ja kriittisenä tietoisuutena itsestä suhteessa ympäristöön. Valtaistumisprosessi voi tapahtua yksilö-, organisaatio- ja yhteiskunnallisella tasolla. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 130–132.) Valtaistuminen ei kuitenkaan aina ole saavutettavissa pelkästään mielen muutoksilla, vaan usein se edellyttää myös taloudellisia toimia ja muutoksia fyysisissä rakenteissa. Erityisesti silloin, kun kyseessä on vajaakuntoinen vai vammaisen henkilö, tulee ottaa huomioon, etteivät esimerkiksi fyysiset rajoitteet ole esteenä valtaistumiselle. (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 113.)

Valtaistumisen on viime vuosina usein katsottu olevan kuntoutuksen perustavoite. Kuntoutus on määritelty prosessiksi, jossa vammaista tai vajaakuntoista ihmistä ohjataan tuetusti riippuvuutta ylläpitävistä olosuhteista kohti itsenäisempää elämää sekä valtaistumista. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 132–133.) Tuetun työn palveluiden käyttäjänä oleminen voidaan nähdä kuntoutusprosessina, jonka tarkoituksena on palvelunkäyttäjän valtaistuminen ja mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn. Valtaistumisen tavoitteita lähestytään silloin, kun yksilöllä on kuntoutusprosessin aikana mahdollisuus arvioida omaa tilannetta sekä tehdä päätöksiä omista asioistaan ja seurata päätösten tuloksia. Näiden keinojen avulla on mahdollista kasvattaa kuntoutujan hallinnan tunnetta, jolloin on myös mahdollisuus omaksua toimintamalleja, joita kuntoutuja voi käyttää uudestaan suunnitellessaan elämäänsä. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 132–133.)

Työ voi sekä valtaistaa että alistaa. Työ voi tarjota mahdollisuuksia niin oppimiseen kuin kehittymiseenkin sekä osallistumiseen. Toisaalta työntekoon liittyy melkein poikkeuksetta hierarkkisia valtasuhteita ja vammaiset henkilöt tekevät keskimääräisesti useammin avustavia ja vähän ammattitaitoa vaativia töitä.

Myös tuetusti työllistyvä henkilö tulee luultavasti kohtaamaan hierarkkisia valtasuhteita työpaikalla, sillä ne ovat tyypillisiä useimmille työpaikoille. Työ tuo kuitenkin Suomessa korkeamman statuksen kuin työttömyys tai työkyvyttömyys ja useissa tapauksissa työ myös vahvistaa henkilökohtaista vallan tunnetta. (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 119.)

4 RYHMÄTOIMINTA

Ryhmätoiminta on keskeinen osa opinnäytetyötämme, sillä materiaali on kerätty ohjaamalla ja havainnoimalla Tiistairyhmää. Ryhmäteoriaan syventyminen antaa työkaluja ymmärtää ryhmää ja sen toimintaa sekä auttaa ryhmän ohjaamisessa. Jokaisen ryhmän toimintaan vaikuttavat kuitenkin monet eri osatekijät, jonka vuoksi ryhmät eroavat toisistaan ja ovat ainutlaatuisia. Ryhmässä voi tulla esiin tilanteita, jotka ovat uusia niin ryhmän jäsenille kuin ohjaajillekin. Tästä syystä ryhmäteorioiden ymmärtäminen tukee valmiuksiamme selvitä haastavistakin tilanteista.

Ihmiset kuuluvat lukuisiin ryhmiin ja ryhmässä toimiminen on luonnollista. Varhaisin ryhmäkokemuksemme tulee lapsuuden perheestä. Ryhmässä toimimisessa onkin paljon samaa kuin perheeseen kuulumisessa. Niin perheessä kuin ryhmässäkin huolehditaan ryhmänjäsenten hyvinvoinnista ja tarjotaan tukea. Hakeudumme ryhmiin, jotta voisimme olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja kuulua yhteisöihin ja yhteiskuntaan. Ryhmiin kokoonnutaan jakamaan kokemuksia sekä oppimaan itsestä ja toisista ihmisistä. Ryhmässä toimiminen auttaa meitä kehittämään yhteistyötaitoja ja itsetuntoa. Aina ryhmään kuuluminen ei kuitenkaan ole pelkästään hauskaa ja vaivatonta, vaan esiin voi nousta monenlaisia tunteita, joista osa voi olla meille uusia. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 12–14; Kopakkala 2005, 36).

Sosiaalipsykologia erottaa ryhmän satunnaisesta joukosta ihmisiä (Niemistö 2000, 16). Joukko ihmisiä muotoutuu ryhmäksi siinä vaiheessa, kun heillä on yhteinen tavoite ja pyrkimys keskinäiseen vuorovaikutukseen sekä käsitys siitä, ketä muita ryhmään kuuluu (Kopakkala 2005, 36). Ryhmän ohjaajalla on tärkeä rooli ryhmän muotoutumisessa, etenkin jos ryhmän jäsenet ovat toisilleen vieraita (Punkanen 2009, 33). Kopakkalan (2005, 36) mukaan muita ryhmälle ominaisia tunnusmerkkejä ovat sen koko, säännöt, vuorovaikutus, tarkoitus, työnjako, roolit ja johtajuus. Ryhmän koon tarkat lukumääritelmät vaihtelevat, mutta yleensä ryhmän kooksi mielletään 2–20 henkilöä (Niemistö 2000, 16).

Työskentely ryhmässä edellyttää tiimitaitoja ja sosiaalisia taitoja. On myös tärkeää olla yhteistyö- ja muuntautumiskykyinen, mutta myös yksin työskentelemisen kykyä tarvitaan. Ryhmässä työskentely voi olla esimerkiksi vammaiselle henkilölle ihanteellinen työskentelymuoto, kunhan ryhmätyötaidot ovat hallinnassa. Ryhmätyöskentely muistuttaa vaihdantataloutta, jossa jokainen henkilö antaa ja jokainen saa. Ryhmän jäsenellä tulee olla jotain annettavaa toisille, jota vastaan voi puolestaan pyytää apua. Ryhmän jäsenenä oppii uutta toisilta ja pystyy antamaan jotain uutta myös muille. Parhaiten ryhmä toimii silloin, kun sen jäsenet ovat erilaisia ja ryhmän sisäinen viestintä toimii. (Matsinen 2000, 24.)

Turvallisessa ryhmässä ihmisen on mahdollista tunnistaa sisäisen maailmansa liikkeitä ja ilmaista niitä. Kun ryhmä hyväksyy ihmisen persoonan ilmaisun, henkilö alkaa pitää myös itse näitä piirteitä itsessään hyväksyttävänä ja tärkeinä. Tämä puolestaan vahvistaa ryhmäläistä irtautumaan turhista rooleista ja suojamekanismeista, mikä auttaa häntä toimimaan omana itsenä. Yksilön turvallisuus vahvistuu, kun ryhmä tukee ihmisen turvallisuutta, omaksi itseksi tulemistä sekä itsetuntoa. Ryhmäläinen uskaltaa tällöin myös ilmaista itseään riippumatta siitä, mitä muut ajattelevat hänestä. (Aalto 2000, 21–22; Kaukkila & Lehtonen 2008, 15–16).

Jokaisella ryhmällä on perustehtävä eli jokin tavoite, jonka vuoksi ryhmä on perustettu. Erilaisia ryhmämuotoja on olemassa useita ja ne voidaan jaotella ryhmän rakenteen ja toiminnan tarkoituksen mukaan. Rakenteiden mukaan jaoteltavia ryhmiä on esimerkiksi suurryhmä, pienryhmä, avoin ryhmä, suljettu ryhmä ja täydentyvä ryhmä. Tavoitteiden mukaan ryhmät voidaan jakaa harrasteryhmään, toiminnalliseen ryhmään, keskusteluryhmään, vertaisryhmään, hoidolliseen ryhmään ja sururyhmään. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 17–19.)

Avoimella ryhmällä tarkoitetaan ryhmää, jonka viestintä ulospäin on avoimempaa kuin suljetussa ryhmässä. Ryhmään voi liittyä ensimmäisen tapaamiskerran jälkeen uusia jäseniä vielä myöhemmilläkin tapaamiskerroilla. Merkittävin ero avoimen ja suljetun ryhmän välillä on, että avoimessa ryhmässä jäsenet voivat vaihtua. Suljetussa ryhmässä jäsenet ovat ennalta valittu eikä ryhmään oteta

uusiasi jäseniä ensimmäisen tapaamisen jälkeen. Avoin ryhmätoiminta on sopiva tukimuoto sellaisiin tilanteisiin, joissa tärkeää on joko alkutuen saaminen tai käytännönläheisten asioiden läpikäyminen. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, i.a.) Usein avointa ryhmää käytetään myös uusissa ja yllättävissä elämäntilanteissa (Hepworth, Rooney, Dewberry Rooney, Strom-Gottfried & Larsen 2009, 281).

Usein avoimeen ryhmään tuleminen on helpompaa, sillä ryhmään voi osallistua vain kerran tai käydä silloin tällöin. Halutessaan siihen on kuitenkin mahdollisuus osallistua myös joka kerta. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 24.) Ryhmäkerroilta poisjääminen ei tarkoita, ettei voisi enää osallistua ryhmätoimintaan tai, että jäisi jälkeen jostain toiminnasta (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, i.a.). Niemistö (2000, 61–62) on esittänyt Galinskyn ja Schoplerin ryhmätyypittelymallin. Tässä tyypittelyssä tutkitaan ryhmän jäsenmuutosten toistuvuuden ja määrän vaikutuksia avoimen ryhmän kehitykseen. Ensimmäisen tyyppin ryhmässä jäsenet vaihtuvat joka tapaamiskerralla. Toisen tyyppin ryhmässä kaikki jäsenet vaihtuvat jonakin tiettyä hetkenä, mutta näin tapahtuu harvoin. Kolmannessa tyyppissä on olennaista, että ryhmän jäsenissä tapahtuu pienimuotoista muutosta. Neljännen tyyppin ryhmässä on havaittavissa pieniä muutoksia, mutta harvoin. (Niemistö 2000, 61–62.)

Tiistairyhmä on suunniteltu avoimeksi ryhmäksi. Tarkoituksena on, että ryhmätapaamisiin voi osallistua silloin, kun sen kokee itselleen tarpeelliseksi. Ryhmän toiminta on myös suunniteltu kahvilatyypiseksi, koska se luo mielikuvan vapaasta osallistumisesta mukavan toiminnan merkeissä. Emme halua luoda tunnetta pakollisesta osallistumisesta ja korostammekin sitä ryhmätapaamisten yhteydessä. Tavoitteenamme on, että ryhmässä kävisi erilaisia henkilöitä eri tapaamiskerroilla, jolloin saamme Tiistairyhmään vaihtuvuutta ja sitä kautta erilaisia persoonia ja mielipiteitä.

4.1 Ryhmän sisäinen viestintä

Tiistairyhmän toiminta on suunniteltu avoimeksi, joten emme oleta ryhmän muotoutuvan täysin kiinteäksi ryhmäläisissä tapahtuvan vaihtuvuuden ja ryhmäkerrojen vähäisen määrän vuoksi. Näemme kuitenkin tärkeänä ymmärtää ryhmän sisäistä viestintää, jotta pystymme ymmärtämään myös Tiistairyhmää ja sen toimintaa. Ryhmän sisäisen viestinnän kautta osaamme myös suunnitella ryhmän toimintaa paremmin, koska tietomme ja taitomme ryhmän toiminnasta on vielä melko vähäistä. Koemme ryhmädynamiikan tärkeäksi ryhmän sisäisen vuoropuhelun vuoksi, koska ilman ryhmäläisten välistä vuorovaikutusta ryhmän toiminta ja sen tavoite voivat jäädä puutteellisiksi.

Jokaisella ryhmällä on elinkaari: ryhmän syntyminen, ryhmän toiminta ja ryhmän toiminnan loppuminen. Ryhmän kehitysvaiheita kutsutaan nimellä ryhmän prosessi. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 24.) Teorioita ryhmän kulusta ja sen kehitysvaiheista on olemassa useita ja yksi niistä on Tuckmanin teoria ryhmän kehityksen vaiheista. Tämän teorian mukaan ryhmä käy läpi viisi eri kehitysvaihetta: muodostusvaihe, kuohuntavaihe, sopimisvaihe, hyvin toimiva ryhmä ja ryhmän lopettaminen. Suomennokset ryhmän vaiheista vaihtelevat eri teoksissa ja käytämme tässä Kopakkalan suomennoksia. Kaikki ryhmät eivät käy kaikkia vaiheita läpi vaan eri vaiheisiin voidaan palata takaisin tai niihin voidaan jäädä pidemmäksi aikaa. (Pennington 2005, 72.) Ryhmän kehitys ei siis etene suoraviivaisesti vaan jokaisella ryhmällä on oma ainutlaatuinen kehityspolkunsa (Kopakkala 2005, 59).

Ryhmän kehityksen alkuvaihe on muodostuminen, jossa jäsenet tutustuvat toisiinsa. Muodostumisvaiheessa on tärkeää luoda rakenne, laatia perussäännöt sekä sopia yhteisistä tavoitteista. Seuraavassa vaiheessa eli kuohuntavaiheessa, ryhmässä voi syntyä ristiriitoja, esimerkiksi ryhmän tavoitteiden yhteen sovittelemisestä. Kolmannessa, normeista sopimisen vaiheessa ryhmä tiivistyy, koheesio kehittyy ja ryhmä on lujittunut. (Pennington 2005, 72.) Toiseksi viimeisessä vaiheessa eli hyvin toimivassa ryhmässä ryhmä keskittyy tehtävänsä ja käsittelee aiemmin sopimiaan tärkeitä asioita. Ryhmä on tällöin tuottava, tehokas ja luova. Ryhmän lopettamisen vaiheessa ryhmä päättää toimintansa. Tä-

hän vaiheeseen kuuluu ryhmän jäsenten hyvästely, jolloin tunteet voivat olla pinnassa. (Kielijelppi i.a.)

Perustehtävän ja kehityskaaren lisäksi ryhmän toimintaan kuuluu tärkeänä osana myös ryhmän dynamiikka. Ryhmän jäsenten väliset jännitteet, kiinnostukset ja tunteet muodostavat ryhmän voiman, jota voidaan kutsua myös ryhmän dynamiikaksi. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 28–31.) Ryhmässä ihmiset tahtovat yhdistyä emotionaalisesti toisiinsa, mutta samalla säilyttää itsenäisyytensä. Tärkeää on, että ryhmäläinen saa itselleen sopivan ja turvallisen aseman ryhmässä. (Kopakkala 2005, 59.)

Wilfred Bion on ryhmäpsykoanalyytikko, joka on tutkinut ryhmädynamiikkaa. Bion on kehittänyt ryhmän piilotajunnan teorian sekä käsitteitä, jotka täydentävät ryhmädynamiikan käsittelyä. Bionin mukaan jokaisessa ryhmässä on kaksi ryhmäkäyttäytymisen mallia: työryhmä ja perusolettamusryhmä. Työryhmä käsittelee ryhmän ilmaston ja perusolettamusryhmä kertoo ryhmän jäsenten suhtautumisesta ryhmän perustehtävään. Työryhmätasolla ryhmä toimii silloin kun se tietoisesti toimii perustehtävän toteuttamiseksi. Perusolettamusryhmiä on olemassa kolmenlaisia: riippuvia ryhmiä ja taistelu- ja pakoryhmiä sekä parinmuodostusryhmiä. Perusolettamustilat ovat hyvin tavallisia ryhmään kuuluvia ilmiöitä. Hyvin toimivassa ryhmässäkin voidaan havaita olevan hetkiä, jotka muistuttavat perusolettamusryhmien ilmapiirejä. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 28–29; Lindström & Kiviranta 1995, 10–11.)

Riippuvassa ryhmässä ryhmän jäsenet odottavat, että taitava ryhmänohjaaja tekee päätökset ja kaiken muunkin heidän puolestaan. Ohjaajan huomiosta kilpaillaan ja ryhmä on kanssakäymisessä toisiinsa pääosin ohjaajan välityksellä. Ohjaajasta haetaan tukea ja turvaa. Taistelu- ja pakoryhmässä ryhmä toimii kuin olisi uhattuna. Ryhmän tunnelmaa kuvaavat kiihtyneisyys, aggressiivisuus ja epäluuloisuus. Tässä perusolettamusryhmässä perustehtävää usein pakoillaan ja tärkeitä asioita vähätellään ja niistä vitsaillaan. Viimeisessä perusolettamusryhmässä eli parinmuodostusryhmässä parin muodostaa kaksi ihmistä joiden keskustelua muut ryhmäläiset tarkkailevat. Keskustelu ei liity perustehtävään eivätkä ryhmäläiset toimi perustehtävän mukaisesti. Vastuu ryhmän ete-

nemisestä on siirtynyt ryhmältä parille, jonka odotetaan edistävän ryhmän toimintaa. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 28–30; Lindström & Kiviranta 1995, 10–11.)

Ryhmädynamiikka syntyy ja elää vuorovaikutuksen kautta. Vuorovaikutus on aina viestintää ja se koostuu sanallisesta ja sanattomasta viestinnästä, mutta myös viestimättä jättämisestä. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 31.) Vuorovaikutustaidot vaikuttavat siihen, kuinka henkilö toimii ryhmän jäsenenä (Viestintätieteen laitos i.a.). Vuorovaikutus on onnistunut siinä vaiheessa, kun pystymme ilmaistamaan ajatuksiamme selkeästi, kysymme, teemme havaintoja ja kuuntelemme. Omien tunteiden ja reaktioiden tunnistaminen helpottaa vuorovaikutusta. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 31–33.) Vuorovaikutukseen kuuluu taito perustella omia väittämiä ja ajatuksia. Vaikka tämä taito ei olisi ryhmäläisille vahva osa-alue, on sen kehittäminen ryhmän keskusteluissa mahdollista. Yksi vuorovaikutuksen tärkeimpiä asioita on palautteen vastaanottaminen ja antaminen. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 33.)

Niin ryhmän dynamiikkaan kuin vuorovaikutukseenkin kuuluu merkittävänä osana vuoropuhelu eli dialogi. Kyseessä on prosessi, jonka aikana eläydymme erilaisiin ratkaisuvaihtoehtoihin sekä kyseenalaistamme ajatusmalleja. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 37.) Dialogissa hyväksytään ihmisten eriävät mielipiteet ja parhaat ratkaisut saadaan juuri silloin, kun annetaan tilaa erilaisille ajatuksille (Kasvun kumppanit i.a.). Dialogin avulla on mahdollista kokeilla uusia ja erilaisia ajatuksia, käsityksiä ja teorioita. Dialogisuuteen liittyy kyky kuunnella toisia, itseään ja vuorovaikutusta muiden välillä. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 37–38.) Tärkeää onkin ryhmän jäsenten kokemus kuulluksi tulemisesta (Kasvun kumppanit i.a.).

4.2 Ryhmän ohjaaminen

Koemme ryhmän ohjaamisen ja siihen liittyvät tiedot ja taidot tärkeänä osana Tiistairyhmän toiminnan suunnittelua ja toteutusta. Ohjaajina pystymme vaikuttamaan omalta osaltamme ryhmän luottamuksellisen ilmapiirin syntymiseen, jolloin ryhmäläisillä on turvallista tuoda esiin itselle tärkeitä ja henkilökohtaisia asioita ilman pelkoa siitä, että he tulevat torjutuiksi. Ryhmän ohjaajalla on

hyvä olla etukäteistietoa siitä, millaisia taitoja ryhmän ohjaaminen vaatii. Tiis-tairyhmän tapaamisissa ohjaajia on kaksi, joten tämä tuo omalta osaltaan ryh-män ohjaamiseen niin haasteita kuin helpotustakin. Ryhmää ohjataan paljon oman persoonan kautta, joten ohjaajia ollessa kaksi, on tärkeää, että molemmat tuovat oman tapansa ohjata ryhmän käyttöön, mutta antavat tilaa myös toisten-sa toimintatavoille ja persoonalle.

Ryhmätoiminnassa ohjaajan tavoitteena on saada ryhmän jäsenet antamaan tietämyksensä ja taitonsa ryhmän käyttöön, jotta voidaan saavuttaa perustehtä-vän mukainen tavoite. Varsinkin ryhmätoiminnan alussa ryhmänjäsenillä voi olla monenlaisia odotuksia ohjaajaa kohtaan. (Avaintoimija.net i.a.) Ei kuitenkaan ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa ohjaajatyyppeä, vaan ohjaaja itse luo roolinsa (Kaukkila & Lehtonen 2008, 58). On tärkeää, että ohjaaja tiedostaa roolinsa ja tutkii omaa tapansa ohjata. Silloin kun ohjaaja reflektoi omaa toimintaansa, hänen on mahdollista kehittää itseään ja mahdollistaa pitkäaikainen oppiminen. (Avaintoimija.net i.a.; Kaukkila & Lehtonen 2008, 58.)

Ohjaajan persoonallisuus ja taidot ovat esimerkkinä ryhmän jäsenille. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että ohjaajalta vaadittaisiin täydellisyyttä. Jokaisella ryh-mänohjaajalla on lupa olla oma itsensä, mutta on kuitenkin olemassa ominai-suuksia, joita kaikki ryhmänohjaajat tarvitsevat. Näitä ominaisuuksia on esimer-kiksi kyky pysyä perustehtävässä, kykyä olla empaattinen, luova ja luotettava sekä kannustava ja pitkäjänteinen. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 58; Avaintoimi-ja.net i.a.) Havainnointivalmiudet ovat tärkeitä ryhmän ohjaajalle, jotta hän pys-tyy valitsemaan tilanteeseen sopivia ohjaustapoja (Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka 2010, 11).

Niemistö (2000, 181) esittelee Kellermanin mallin ryhmän ohjaamiseen tarvitta-vista kolmesta perusroolista: ryhmän johtaja, ymmärtävä kuuntelija ja vaikuttaja. Ryhmän johtaja pitää huolen ilmastosta ja normeista. Ymmärtävä kuuntelija vastaanottaa ryhmäilmiöt pyrkien ymmärtämään niitä. Vaikuttaja toimii muutos-agenttina ja ohjaa ryhmää perustehtävän mukaisesti. (Kajaanin ammattikorkea-koulu 2002.) Ryhmän ohjaaminen muuttuu vähitellen huomioiden ryhmän kehi-tysvaiheet, mikä mahdollistaa myös yksilöllisten ohjaustyylien käyttämisen, sillä

ei ole olemassa käsikirjaa eri kehitysvaiheiden ohjaamiselle. (Niemistö 2000, 182.)

5 HAVAINNOINTI JA KYSELY TIEDONKERUUN VÄLINEINÄ

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata Tiistairyhmän toimintaa ja selvittää, miten ryhmämuotoinen toiminta soveltuu tukimuodoksi Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelunkäyttäjille. Opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa ohjaamme ryhmää tuetun työn palvelunkäyttäjille, joilla mahdollisesti vähennetään tai on jo vähennetty työvalmentajan antamaa tukea.

Opinnäytetyömme on kehittämispainotteinen työ, josta käytetään myös nimitystä toiminnallinen opinnäytetyö. Kehittämispainotteiselle opinnäytetyölle on ominaista käytännön toteutuksen ja sen raportoinnin yhdistyminen. Kehittämispainotteiset työt jaetaan tuotekehittelyyn eli produktioon ja kehittämishankkeeseen (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33). Opinnäytetyömme voidaan katsoa kuuluvan kehittämishankkeeseen, sillä työmme toiminnallisessa osuudessa kokeilemme ryhmämuotoisen toiminnan soveltuvuutta mahdolliseksi uudeksi työtavaksi Helsingin tuetun työn yksikössä. Opinnäytetyössämme on kuitenkin myös vahva tutkimuksellinen näkökulma.

Tarkoituksenamme on keskittyä pienen ihmisjoukon kokemuksiin, ajatuksiin, tunteisiin ja mielipiteisiin. Emme pyri tutkimuksessa yleistettävään tietoon vaan ryhmä on tarkoitettu tietyille osalle Helsingin kaupungin tuetun työn palvelunkäyttäjistä. Laadullisen tutkimuksen avulla pyritään saamaan tuloksia ilman, että käytetään hyväksi tilastollisia metodeja tai määrällisiä menetelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ilmiötä, ymmärtämään sitä sekä antamaan ilmiölle ymmärrettävä tulkinta. (Kananen 2008, 24.) Keräämme materiaalin havainnoimalla toimintaa ja tekemällä ryhmätapaamisten ensimmäisellä ja viimeisellä kerralla ryhmän jäsenille kyselyn.

Olemme havainnoineet Tiistairyhmän toimintaa kuutena eri tapaamiskertana Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelun tiloissa pidetyissä ryhmätapaamisissa. Toteutimme havainnoinnin osallistuvan havainnoinnin keinoin, sillä sen avulla pääsimme itse osallistumaan ohjaajina aktiivisesti ryhmän toimintaan. Emme halunneet suunnitella etukäteen liian tarkasti, mitä tulemme ryhmä-

tapaamisissa havainnoimaan, koska pelkäsimme, että silloin keskitymme liikaa vain tiettyihin asioihin. Tällöin tärkeät havainnot voisivat mennä ohi, koska pitäytsimme vain ennalta suunnitellussa havainnoinnissa. Sen verran kuitenkin suunnittelimme havainnointia, että halusimme saada tietoa ryhmäläisiltä siihen, millaisena he kokevat tämänhetkisen tuen tarpeensa ja mihin he kokevat tarvitsevansa työvalmentajaa sekä mitä aiheita he nostavat ryhmätapaamisissa esiin. Havainnoimme myös ryhmäläisten keskinäistä kommunikaatiota ja vuorovaikutusta. Nämä olivat siis asioista joihin kiinnitimme erityistä huomiota havainnointia tehdessämme.

Ennen kunkin ryhmätapaamisen aloitusta sovimme keskenämme, kumpi keskittyy enemmän ryhmän toimintaan aktiivisena osapuolena ja kumpi taas keskittyy enemmän havaintojen tekemiseen ja niiden kirjaamiseen. Vaihdoin siis Tiistairyhmän tapaamisissa rooleja siinä, kumpi havainnoi enemmän ja kumpi osallistuu toimintaan enemmän. Ensimmäisestä Tiistairyhmän tapaamiskerrasta lähtien aloimme kirjata ryhmäläisiltä tulleita ajatuksia suoraan ylös sitaattien muodossa. Suunnittelimme myös, että olisimme videoineet tai käyttäneet nauhuria tapaamisten yhteydessä, jolloin molemmat ohjaajat olisivat pystyneet keskittymään täysin ryhmässä meneillään olevaan toimintaan. Emme kuitenkaan päätyneet näiden välineiden käyttöön siitä syystä, että ajattelimme niiden häiritsevän ryhmäläisten keskittymistä. Pohdimme myös, että Tiistairyhmän jäsenet eivät toisi ilmi todellisia ajatuksia ja tunteitaan, jos tietäisivät meidän kuvaavaan ryhmää.

Havainnointi on tavallinen tutkimusmenetelmä tieteellisessä tutkimuksessa ja sitä käytetään havaintojen keräämiseen tutkimuksen aineistoksi (Vilkkä 2006, 37). Havaintojen tekeminen on kuitenkin tärkeä osa meidän kaikkien elämää ja sen avulla pystymme hahmottamaan ympäröivää maailmaa. Arkielämässä observointi eli havainnointi on yleensä tunteellisempaa ja intuitivisempaa kuin tieteellisessä työssä. Tunne ja intuitio kulkevat kuitenkin rinnatusten järjen kanssa myös tieteellisessä työssä. Niin arkielämässä kuin tieteellisessä tutkimuksessaakin tarvitsemme kaikkia aisteja informaation vastaanottamiseen. Aiemmin tehdyt havainnot voivat tukea uusia havaintoja kun taas poikkeavat havainnot puolestaan kiinnittävät huomiota ja herättävät kysymyksiä. Tieteellises-

sä tutkimuksessa havainnointia ohjaavat tarkemmat normit kuin arkielämässä. Huomioon tulee ottaa mitä ja miten havaintoja tehdään, sekä se, että ajattelu ohjaa tieteessä enemmän kuin arkielämässä. (Grönfors 2001, 127.)

Havainnointi on sopiva sellaisiin tutkimuksiin joissa tutkitaan yksilöä ja hänen vuorovaikutusta suhteessa toisiin ihmisiin (Vilka 2006, 38). Havainnoinnin muotoja ovat osallistuva havainnointi, piilohavainnointi, havainnointi ilman osallistumista ja osallistava havainnointi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 83). Yhteiskuntatieteissä osallistuminen liittyy tärkeänä osana havainnointiin toisin kuin esimerkiksi kokeellisessa psykologiassa, jossa käytetään usein piilohavainnointia (Grönfors 2001, 124). Tavanomaisempaa on havainnointi, jossa tutkija oman roolinsa avulla tekee havaintoja tutkimastaan ilmiöstä, tällöin puhutaan osallistuvasta havainnoinnista (Grönfors 2001, 124).

Osallistuvalla havainnoinnilla on tyypillistä, että tutkija toimii aktiivisesti tutkittavien kanssa, jolloin sosiaaliset vuorovaikutustilanteet ovat tärkeä osa tiedonhankintaa. Ei ole mahdollista tehdä selkeää erottelua osallistuvan havainnoinnin ja havainnoinnin ilman osallistumista välillä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 82.) Tutkija käyttää persoonaansa yhtenä tutkimuksen tärkeimpänä työkaluna osallistuksessaan toimintaan ja havainnoissaan (Grönfors 2001, 125). Ryhmien toimintaa suunniteltaessa otimme huomioon, mikä on meidän persoonalle ja luonteelle ominaisin tapa toimia ja olla ohjaajana ryhmätilanteessa. Koska roolimme ryhmässä vaihtelivat aina havainnoijasta aktiiviseen ryhmänohjaajaan, oli oman roolin tiedostaminen tärkeää. Vilkan (2006, 68) mukaan tutkijan tulee voida erottaa, tekeekö hän havainnot ihmisen roolissa vai tutkijana, sillä omat tunnetilat voivat vaikuttaa havaintojen näkemiseen ja tekemiseen. Tämän vuoksi tutkijan on tunnettava oma persoonansa ja siihen liittyvät tekijät, joilla voi olla vaikutusta tutkimuksen tuloksiin (Grönfors 2001, 125).

Eskolan ja Suorannan mukaan (1996, 79) havainnointi voi tapahtua valikoivasti eikä kaikkea merkityksellistä voi huomata. Eri havainnoijat voivat tehdä hyvinkin erilaisia havaintoja samasta tilanteesta (Vilka 2006, 37). Kahden henkilön huomio voi kiinnittyä erilaisiin asioihin, mutta asianmukaisista eroista huolimatta kummankin näkemykset voivat olla mielenkiintoisia (Eskola & Suoranta 1996,

79). Välillä tutkijan rooli on tarkkailla, kun taas välillä rooli muuttuu osallistuvammaksi. Osallistuminen osana havainnointia mahdollistaa sen, että havainnointi ei keskity pelkästään aistihavaintoihin vaan se tuo mukaan myös tunteiden hyödyntämisen mahdollisuuden tarkasteltaessa erilaisia ilmiöitä. (Grönfors 2001, 131.)

Muistiinpanojen tekemisessä ei voida luottaa pelkkiin muistinvaraisiin muistiinpanoihin. Muistiinpanojen tekemistä tulee rajata ja huomioida missä ja miten usein muistiinpanoja tehdään. Mikäli muistiinpanoja tehdään koko ajan, on vaarana, että huomio kiinnittyy liiaksi niiden tekemiseen. Voidaan ajatella, että muistiinpanoja tehtäessä tehdään jo eräänlaista esianalyysiä. Kaikesta havaitusta ei ole tarkoituksenmukaista tehdä muistiinpanoja. Ylös kirjataan ainoastaan se, mikä on tutkimuksen aihepiiriin liittyvää. Valikointia tapahtuu siis jo kirjausvaiheessa, jolloin kyseessä on tutkijan harkintaan perustuvaa eräänlaista analyysiä. (Grönfors 2001, 134–136.)

Havainnoinnin lisäksi teimme Tiistairyhmän jäsenille ensimmäisellä ja viimeisellä kokoontumiskerralla pienimuotoisen kyselylomakkeen. Sen tarkoituksena oli saada selkeillä kysymyksillä tarkkaa tietoa opinnäytetyön keskeisistä teemoista sekä palautetta ryhmään osallistuneilta. Vallin (2001, 100) mukaan kysymysten tekemisessä on tärkeää olla huolellinen, koska ne luovat perustan kyselyn onnistumiselle. Eniten virheitä tutkimustuloksiin aiheuttavat kysymysten muodot. Mikäli vastaaja ei ajattele kysymyksistä samalla tavalla kuin tutkija, voivat tulokset vääristyä. Laadittaessa lomakkeen rakennetta, on tärkeää huomioida lomakkeen pituus ja kysymysten määrä. Huomionarvoisia asioita ovat selkeys, ulkoasu, kysymysten looginen eteneminen ja vastausohjeiden tarpeellisuus. (Valli 2001, 100.)

Ensimmäisen kyselyn (Liite 3) olimme suunnitelleet siten, että kysymykset ovat mahdollisimman selkeitä ja helppolukuisia. Käytimme kyselylomakkeessa strukturoitujen kysymysten lisäksi hyimiöitä helpottamaan kysymysten ymmärtämistä. Ennen ryhmätapaamisten alkua meillä ei ollut tarkkaa tietoa siitä, ketä ryhmään osallistuu, joten lomaketta tehdessämme otimme huomioon mahdolliset vaikeudet kirjoittamisen, lukemisen ja ymmärryksen suhteen. Lomakkeessa on neljä

kysymystä, jotka liittyvät ryhmän alkamiseen ja työvalmentajaan. Lomakkeessa on jokaiselle kysymykselle erilliset vastausvaihtoehdot.

Tiistairyhmän viimeisessä tapaamisessa teetimme toisen kyselyn (Liite 4). Tässä kysyimme ajatuksia ryhmän päättymisestä, ryhmän hyödyllisyydestä, työvalmentajasta ja ryhmän ohjaamisesta. Toisen kyselyn suunnittelu oli ensimmäisen lomakkeen suunnittelua helpompaa, koska tiesimme, keille kysymykset suuntaamme. Jokaiselle kysymykselle oli kolme vastausvaihtoehtoa.

6 TIISTAIRYHMÄN TOIMINNAN KUVAUS

Tiistairyhmä suunniteltiin avoimeksi ryhmäksi, johon tuleminen on mahdollista silloin kun tuetun työn palvelunkäyttäjä kokee sen itselleen tarpeelliseksi. Tarkoituksena oli, että syksyn 2010 aikana ryhmätapaamisia on joka toinen tiistai, yhteensä kuutena kertana. Ryhmän tapaamisajankohdasta johtuen nimesimme ryhmän Tiistairyhmäksi. Meillä oli ryhmän tapaamisia varten käytettävissämme Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelun tilat. Tiistairyhmän tavoitteena oli olla kahvilatyypinen keskustelufoorumi, johon palvelunkäyttäjät voisivat tuoda työelämässä esiin nousseita kysymyksiä

Ryhmä suunniteltiin niille palvelunkäyttäjille, joilla on jo paljon työkokemusta ja joiden työssä selviytyminen on itsenäistä. Näillä palvelunkäyttäjillä on usein jo vähentynyt tapaamiset työvalmentajan kanssa tai käyntejä tullaan vähentämään tulevaisuudessa. Halusimme, että Tiistairyhmässä palvelunkäyttäjät voisivat yhdessä keskustella, pohtia ja ratkoa työelämässä nousseita kysymyksiä. Pyrkimyksenä oli myös selvittää millaista tukea palvelunkäyttäjät kokevat tarvitsevänsä tällä hetkellä. Pyrimme saamaan vastauksen tutkimuskysymykseen: Miten ryhmämuotoinen toiminta soveltuu tukimuodoksi työvalmentajan tuen vähentäessä?

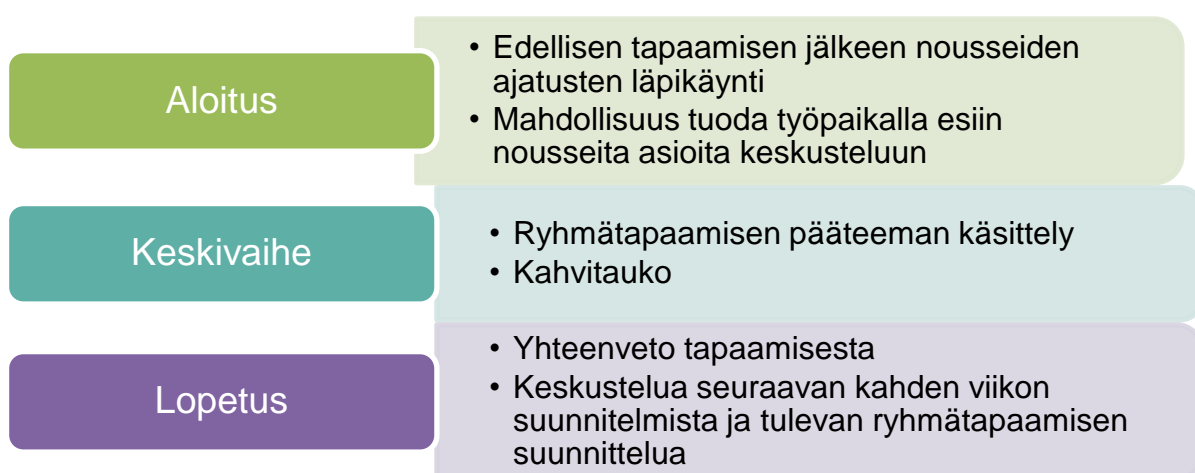
Tulemme käyttämään keksittyjä nimiä Tiistairyhmään osallistuneista henkilöistä, jotta ryhmäläisiä ei voitaisi tunnistaa työstämme. Käytämme myös ryhmään osallistuneiden jäsenten siteerauksia kuvatessamme ryhmän toimintaa.

6.1 Ryhmätoiminnan suunnittelu

Keväällä 2010 suunnittelimme Helsingin kaupungin Tuetun työllistymisen palvelun kanssa ryhmätoiminnan tavoitteita sekä tapaamisten määrää ja kestoja. Sovimme, että ryhmiin voisi osallistua korkeintaan 10 henkilöä, jotta pystyisimme osallistumaan samanaikaisesti ryhmän toimintaan sekä havainnoimaan sitä. Tapaamisen kestoksi määrittelimme 2 tuntia, jotta aiheiden käsittelyyn olisi riit-

tävästi aikaa. Sovimme Tuetun työllistymisen palvelun kanssa, että he jakavat kutsun valitsemilleen palvelunkäyttäjille, sillä heillä on tieto palvelunkäyttäjien työtilanteesta. Aloitimme Tiistairyhmän toiminnan suunnittelun tutkimusluvan saatuaamme kesällä 2010. Tarkoituksena oli, ettemme suunnittele tapaamisia täysin valmiiksi, vaan ryhmään osallistuvilla henkilöillä on mahdollisuus tuoda ajankohtaisia asioita ryhmään. Näin Tiistairyhmässä käsiteltävät teemat lähtisivät ryhmäläisten omista tarpeista. Syksyllä 2010 teimme kutsun (Liite1) ryhmään, jonka Tuetun työllistymisen palvelu hyväksyi ja jakoi valitsemilleen palvelunkäyttäjille. Samaan aikaan suunnittelimme suostumuslomaketta (Liite 2) ja ensimmäistä kyselylomaketta (Liite 3).

Halusimme, että jokainen ryhmätapaaminen etenee tietyllä tavalla sisältäen ryhmätapaamisen aloituksen, keskivaiheen ja ryhmätapaamisen lopetuksen. Teimme siis perusrungon, jonka mukaan jokainen kaksi tuntia kestävä ryhmätapaaminen etenisi. Perusrungon tarkoituksena oli antaa ryhmäläisille paremmat valmiudet tapahtumien ennakoimiseen ja turvallisuuden tunteen kasvuun.



KUVIO 2. Tiistairyhmän perusrunko.

Aloitusvaiheeseen kuului edellisellä tapaamisella esiin nousseiden ajatusten ja kysymysten käsittely sekä keskustelu siitä, kuinka ryhmäläisillä on mennyt töissä. Varasimme ryhmän aloitukseen reilusti aikaa, jotta ryhmäläiset voisivat halutessaan tuoda ajankohtaisia kysymyksiä ja asioita ryhmään tai ainakin heillä olisi tieto siitä, että tarvittaessa heillä on mahdollisuus keskustelun ja tuen saamiseen. Ryhmätapaamisen keskivaiheessa aloitimme päätteeman läpikäymisen

käyttäen hyväksi pelejä ja parityöskentelyä, riippuen tapaamisen teemasta. Koska ryhmätapaaminen suunniteltiin kestävän noin kaksi tuntia, ja Tiistairyhmän jäsenet tulivat ryhmään suoraan työpaikoiltaan, koimme tärkeäksi pienen tauon pitämisen tapaamisen puolesta välissä keskittymiskyvyn ylläpitämiseksi. Lopetusvaiheessa kävimme läpi tapaamisen kulun sekä ryhmäläisten mietteitä sen kerran ryhmätapaamisesta. Tähän vaiheeseen kuului myös keskustelu tulevista työviikoista ja seuraavan tapaamisen suunnittelua.

Tiistairyhmän ensimmäisellä tapaamisella käytyjen keskusteluiden pohjalta suunnittelimme jokaiselle seuraavalle ryhmäkerralle pääteemat (Kuvio 3). Teemojen oli tarkoituksena olla suuntaa antavia ja tarvittaessa siirrettävissä myös toisille tapaamisille. Halusimme kuitenkin valmistella tapaamisia etukäteen, mikäli keskustelua ei nousisi ryhmän jäsenistä itsestään. Tahdoimme myös tutustua teemojen teoriatietoon ennen tapaamista. Tarkoituksena siis oli, että jokainen tapaaminen sisältää aina yhden teemakokonaisuuden, jota käsitellään eri tavoilla. Näin ollen ryhmäläisillä oli jo etukäteen tiedossa ennen seuraavaa tapaamista, mistä aiheesta tullaan keskustelemaan. Tämä tuki myös ajatusta avoimesta ryhmätoiminnasta, sillä ryhmäläisille annettiin mahdollisuus valita itseään kiinnostavat aiheet ja tulla vain niihin tapaamisiin tai halutessaan osallistua kaikkiin tapaamiskertoihin.

21.9.2010	• Tutustuminen, pelisäännöt, perustehtävän esittely, teemojen valinta, suostumuslomake ja 1. kysely
5.10.2010	• Työilmapiiri ja työkaverit
19.10.2010	• Työelämäpeli
2.11.2010	• Portaat unelmaan -kartta
16.11.2010	• Työvalmentaja ja tuen tarpeen muuttuminen
30.11.2010	• Ryhmän päätös, suullinen palaute, tulevaisuuden suunnitelmat ja 2. kysely

KUVIO 3. Ryhmäkertojen pääteemat

Ryhmäkertoja suunnitellessamme otimme huomioon, että oma ohjaamisemme ja puheemme on sisällöltään selkeää ja helposti ymmärrettävää, jotta jokainen ryhmäläiset pystyisivät ymmärtämään meitä. Suunnittelimme aikataulutuksen väljäksi, jotta tarvittaessa pystyisimme huomioimaan ryhmäläisten erityistarpeet ja esimerkiksi käymään asioita hitaammassa tahdissa läpi. Ryhmiä suunnitellessa emme kuitenkaan halunneet keskittyä siihen, että kyseessä on kehitysvammaisia tai autismin kirjon kuuluvia henkilöitä, vaan tarkoituksena oli antaa tukea jokaisen oman tarpeen mukaan.

6.2 Ensimmäinen ryhmätapaaminen 21.9.2010

Tavoitteet: - tutustuminen toisiimme

- opinnäytetyömme aiheen ja tavoitteiden esittely
- ryhmän toimintatapojen läpikäynti
- ryhmän tavoitteiden miettiminen
- tulevien tapaamiskertojen teemojen ideointi
- suostumuslomakkeen ja 1.kyselyn täyttäminen

Toiminnan sisältö: Tiistairyhmän ensimmäiseen tapaamiseen oli ilmoittautunut työvalmentajien kautta seitsemän henkilöä. Koska ryhmätoiminta oli suunniteltu avoimeksi eikä sitovaa ilmoittautumista palvelunkäyttäjiltä pyydetty, emme voineet tietää kuinka moni ennakkoon ilmoittautuneista saapuu paikalle. Olimme suunnitelleet toiminnan sellaiseksi, että se on toteutettavissa niin pienelle kuin suuremmallekin ryhmälle. Toiminnan tueksi olimme varanneet kuvia ja muuta selkeyttävää oheismateriaalia, jotta pystyisimme vastaamaan jokaisen ryhmäläisen tuen tarpeisiin.

Ensimmäiseen tapaamiseen saapui neljä henkilöä, kolme miestä ja yksi nainen. He saapuivat tapaamispaikalle Helsingin kaupungin tuetun työn palvelun tiloihin hyvissä ajoin ja tunnelma ennen ryhmän alkua oli jännittynyt. Halusimme aloittaa ensimmäisen ryhmätapaamisen kahvitelulla, jotta tunnelma vapautuisi. Tarkoituksena oli kahvin juomisen lomassa tunnustella ryhmään tulleiden henkilöiden tunnetiloja ja suunnitella tilanteeseen sopiva toiminnan aloitus. Keskuste-

luosuuden aloitimme kertomalla itsestämme ja opinnäytetyöstämme. Halusimme tuoda esille selkeästi mitä olemme tekemässä ja minkälaisia odotuksia meillä on toiminnan suhteen. Kerroimme millainen tarkoitus Tiistairyhmällä on opinnäytetyömme kannalta. Ryhmäläiset innostuivat keskusteluun kysellen koulutuksestamme, valmistumisestamme ja tulevaisuuden työstä ja työpaikoista. Tästä aiheesta siirryimme luontevasti ryhmäläisten esittäytymiseen, mikä tuki meidän alkuperäistä toimintasuunnitelmaamme.

Olimme suunnitelleet, että ryhmäläisten on mahdollista kertoa itsestään esimerkiksi kuvien avulla ja olimmekin varanneet tapaamista varten lehtiä, kyniä, kartonkeja ja selkokuviä. Tarkoituksena oli, että toiminta ja siihen osallistuminen lähtevät ryhmäläisistä itsestään, joten annoimme heille mahdollisuuden kertoa itsestään myös suullisesti. Yhteistuumin ryhmäläiset olivat sitä mieltä, että haluavat esitellä itsensä keskustellen. Esittelykierroksen aikana jokainen kertoi oma-aloitteisesti itsestään, pääasiassa nykyisestä työstään sekä työ- ja opiskeluhistoriastaan. Emme asettaneet heille tarkkoja kysymyksiä vaan halusimme saada selville, millä tavalla he aloittavat esittelyn ja mitä he nostavat esille.

Kaikki neljä ryhmäläistä aloittivat oman esittelynsä kertomalla työstään ja työstä kertominen vaikutti olevan mielekästä ja helppoa. Sanni kertoi tehneensä töitä toimistossa jo kaksi vuotta ja pitävänsä toimistotöistä. Sanni toi myös esille, että hän tarvitsee työvalmentajaa, mutta ei työssään, vaan lähinnä muiden asioiden hoitamisessa. Työvalmentaja käy hänellä noin kerran kuukaudessa ja hän kertoi sen riittävän hyvin.

Myös Sami aloitti esittelyn kertomalla työstään. Sami toi ylpeänä esille, että hän on tehnyt töitä pian kymmenen vuotta. Sami kertoi työstään hyvin innostuneesti ja huomasimme hänen puheistaan, että hän selkeästi pitää työstään.

Sami: Oon ollu töissä kauan ja osaan hommat aika hyvin. Must tuntuu et oon ihan hyvä työntekijä.

Sanni: Mustaki tuntuu samalta, työkokemustaki on jo niin paljon.

Heti esittelyn alussa Sami toi esille, että hän on lievästi kehitysvammainen eikä tästä syystä voi olla yksin työpaikalla vaan siellä aina on joku toinen hänen

kanssaan, jolta hän voi tarvittaessa pyytää apua. Omassa esittelyssään Sami ajautui puhumaan myös muista asioista, kuten halusta löytää tyttöystävä ja seurustella. Oli ilo huomata, kuinka Sami kuunteli muiden ryhmäläisten puheenvuoroja ja kommentoi keskustelua sekä esitti ajatuksiaan ja kysymyksiä. Kysyessämme työvalmentajasta Sami kertoi, että hänellä käy työvalmentaja harvoin, eikä hän koe tarvitsevansa työvalmentajaa niinkään työhön liittyviin asioihin, vaan muuhun.

Kolmantena itsensä esitteli Mikko, joka kertoi työskennelleensä palvelualalla vuodesta 2003. Mikko kertoi, että työ on muuttunut vuosien saatossa paljon. Hänet on aluksi palkattu pullopojaksi, mutta hän ei itse pitänyt nimikkeestä ja työkin oli yksitoikkoista. Myöhemmin Mikon työnkuva laajeni ja nimike muuttui. Tällä hetkellä Mikko kokee työnsä kiireiseksi ja stressaavaksi. Hän kertoi hermostuvansa ja ärsyyntyvänsä töissä helposti. Mikko kertoi suoraan, ettei pidä nykyisestä työstään ja hän sanoi myös, ettei tarvitse työvalmentajaa työssä vaan muissa asioissa. Mikko sanoi, ettei halua työvalmentajan tapaamisia työpaikalle vaan ottaa häneen tarvittaessa itse yhteyttä. Neljäs ryhmäläisistä, Joonas, aloitti esittelyn ohjaajien rohkaisemana. Esitimme Joonakselle kysymyksiä, jotta hänen olisi ollut helpompi kertoa itsestään. Hän kertoi tehneensä töitä 23 vuotta, osan ajasta työkeskuksessa ja osan tavallisella työpaikalla tuetusti. Joonas ei kertonut juuri muuta itsestään oma-aloitteisesti, ja muiden puhuessa hän lähinnä seurasi keskustelua tarkkaillen.

Esittelyiden jälkeen keskustelu ajautui yhteiskunnallisiin asioihin, kuten taloudellisen tilanteen muuttumiseen. Yksi ryhmäläisistä intoutui puhumaan myös palveluammatin muuttumisesta ja maidon hinnan noususta. Koska emme tunteneet ryhmäläisiä entuudestaan, meillä oli vaikeuksia rajata keskustelua ja palauttaa sitä itse aiheeseen. Koimme vaivaantumisen tunnetta, koska emme mielestämme puuttuneet tarpeeksi yhden ryhmäläisen yksinpuheluun. Meille heräsi pelko, että muut ryhmäläiset eivät jaksakaan keskittyä ja kuunnella, vaan he kyllästyvät ja mielenkiinto ryhmää kohtaan laskee. Saimme kuitenkin ohjattua keskustelun ryhmätoimintaan ja siihen kuuluviin toimintatapoihin. Koska jokaisella ryhmäläisellä oli kuitenkin kokemusta ryhmässä toimimisesta, päätimme käydä

vain pintapuolisesti läpi yleisimpiä asioita siitä, kuinka toivomme Tiistairyhmässä toimittavan.

Tämän tapaamisen yhtenä tärkeimpänä tavoitteena oli suunnitella Tiistairyhmän tulevia tapaamisia yhdessä ryhmäläisten kanssa. Aiheeseen päästyämme Sami kertoi työilmapiirin olevan hänen mielestään tärkeä aihe. Yhdessä pohdimme, että tähän teemaan kuuluu olennaisena osana myös työkaverit. Sami toi esille, että hän haluaisi puhua seksuaalisuudesta ja parisuhteesta sekä siitä, kuinka toimia tilanteessa, jossa ihastuu omaan työkaveriin. Sovimmekin, että liitämme työilmapiiriin työkaverit ja ihmissuhteet työpaikalla. Ehdotuksia ei tämän enempää tullut, joten esitimme heille, olisiko työvalmentaja aiheena mielenkiintoinen. Ryhmäläiset eivät olleet ehdotuksemme puolella tai sitä vastaan, mutta koimme ohjaajina, että aihe on tärkeä opinnäytetyömme kannalta. Ehdotimme, että voisimme käydä keskustelua myös tulevaisuuden suunnitelmista ja toiveista sekä mahdollisista ristiriitatilanteista työpaikalla. Keskustelun kautta päädyimme valitsemaan ehdottamamme aiheet Tiistairyhmän teemoiksi ja korostimme vielä ryhmäläisille, että aiheita ja ideoita voi tuoda myös tuleville tapaamisille ja suunnitelmia voi siten muuttaa tarvittaessa.

Ryhmätapaamisen loppupuolella kerroimme suostumus-lomakkeesta (Liite 2), jonka jokaisen tulee täyttää. Lomakkeen avulla ryhmäläiset antavat meille suostumuksensa, jotta voimme käyttää heidän ajatuksiaan opinnäytetyössämme. Kävimme yhdessä lomakkeen läpi ja kerroimme vielä selkeästi sen, että ryhmään voi osallistua, vaikka ei haluaisikaan antaa ajatuksiaan käytettäväksi opinnäytetyössämme. Kaikki täyttivät lomakkeet ja antoivat suostumuksensa. Lopuksi teimme vielä 1. kyselyn (Liite 3), jonka tarkoituksena oli saada tietoa ryhmäläisten ajatuksista ryhmän alkuun liittyen, kuin myös työvalmentajasta ja halusta osallistua Tiistairyhmään jatkossa.

Ennen ensimmäisen tapaamisen päättymistä kertosimme ryhmätapaamisen kulkua. Koimme, että tapaamisen tärkeimmät saatiin käsiteltyä tarkoituksenmukaisesti ja uutta keskustelua ei enää syntynyt ryhmäläisten puolelta, joten päätimme lopettaa tapaamisen sovittua aiemmin. Lopetettuamme Sami hakeutui

juttelemaan toisen ohjaajan kanssa ja halusi puhua henkilökohtaisista asioistaan, kuten aiemmista seurustelukokemuksistaan.

Ryhmätapaamisen jälkeen kävimme läpi ensimmäisten kyselyiden vastaukset. Tekemästämme kyselystä selvisi, että kolme neljästä vastaajasta vastasi tarvitsevansa työvalmentajaa. Kaikki neljä vastannutta olivat sitä mieltä, että haluaisivat osallistua ryhmään ja ovat iloisia ryhmän alkamisesta. Kaikilla neljällä kyselyyn vastanneella ryhmäläisellä käy myös työvalmentaja työpaikalla.

Yhteenveto: Ensimmäisen ryhmätapaamisen tavoitteet toteutuivat mielestämme hyvin. Esiin nousi, että kolme ryhmäläisistä ei koe tarvitsevansa työvalmentajaa työasioissa. Kuitenkin kyselyssä kolme vastanneista oli sitä mieltä, että he tarvitsevat työvalmentajaa. Tulevilla tapaamisilla on tärkeää selvittää, mihin ryhmäläiset tarvitsevat työvalmentajaa, jolleivät he tarvitse häntä työhönsä. Keskustelu ajautui paljon muihin aiheisiin, kuin työhön liittyviin asioihin. Ryhmäläisten keskustelu oli melko aktiivista ja rohkeaa huomioon ottaen, että kyseessä oli Tiistairyhmän ensimmäinen tapaaminen. Vastavuoroisuutta ryhmäläisten välillä oli jonkin verran ja halu tuoda asioita yhteiseen keskusteluun syntyi. Kyselyn pohjalta voidaan ajatella, että ryhmäläiset tulevat osallistumaa myös seuraaviin tapaamisiin.

Oman toiminnan arviointi: Ensimmäisen ryhmätapaamisen jälkeen koimme ohjaajina epäonnistumisen tunteita. Mielestämme meidän olisi tullut rajata ryhmässä käytyjä keskusteluja tarkemmin ja saada ryhmän jäsenet innostumaan enemmän. Onnistuimme mielestämme kuitenkin kannustamaan heitä tuomaan omia ajatuksiaan esille rohkeasti sekä luomaan turvallisuuden tunnetta, jotta Tiistairyhmään olisi mukava tulla seuraavallakin kerralla.

6.3 Toinen ryhmätapaaminen 5.10.2010

Tavoitteet: - saada ryhmäläiset miettimään työyhteisön ja työkavereiden merkitystä tuen antajana

- auttaa ryhmäläisiä ymmärtämään työilmapiirin vaikutusta työssä jaksamiseen ja omaan hyvinvointiin
- saada ryhmäläiset miettimään omaa roolia työyhteisössä
- vastavuoroisuuden ja kommunikaation lisääminen ryhmäläisten välillä

Toiminnan sisältö: Toisen ryhmätapaamisen teemana oli työilmapiiri ja työssä jaksaminen. Paikalle saapui samat neljä henkilöä kuin edelliselläkin kerralla. Tunnelma oli selkeästi varautuneempi edellisestä verrattuna ja ryhmänjäseneet olivat väsyneempiä. Aloitimme tapaamisen esittelemällä perusrungon, jonka mukaan tapaamiset jäsentyivät. Suunnitelman mukaisesti keskustelimme kahden viimeisen viikon työkuulumisista. Mikko toi esille, että töissä on ollut todella kiire, kun taas muut ryhmäläiset sanoivat töissä menevän hyvin.

Lähdimme työstämään päivän teemaa pareittain ja tarkoituksena oli, että parin kanssa käydään läpi työilmapiiriä omalla työpaikalla ja kirjataan ylös esiin tulleita asioita. Parityöskentelyn avulla oli tarkoitus saada ryhmäläisten välille vastavuoroisuutta ja kommunikaatiota. Sannin ja Samin parityöskentely oli itsenäistä ja kommunikaatio heidän välillään oli vastavuoroista. Joonas ja Mikko puolestaan eivät kommunikoineet niinkään keskenään vaan kumpikin kirjoitti vuorolaan ajatuksiaan paperille. He tarvitsivat paljon ohjaajien tukea tehtävän suorittamiseen. Kävimme molempien pariin kirjoittamat asiat yhdessä läpi ja keskustelimme niistä. Mikko kertoi töissä olevan niin kiire, ettei hän saa tarpeeksi ohjausta ja ohjeita tulee monelta ihmiseltä yhtä aikaa, jolloin aiemmat työtehtävät jäävät suorittamatta. Tehtävien suorittamatta jättämisestä seuraa ahdistuneisuutta ja ärsyyntyneisyyttä.

Keskustellessamme työilmapiiristä ja sen vaikutuksesta omaan työssä jaksamiseen ja mielialaan, kaksi ryhmäläistä kertoi kokemuksistaan:

Sanni: Töissä on hyvä ilmapiiri kun on huumorintajua ja välillä leppoisaa ilmapiiriä muutenki.

Sami: Huumorintaju on kyl tärkeä. Mun mielestä täytyy olla myös mielenkiintosisia työtehtäviä ja mukavia työkavereita.

Ennen keskustelua työkavereista pidimme kahvitaun, jonka aikana keskustelu vapautui ja tunnelma oli täysin erilainen verrattuna aiempaan. Tauolla keskustelimme syksystä ja pimeyden vaikutuksesta omaan jaksamiseen ja suurentuneesta levon tarpeesta. Tauon jälkeen keskustelu siirtyi työkavereihin ja keskustelu tapahtui lähinnä Sannin ja Mikon välillä. Heidän puheistaan tuli ilmi, että työkavereilla on suuri merkitys siihen, kuinka he kokevat oman työnsä ja siinä selviytymisen. Työkavereilta on tärkeää saada palautetta työstä ja omasta toiminnasta.

Sanni: Oon saanut palautetta siitä, et oon kuulemma korvaamaton töissä.

Työilmapiiriin ja omaan toimintaan liittyen keskustelimme siitä, kuinka ryhmäläiset kokevat saavansa apua ja tukea työpaikalla. Ryhmän jäsenet olivat yksimielisiä siitä, että avun pyytämien on helppoa ja he pyytävätkin rohkeasti apua, silloin kun kokevat sitä tarvitsevansa. Sanni ja Sami keskustelivat kuinka he ensisijaisesti pyytävät apua työkavereilta tai esimieheltä.

Mikko: Esimies ottaa yhteyttä työvalmentajaan jos on tarvis. Itse en niinkään.

Keskusteluista tuli esiin, että ryhmäläisille on tärkeää kokemus siitä, että he kuuluvat työyhteisöön yhdenvertaisina jäsenenä muiden kanssa. Myös mielipiteiden avoin ilmaiseminen työpaikalla ja sitä kautta työyhteisöön mukaan ottaminen on tärkeää. Kaikki ryhmän jäsenet kokivat, että heidät otetaan mukaan työyhteisöön tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Kolme neljästä ryhmäläisestä sanoi osallistuvansa esimerkiksi pikkujouluihin, kun taas yksi sanoi, ettei osallistu, koska hänellä on aina silloin vapaapäivä.

Mikko: Työkaverit on ainoastaan työpaikan ihmisiä. En halua viettää vapaa-aikaa työkavereiden kans.

Työssä jaksamiseen liittyy tärkeänä osana se, millaisena työntekijä itse kokee työnsä. Ryhmäläiset kertoivat, että työ on mielekästä ja tarpeeksi haastavaa tässä elämäntilanteessa. Sami kertoi, että työ ja vapaa-aika on helppo erottaa toisistaan, esimerkiksi parisuhteen loppumista ei mietitä töissä ollessa.

Yhteenveto: Kaiken kaikkiaan ryhmäläiset kokivat, että työkavereiden rooli on tärkeä avun pyytämisessä ja saamisessa. Työkavereilta pyydetään ensisijaisesti apua, jolloin työvalmentajan puoleen ei tarvitse kääntyä. Ryhmäläisten keskinäinen keskustelu oli vähäistä, vaikka käytimmekin apuna parityöskentelyä ja kirjoittamista. Itseohjautuvuus ja aktiivisuus puuttuivat selkeästi verrattuna ensimmäiseen tapaamiskertaan. Keskustelua syntyi pääosin ohjaajien kysymysten ja hienovaraisen johdattelun avulla.

Oman toiminnan arviointi: Kannustimme ja rohkaisimme ryhmäläisiä juttelemaan ryhmäkerran aiheista, mutta keskustelun aikaan saaminen oli todella haasteellista. Tunnelma oli ajoittain vaivaantunut ja väsynyt. Ohjaajina kuitenkin ohjasimme, rohkaisimme, tuimme ja kannustimme ryhmäläisiä parhaamme mukaan. Mielestämme toimimme onnistuneesti esiin, että keskustelua ei ole pakko käydä, mikäli ei halua. Yritimme toisen tapaamisen aikana luoda turvallista ilmapiiriä, jotta ryhmäläiset halutessaan voivat tuoda haluamiaan asioita esiin.

6.4 Kolmas ryhmätapaaminen 19.10.2010

Tavoitteet:

- Työelämäpelin avulla vastavuoroisuuden ja keskustelun lisääminen ryhmäläisten välillä
- Korostaa vapaa-ajan merkitystä työn vastapainona
- tukea ryhmäläisiä oman elämän hallinnassa miettien tulevaisuuden suunnitelmia, omaa tukiverkostoa ja ihmissuhteita.

Toiminnan sisältö: Kolmannen tapaamiskerran suunnittelussa otimme huomioon edellisillä ryhmätapaamisilla nousseet aiheet. Olimme myös huomanneet, että keskustelun tueksi tarvitaan jonkinlainen toimintamuoto, jotta keskustelu on luontevaa. Tästä syystä päädyimme suunnittelemaan pelin (Liite 5), joka sisälsi teemat: työ, ihmissuhteet ja vapaa-aika. Näiden kolmen teeman ympärille olimme tehneet kysymyksiä, joihin ryhmäläiset vastasivat pelin edetessä.

Tähän tapaamiseen osallistui vain kaksi ryhmäläistä, Joonas ja Sami. Heidän välinen keskustelunsa sujui melko hyvin pelin ohessa ja he vastailivat kysymyk-

siin innostuneesti. Tarkoituksena oli, että kumpikin vastaa vuorollaan nosta-
maansa kysymykseen, mutta peli muotoutui kuitenkin niin, että molemmat vas-
tasivat osittain jokaiseen kysymykseen. Joonas, joka aiemmissa tapaamisissa
oli ollut selkeästi vetäytyvämpi ja hiljainen, osallistui toimintaan rohkeammin.
Seuraavaksi esimerkkejä kysymyksistä, joihin ryhmäläiset pelin kuluessa vasta-
sivat:

Missä haluaisit tulevaisuudessa asua ja kenen kanssa?

Sami: Omassa kodissa kumppanin kanssa. Äiti hoitaa asunto-
asioita ja työvalmentaja auttaa lomakkeiden täytössä ja toimittami-
sessa Kelaan.

Joonas: Asun omassa asunnossa, sisko käy silloin tällöin kylässä.
Olen asunut yksin samassa asunnossa n. 23 vuotta.

Mitä haluaisit muuttaa elämässäsi?

Joonas: Nyt en halua muuttaa mitään, olen tyytyväinen

Sami: Haluaisin kovasti löytää seurustelukumppanin ja lopettaa ”ki-
nastelun” työkaverin kanssa työajoista.

Millaisia unelmia sinulla on elämässäsi?

Sami: Seurustelukumppani unelmana, kaunis nainen ja lapsia hä-
nen kanssaan. Kun mul on ens vuoden alusta vakkarityö, niin voi
alkaa oikeesti ettii omaa asuntoa. Vanhemmat auttaa mua tässä
prosessissa paljon ja työvalmentajan kans täytetään erilaisia pape-
reita Kelaan.

Joonas: Minulla ei ole unelmia.

Mihin olet aikaisemmin tarvinnut työvalmentajaa?

Sami: Aikoinaan työvalmentaja auttoi paljon työhön perehdyttämi-
sessä ja työhön oppimisessa. Työvalmentaja on ollut suuri tuki, tu-
kee oikeuksissa työpaikalla.

Mitä tuettu työ merkitsee sinulle?

Sami: Tuettu työ ja työvalmentaja on tärkeä juttu, vaikka valmentaja
ei käykään usein.

Pelin jälkeen kävimme läpi ajatuksia pelistä ja kysymyksistä. Sami kertoi, että pelin avulla oli helpompi miettiä asioita. Hän piti osaa kysymyksistä haastavina ja niitä joutui todella miettimään. Molemmat toivoivat, että pelistä esiin nousseista asioista keskusteltaisiin myös jatkossa.

Yhteenveto: Peli toi selvästi aktiivisuutta keskusteluun ja ohjaajien rooli toiminnan ohjauksessa oli pienempi verrattuna aiempiin tapaamisiin. Pelin avulla myös aiemmin hiljaisella ja aralla Joonaksella oli mahdollisuus rohkeammin osallistua toimintaan tasavertaisena ryhmäläisenä. Vastauksista kävi myös ilmi, että tukiverkosto ryhmäläisten ympärillä rajoittuu lähinnä perheeseen. Monen kysymyksen vastaus liittyi Samin kohdalla jollakin tapaa seurusteluun ja tyttöystävän löytämiseen.

6.5 Neljäs ryhmätapaaminen 2.11.2010

Tavoitteet:

- rohkaista ryhmäläisiä unelmointiin ja tavoitteelliseen toimintaan omien unelmien saavuttamiseksi
- lisätä ryhmäläisten hallinnan tunteen lisääntymistä omassa elämässä
- lisätä itseluottamusta ja rohkeutta vaikuttaa omaan elämään liittyvään päätöksentekoon
- tukea työssä jaksamista

Toiminnan sisältö: Neljännelle ryhmätapaamiselle saapui samat neljä henkilöä kuin ensimmäiselle ja toisellekin ryhmäkerralle. Suunnittelimme toiminnan sen mukaisesti, että yhden ohjaajan on mahdollista se toteuttaa, koska toinen ohjaajista oli estynyt tulemaan paikalle. Aloitimme ryhmätapaamisen tutulla tavalla eli juomalla yhdessä kahvia. Samalla keskustelimme siitä, kuinka ryhmäläisillä on sujunut töissä viime tapaamisen jälkeen. Työ työpaikoilla oli sujunut niin hyvin, ettei esiin noussut tarvetta keskustella työpaikan tapahtumista ryhmässä. Päivän teemaa lähestyimme unelmakartan avulla (Liite 5). Koimme tärkeäksi kannustaa ryhmäläisiä unelmointiin, sekä uskon luomisen siihen, että unelmat ja itselle tärkeät tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Tässä vaiheessa keskuste-

limme myös siitä, että unelmien on kuitenkin hyvä olla realistisia, jotta ne on mahdollista toteuttaa. Käsittelimme lisäksi sitä, että jotkut unelmat voivat olla sellaisia, että niiden toteutuminen vie paljon aikaa. Tällöin on hyvä asettaa väli-tavoitteita, jotta saavutettaisiin haluttu tavoite.

Kaikki ryhmäläiset tekivät unelmiensa karttaa mielteliäänä ja he miettivät selkeästi omia haaveitaan ja unelmiaan, sekä sitä, miten ne voi saavuttaa. Joonas tarvitsi melko paljon tukea asioiden miettimiseen ja pohdinnan esiintuomiseen. Hänellä oli aluksi haasteellista keksiä elämäntilanteeseen sopivaa unelmaa, mutta yhdessä mietittyämme hän löysi itselleen unelman: oppia itse tekemään ruokaa. Löydettyään mieleisensä haaveen Joonas oli hyvin tyytyväinen itseensä. Ensimmäinen askel tämän haaveen toteuttamiseen on siskon kanssa jutteleminen asiasta. Olisi mukavaa, jos sisko opettaisi hänelle näitä ruuanlaittotaitoja. Joonas on käynyt aikaisemmin esimerkiksi kokkikerhoissa, mutta ei pitänyt niistä. Hänen mielestään olisi myös hyvä tutustua erilaisiin keittokirjoihin ja resepteihin. Hän totesi, että tuntuisi todella hyvältä, kun kävisi itse kaupassa ostamassa ensin ruoka-aineet ja sen jälkeen tekisi niistä itse alusta alkaen ruokaa.

Samin unelmana oli oma koti, sillä hän asuu vielä vanhempien luona. Ensimmäisenä hän lähtisi selvittämään asuntotarjontaa eli millaisia asuntoja on saatavilla tällä hetkellä ja minkä hintaisia. Vanhemmat ovat tärkeässä asemassa tämän unelman toteuttamisessa ja heidän kanssa tuleekin suunnitella asioita tarkemmin. Sami koki, että työvalmentajan rooli on tärkeä, sillä hän auttaa erilaisien tukihakemusten täyttämässä. Miehen mielestä myös kavereiden antama tuki on tässä asiassa tärkeää. Sami kertoi, että kun tyttöystävä tulevaisuudessa löytyy, hänen kanssaan olisi mukava asua yhdessä. Keskustelimme kuitenkin, että on ensin hyvä asua yksin jonkun aikaa.

Kolme ryhmäläisistä pystyi keskittymään päivän teemaan hyvin, mutta Mikon oli vaikea pysyä aiheessa ja keskittyä siihen. Esiin nousi monia eri asioita, kuten aiemmat unelmat ja haaveet sekä niiden saavuttaminen, terveys ja sen muuttuminen vuosien varrella, ruuanlaittoharrastus sekä työvalmentajan kanssa tehdyt asiat. Keskustelimme ryhmässä myös pettymyksistä, jos tavoitteita ei joskus

saavutetakaan. Tulimme kaikki siihen lopputulokseen, että aina täytyy kuitenkin nousta ylös ja yrittää yhä uudelleen.

Yhteenveto: Neljännessä ryhmätapaamisesta voidaan sanoa, että työskentely oli melko itsenäistä ja ryhmäläiset olivat innokkaita miettimään omia unelmiaan ja haaveitaan. Aihe oli monelle myös ennestään tuttu, sillä he olivat miettineet jo joitakin elämäänsä liittyviä unelmia aikaisemmin ja myös toteuttaneet niitä. Unelmista keskusteleminen ei kuitenkaan ollut kovin vastavuoroista tälläkään kertaa muiden ryhmäläisten kanssa, omia unelmia enemminkin esitettiin muille ryhmän jäsenille ja ohjaajalle. Neljännessä tapaamisesta tuli ilmi kuitenkin selkeästi, että jokaisella ryhmäläisellä oli halu tehdä elämänsä eteen töitä, eivätkä he olettaneet jonkun toisen ihmisen tekevän asioita puolestaan.

Oman toiminnan arviointi: Ohjaajan näkökulmasta oli hienoa kuulla ja huomata, että jokaisella ryhmäläisellä todella oli elämässään jokin unelma. Ohjaajana koin, että on tärkeää kannustaa ryhmäläisiä oman unelman saavuttamiseen, sekä siihen, että omien unelmien eteen täytyy tehdä töitä. Neljännen ryhmätapaamisen ohjaaminen oli hieman helpompaa kuin aikaisempien, sillä ryhmäläiset työskentelivät melko itsenäisesti. Vaikka yksi ryhmäläinen tarvitsikin enemmän tukea oman unelmansa löytymiseen, oli hienoa huomata, että hän todella mietti ja pohti asiaa. Unelman tuominen esiin vain oli aluksi hieman haasteellista.

6.6 Viides ryhmätapaaminen 16.11.2010

Tavoitteet: - tarkastella tuen tarpeen muuttumista työsuhteen alusta tähän päivään saakka
- keskustella työvalmentajan roolista tuen antajana
- miettiä ryhmäläisten omaa tuen tarvetta tällä hetkellä elämässä

Toiminnan sisältö: Viidennessä ryhmätapaamisessa keskustelimme työvalmentajasta, työvalmentajan roolista ja työntekijän tuen tarpeen muuttumisesta suhteessa työhön ja sitä kautta työvalmentajaan. Tähän ryhmätapaamiseen

osallistui kolme henkilöä. Niin ryhmäläiset kuin mekin olimme yksimielisiä siitä, että työvalmentaja on aiheena tärkeä. Aloitimme aiheen läpikäymisen miettimällä millainen on hyvä työvalmentaja. Keskusteluista nousi esiin, että hyvä työvalmentaja:

- antaa tukea esimerkiksi verokorttiasioissa
- käy työpaikalla noin kerran kuukaudessa
- on kohtelias ja mukava sekä huumorintajuinen
- on kuuntelevainen jos on esimerkiksi huolia työn suhteen
- tekee työtä omalla persoonallaan

Lähestyimme tuen tarpeen muuttumista keskustelemalla aluksi siitä, mihin ryhmäläiset kokivat tarvitsevansa työvalmentajaa työsuhteen alussa. Tärkeänä pidettiin, että tuetun työllistymisen kautta oli mahdollista saada työpaikka. Työvalmentajan kanssa oli soviteltu myös päivärahasta ja palkkausasioista. Työsuhteen alussa työvalmentajaa tavattiin päivittäin, koska työtehtäviä vasta opeteltiin. Työsuhteen alussa pidettiin tärkeänä myös sitä, että työvalmentaja oli tukemassa ja neuvomassa. Ryhmän jäsenet kokivat erityisen tärkeäksi sen, että on olemassa sellainen henkilö, jonka puoleen voi kääntyä tarvittaessa.

Kaikki ryhmän jäsenet olivat samaa mieltä siitä, että työvalmentajan rooli on muuttunut suuresti ja tuen tarve vähentynyt verrattuna aiempaan. Ryhmäläiset kokivat tällä hetkellä tarvitsevansa tukea lähinnä ristiriitatilanteissa työpaikoilla sekä vero- ja asuntoasioissa. Mikko nosti myös esille asian, että uskoo tarvitsevansa työvalmentajan tukea, mikäli joku hänelle läheinen ihminen kuolee. Tapamisista selvisi myös, että erityisesti työsuhteen alkuvaiheessa työvalmentajan antama tuki ulottui myös muihin, kuin pelkästään työhön liittyviin asioihin. Sami sanoi, että vaikka hän ei tällä hetkellä tarvitse työvalmentajan apua työasioissa, on tärkeää tietää, että työvalmentajaan voi tarvittaessa ottaa yhteyttä.

Tauon jälkeen keskustelimme millaiselta tuntuisi ajatus siitä, että työvalmentaja ei enää kävisi työpaikalla.

Mikko: Hyvä kun ei käy, mieluummin tapaisin häntä muualla kuin työpaikalla.

Keskusteluissa ryhmäläiset mainitsivat myös, että heillä on palveluohjaaja, sosiaaliohjaaja tai sosiaalityöntekijä.

Sami: Työvalmentajalle on helpompi soittaa kuin muille.

Kannustimme ryhmäläisiä olemaan yhteydessä myös muihin tahoihin, esimerkiksi heidän omaan palveluohjaajiinsa. Sami kertoi, että on voinut tuoda myös Tiistairyhmään asioita, joihin on tarvinnut tukea ja joista hän on halunnut keskustella. Hänen mielestään työvalmentajalle on kuitenkin helpompi puhua henkilökohtaisemmista asioista. Samin mielestä ryhmässä voisi myös mahdollisesti puhua arkaluontoisemmista asioista, kunhan ryhmäläisiin tutustuisi paremmin ja luottamus heitä kohtaan syntyisi.

Ryhmäkerran päätteeksi suunnittelimme Tiistairyhmän viimeistä tapaamista ja sovimme, että pidämme pienimuotoiset pikkujoulut, joissa käymme kaikkia syksyn tapaamisia läpi.

Yhteenveto: Ryhmäläiset kokivat työvalmentajan olemassaolon tärkeäksi, mutta kuitenkin työvalmentajaa ei tarvita työhön liittyvissä asioissa. Ryhmäläisten tuen tarve on muuttunut paljon ja yhteenvetona voidaan sanoa, että tuen tarve on vähentynyt huomattavasti. Nykyään työvalmentajan apua tarvitaan vain, jos tapahtuu jotakin erityistä. Ryhmäläisille tärkeintä on kuitenkin tieto siitä, että työvalmentaja on olemassa.

Oman toiminnan arviointi: Ohjaamisen näkökulmasta ryhmätapaaminen oli jälleen hieman hankala. Vaikka työvalmentaja oli aiheena mielenkiintoinen, ei oma-aloitteista keskustelua juuri syntynyt. Ohjaajina koimme, että ryhmäläisiltä piti kysyä jatkuvasti heidän mielipiteitään ja ajatuksiaan. Yhdellä ryhmäläisellä oli kuitenkin selkeät mielipiteet ja ajatukset asioista, kahdella muulla taas ajatusten esiintuominen oli haastavampaa. Tässä tapauksessa ohjaajien toiminta korostui, jotta jokainen ryhmän jäsen sai ajatuksensa tuotua esiin.

6.7 Kuudes ryhmätapaaminen 30.11.2010

Tavoitteet: - päättää Tiistairyhmä

- luoda katsaus tulevaisuuteen
- arvioida ryhmän toimintaa ja antaa kehittämissuhteita
- käydä palautekeskustelu
- suorittaa 2. kysely

Toiminnan sisältö: Aloitimme tapaamisen tavalliseen tapaan eli kyselemällä kuulumisia edellisen tapaamisen jäljiltä. Ryhmäläisillä ei noussut esiin mitään kerrottavaa, joten menimme suoraan itse aiheeseen. Keskustelimme, millaisia tunteita ryhmän jäsenille herää viimeisen ryhmätapaamisen kynnyksellä.

Joonas: Ei tarvitse kiirehtiä töistä. Minä en halua jatkaa.

Mikko: En halua tulevaisuudessa käydä.

Sami: Olis mukava jos jonkinmoinen ryhmä jatkuis. Tän tyyppinen. Juteltais työasioista ja vähän omistakin. Jotain vähän henkilökohtaistakin.

Kävimme myös keskustelua siitä, kuka ryhmää tulevaisuudessa voisi ohjata. Kaikki ryhmäläiset olivat sitä mieltä, ettei työvalmentajan tulisi ohjata ryhmää, vaan jonkun ulkopuolisen. He nostivat hyväksi esimerkiksi opiskelijan, jota eivät tuntisi etukäteen. Ohjaajia tulisi ryhmäläisten mielestä olla kaksi, sillä yksi ohjaaja voisi olla liian vähän. Mikäli ryhmä jatkuisi, haluaisivat ryhmäläiset, että aiheet olisivat erilaisia tai ainakin näkökulma asioihin vaihtuisi. Yksi ryhmäläinen toivoi, että ryhmässä puhuttaisiin ihmissuhteista ja ihastumisesta. Esiin nousi myös, että ryhmän koon olisi hyvä olla isompi, ehdotuksena noin kuudesta kahdeksaan henkilöä. Ryhmän kesto ja tapaamispaikka sekä ryhmätapaamisten tiheyttä pidettiin hyvänä. Erään ryhmäläisen mielestä luottamuksen syntymiseen menee aikaa, ja vasta nyt hänellä on sellainen tunne, että voisi puhua henkilökohtaisemmistakin asioista.

Ryhmäläiset olivat yksimielisiä siitä, että tämänkaltainen ryhmätoiminta voisi olla työvalmentajan tuen rinnalla sopiva tukimuoto. Kaksi ryhmäläisistä sanoi, että ryhmämuotoinen toiminta on heille sopiva tapa käsitellä asioita ja loput

taas olivat sitä mieltä, että kahden kesken tapahtuva keskustelu palvelee heitä paremmin. Kaiken kaikkiaan Tiistairyhmä koettiin mieluisaksi, vaikka kaksi oli-kin sitä mieltä, etteivät tulevaisuudessa jatkaisi ryhmätoimintaa. Tiistairyhmäs-tä oli erityisesti jäänyt mieleen työelämäpeli ja työvalmentajasta keskusteleminen. Kysyimme myös, voisiko ryhmä korvata työvalmentajan antaman tuen. Kaksi henkilö vastasi tähän, että työvalmentaja voisi olla ryhmätoiminnan rin-nalla edelleen mukana. Yhden ryhmäläisen mielestä työvalmentajaa tarvitaan palkka- ja veroasioissa, vaikka ryhmä olisikin tukimuotona.

Teimme myös 2. kyselyn (Liite 4), johon vastasivat kaikki neljä ryhmäläistä. Ky-selystä käy ilmi, että kolme vastaajaa haluaisi tällaisen ryhmän jatkuvan, ja kä-visikin vastaavanlaisessa ryhmässä, mikäli sellainen tulevaisuudessa järjestet-täisiin. Kolme vastaajista koki ryhmän hyödylliseksi ja että ryhmässä sai tukea työhön liittyvissä asioissa. Kolme kyselyyn vastannutta sanoi tarvitsevansa työ-valmentajaa työhön liittyvissä asioissa.

Yhteenveto: Viimeisessä tapaamisessa ryhmä sai positiivista palautetta jäsenil-tään. Pääosin Tiistairyhmä koettiin hyödylliseksi ja suurin osa myös jatkaisi ryhmässä, mikäli se jatkuisi. Osa taas koki, että ryhmässä oli hyödyllistä ja mu-kavaa olla, mutta he eivät silti olisi kiinnostuneita jatkamaan. Aiempien keskus-teluiden pohjalta kävi ilmi, että ryhmäläiset eivät koe tarvitsevansa työvalmenta-jaa työhön liittyvissä asioissa, kuitenkin viimeisessä kyselyssä kolme vastasi tarvitsevansa työvalmentajaa myös työhön liittyvissä asioissa.

Oman toiminnan arviointi: Viimeisellä tapaamiskerralla tunnelma oli rento ja iloinen, ryhmäläiset olivat vapautuneempia kuin aiemmin. Saimme ryhmäläisiltä hyvää palautetta ryhmästä ja omasta toiminnastamme sekä erityistä kiitosta suunnittelemastamme pelistä. Onnistuimme viimeisen kerran tavoitteissa päät-tää ryhmä ja suunnata katse tulevaisuuteen positiivisin mielin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tiistairyhmän toimintaa havainnoimalla olemme keränneet materiaalin, jota olemme kuvanneet tarkemmin luvussa kuusi ja sen pohjalta rakennamme tämän luvun johtopäätökset yhdessä teoriatiedon kanssa. Tarkoituksenamme on vastata tutkimuskysymykseen ”Voisi ryhmämuotoinen toiminta soveltua tuki-
muodoksi työvalmentajan tuen vähetessä?”

Tiistairyhmän jäsenet jakoivat keskusteluissa ja erilaisissa toiminnallisissa osuuksissa omia ajatuksiaan, kokemuksiaan ja mielipiteitään. Kaikkien ryhmässä käytyjen keskusteluiden avulla olemme saaneet tietoa liittyen ryhmäläisten työssä selviytymiseen ja tuen tarpeeseen sekä työvalmentajan rooliin heidän elämässään. Saamaamme tietoa olemme jäsentäneet hyödyntäen sisällönanalyysinmenetelmää.

Analyysimenetelmät riippuvat pitkälti kerätyn aineiston määrästä sekä muistiinpanotavoista (Grönfors 2001, 137). Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota on mahdollista käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Sisällönanalyysilla voidaan analysoida suullista ja kirjoitettua kommunikaatiota sekä tarkastella seurauksia ja tapahtumien merkityksiä (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 21). Sisällönanalyysissa on tärkeää aineistossa ilmenevät merkitykset, tarkoitukset aikomukset, seuraukset ja yhteydet. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 23). On tärkeää ottaa huomioon, että tutkijan on itse työstettävä aineistosta analyysi ja tulkinta, sillä aineistosta itsestään ei nouse esiin tuloksia (Eskola 2001, 134–135). Kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksenä ei ole tehdä yleistyksiä vaan tarkoituksena on kuvata jotain tapahtumaa, ymmärtää tiettyä toimintaa tai antaa tulkinta jostakin ilmiöstä (Eskola & Suoranta 1996, 34). Aineiston analysoinnin tarkoituksena on siis selkeyttää tutkittava aineisto ja tuottaa siitä uutta tietoa. (Eskola & Suoranta 1996, 104).

Tiistairyhmän perustehtävä oli tukea ryhmäläisten omaa työssä selviytymistä ja jaksamista. Ryhmän jäsenillä itsellään oli kuitenkin erilaisia tavoitteita ryhmän suhteen suhteessa perustehtävään. Tästä syystä myös perustehtävän toteutu-

minen ja tavoitteiden saavuttaminen jäi mielestämme vajavaiseksi. Kopakkalan (2005, 36) mukaan joukko ihmisiä muotoutuu ryhmäksi vasta silloin kun he löytävät yhteisen tavoitteen ja heillä on keskinäistä vuorovaikutusta sekä käsitys muista ryhmän jäsenistä. Osalle ryhmäläisistä tärkeintä oli nähdä muita ihmisiä ja kokea olevansa osa jotain toimintaa. Kaukkila ja Lehtonen (2008, 12–14) sanovatkin, että usein ryhmiin hakeudutaan vuorovaikutuksen ja yhteisöön kuulumisen vuoksi ja jotta voidaan oppia itsestä sekä jakaa kokemuksia. Osa ryhmäläisistä koki Tiistairyhmän ainoastaan yhtenä keinona viettää vapaa-aikaa töiden jälkeen. Perustehtävän toteutumisessa tärkeä rooli on ohjaajilla, jotta he saavat ryhmän jäsenet antamaan tietämyksensä ja taitonsa ryhmän käyttöön (Kaukkila & Lehtonen 2008, 58). Kuitenkin Niemistön (2000, 167–169) mukaan yksittäiset ryhmätapaamiset ovat riittävän onnistuneita, mikäli niissä ilmenee muodostusvaiheeseen kuuluvat asettuminen ja aiheen käsittely. On selvää, että ryhmäläiset saivat Tiistairyhmästä jotain heille tärkeää, vaikka se ei välttämättä ollut sellaista, mitä olimme ohjaajina etukäteen ajatelleet. Ryhmäläiset kuitenkin osallistuivat tapaamisiin säännöllisesti.

Tulimme siihen tulokseen Tiistairyhmän kohdalla, että joukosta ihmisiä ei ehtinyt muodostua kiinteää ja toimivaa ryhmää, eikä ryhmä toiminut yhteisen tavoitteen hyväksi. Tätä tukee havainto siitä, että vuorovaikutus ryhmäläisten välillä tapahtui lähinnä ohjaajien kautta tai ohjaajien avustuksella. Bion (Kaukkila & Lehtonen 2008, 28–30) käyttää tällaisesta ryhmästä nimitystä riippuva ryhmä, jolla hän tarkoittaa, että ryhmän jäsenet odottavat ryhmänohjaajan tekevän niin päätöksiä kuin muutakin toimintaa heidän puolestaan. Kopakkala (2005, 36) luettelee ryhmälle ominaisia piirteitä, joista yksi on vuorovaikutus. Vuorovaikutus on myös perusedellytys ryhmädynamiikan syntymiselle (Kaukkila & Lehtonen 2008, 31). Ryhmäläisten erilaiset vuorovaikutustaidot voivat olla osa syy siihen, että vuorovaikutus ryhmäläisten välillä oli puutteellista ja tapahtui paljolti meidän ohjaajien kautta. Vuorovaikutustaidot vaikuttavat myös siihen, kuinka henkilöt toimivat ryhmässä ja millaiseksi heidän roolinsa ryhmässä muotoutuu (Viestintätieteenlaitos i.a.). Matsisen (2000, 24) mukaan ryhmä toimii parhaiten silloin kun sen jäsenet ovat erilaisia ja heidän keskinäinen viestintä toimii. Tiistairyhmän jäsenet erosivat toisistaan iän, sukupuolen ja elämäntilanteidensa vuoksi, jolloin ainoa heitä yhdistävä tekijä oli työllistyminen tuetun työn palvelun avulla. Huo-

masimme ryhmän aikana, että mikäli ryhmään osallistuvat henkilöt ovat liian erilaisia, ohjaajien vastuu ryhmänohjauksessa kasvaa. Ohjaajan täytyy samaan aikaan kannustaa toisia ryhmäläisiä keskusteluun ja oman mielipiteen esille tuomiseen ja toisia puolestaan tukea kuunteluun keskittymiseen.

Ryhmän jäsenet hakivat turvaa ja hyväksyntää ohjaajilta. Tämä ilmeni siitä, että ryhmäläiset hakeutuivat ohjaajien seuraan esimerkiksi tauoilla ja ryhmätuokion loputtua. Voidaan ajatella, että ryhmäläiset eivät ehkä kokeneet ryhmää täysin turvalliseksi tai ilmapiiriä sellaiseksi, että he olisivat halunneet jakaa asioitaan muiden ryhmäläisten kanssa. Silloin kun ryhmä on turvallinen, ryhmän jäsen uskaltaa ilmaista itseään vapaasti eikä pelkää sitä, mitä muut ajattelevat hänestä (Aalto 2000, 21–22). Toisaalta voidaan ajatella, että ryhmäläisten kahdenkeskiset keskustelut ohjaajien kanssa olivat lähinnä keino saada huomiota, sillä aiheet eivät aina liittyneet ryhmässä käytyihin keskusteluihin. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että avoimissa ryhmissä turvallisuuden tunteen muotoutuminen saattaa viedä enemmän aikaa kuin suljetussa ryhmässä. Sen lisäksi, että kyseessä oli avoin ryhmä, oli tapaamiskertojakin yhteensä vain kuusi. Tuetun työn palvelunkäyttäjät ovat usein myös henkilöitä, joilla on yksilöllisiä erityistarpeita, joita ei välttämättä voida täysin ottaa huomioon ryhmässä. Myös ryhmätoiminta tukimuotona voi olla joillekin vieras tai epäsopiva. Kaikki ihmiset eivät välttämättä osaa, pysty tai halua ilmaista itseään tai tunne itseään kotoisaksi ryhmässä, jolloin tällaisten henkilöiden kohdalla on vaikeaa päästä haluttuihin tavoitteisiin.

Kopakkalan (2005,36) mukaan yksi ryhmän tunnusmerkeistä on sen koko ja Niemistö (2000, 16) määrittelee ryhmän kooksi 2–20 henkilöä. Tiistairyhmä muotoutui kooltaan melko pieneksi ryhmäksi, koska siellä kävi samat neljä henkilöä eikä vaihtuvuutta kävijöissä ollut. Jos Tiistairyhmässä olisi ollut enemmän kävijöitä ja niissä olisi ollut vaihtuvuutta, voi olla, että toiminta olisi muodostunut erilaiseksi. Tästä johtuen myös tutkimuksen tulokset olisivat saattaneet poiketa nykyisestä. Jos kävijämäärä olisi vaihdellut, olisi keskustelu voinut olla monimuotoisempaa ja näkökulmat asioihin erilaisia. Olisimme voineet myös saada työhömme monipuolisempaa materiaalia. Toisaalta taas Tiistairyhmän kävijöiden vakiintuminen samoiksi henkilöiksi saattoi vähentää jännitystä tulla ryhmään, ja jokaisella oli selkeämmät ennakkokäsitykset tulevasta tapaamisen

osallistujista ja tapahtumista. Ryhmäläiset ehtivät tutustua toisiinsa ryhmäkertojen aikana ja näin ollen uskalsivat rohkeammin tuoda omia ajatuksiaan ja tunteitaan esille.

Tiistairyhmästä löytyi myös paljon asioita, joiden pohjalta ryhmämuotoista toimintaa voi lähteä edelleen kehittämään tuetun työn palvelun tarpeita vastaavaksi. Ryhmän jäsenet kehittivät omia vuorovaikutustaitojaan Tiistairyhmän aikana. Heillä oli mahdollisuus tulla kuulluksi ja samalla oppia kuuntelemisen taitoa. Nämä osa-alueet voidaan nähdä osana suurempaa kokonaisuutta, dialogisuutta (Kaukkila & Lehtonen 2008, 37–38). Koemme myös, että ryhmäläisten itseluottamus omaa osaamista kohtaan vahvistui ryhmäkertojen edetessä. Kun puhuimme työssä jaksamisesta, työkokemuksesta ja omasta osaamisesta, ryhmän jäsenet toivat esille oman kokemuksensa siitä, että he ovat hyviä työssään ja heillä on pitkä työhistoria takanaan.

Tiistairyhmän jäsenten tuen tarve on muuttunut vuosien aikana paljon ja voidaan sanoa, että jonkinlaista hallinnan tunteen kasvua on tapahtunut työsuhteen alkuajoista aina tähän päivään asti. Järvikosken & Härkäpään (2004, 130–131) mukaan täysivaltaistumisen prosessiin kuuluu hallinnan tunteen lisääntyminen. Jotta hallinnan tunne lisääntyy, on ihmisen itse koettava, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa omaa elämää koskeviin päätöksiin ja asioihin (Järvikoski & Härkäpää 2004, 130–131). Ryhmäläisten keskusteluista nousi esiin, että työ on hyvin tärkeä osa heidän elämänsä, mutta työtä tai sen saamista ei kuitenkaan pidetä itsestäänselvyytenä. Työ rytmittää arkea, laajentaa sosiaalista verkostoa ja mahdollistaa toimeentulon saamisen.

Tiistairyhmän keskusteluista esiin nousseet asiat vahvistivat meidän ennakkokäsitystämme siitä, että haasteet tuetusti työtä tekevien työpaikoilla ovat samanlaisia kuin muillakin ihmisillä. Ryhmäläiset korostivat useaan otteeseen, että he saavat tarvitsemansa tuen työkavereilta ja esimieheltä, mikäli jotkut asiat askarruttavat työssä. Kun työ on mielekästä ja siinä kokee onnistumisen tunteita, myös elämänhallinnan tunne kasvaa. Tämä toimii myös päinvastoin: mikäli työ ei ole mielekästä, myös kiinnostus sen tekemiseen vähenee. Yksi ryhmäläinen nosti jokaisella tapaamiskerralla esille, että työ on kuormittavaa ja ilmiä

työpaikalla on kiireinen ja stressaava. Ohjeita tulee monilta eri ihmisiltä samanaikaisesti, jolloin keskittyminen meneillään olevaan toimintaan on vaikeaa. Tästä syystä hän koki, että työ ei ole aina mielekäästä ja palkitsevaa. Mikäli tilanne jatkuu samanlaisena, hän varmasti tarvitsee jossain vaiheessa työvalmentajan tukea, vaikka hän kokee tällä hetkellä osaavansa työn toimenkuvan. Kaikille aloille on kuitenkin yhteistä työn kuormittavuus eli kiire, jolloin asioiden ennakointi ja työnhallinta voivat heikentyä (Moisalo 2010, 93–94). Henkilön omat odotukset ja tavoitteet vaikuttavat ihmisen alttiuteen toimia niiden mukaisesti. Näin ollen myös tavoitteen saavuttaminen lisää motivaatiota ja kannustaa jatkamaan. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 122–124.)

Nostimme ryhmätoiminnan keskeisiksi teemoiksi työvalmentajan sekä tuetun työn tekijän tuen tarpeen määrittämisen. Lähestyimme näitä teemoja eri aiheiden kautta, sillä ei ole mahdollista käsitellä työvalmentajaa irrallisena aiheena puhuttaessa tuetun työn tekemisestä. Tiistairyhmän toiminnan kuvauksesta selviää, että ryhmäläiset kokevat tarvitsevansa työvalmentajaa, mutta eivät työhön liittyvissä asioissa juuri lainkaan. Pääpiirteissään ryhmäläiset kokevat selviävänsä työssään hyvin ja kokevat itsensä ammattitaitoisiksi työntekijöiksi. Työvalmentajan antaman tuen tarve nousee puhuttaessa muista kuin työhön liittyvistä asioista. Ryhmäläiset kokevat, että he tarvitsevat työvalmentajaa esimerkiksi uutta asuntoa haettaessa tai silloin, jos heille läheinen ihminen kuolee. Roos (Järvikoski & Härkäpää 2004, 128) jaottelee elämäntilanteen ulkoiseen ja sisäiseen hallintaan. Osalla ryhmäläisistä voidaan ajatella olevan ulkoisen elämäntilanteen taitoja, joka tarkoittaa, että ihminen ohjaa elämäänsä pääosin itsenäisesti eikä anna ulkoisten tekijöiden vaikuttaa asioihin. Kuitenkin työvalmentajaa koetaan tarvittavan silloin, kun elämäntilanteet muuttuvat ja eteen tulee uusia asioita, jotka vaativat sopeutumista. Voidaankin ajatella, että sisäistä elämäntilainta ei ole täysin saavutettu.

Työvalmentajan antaman tuen tarpeeseen voi yhtenä syynä olla ulkoisen hallinnan tunteen lisäksi vahva kiintymys työvalmentajaan. Työvalmentajan ja palvelunkäyttäjän yhteinen historia on voinut kestää vuosia, joten luopuminen työvalmentajasta saattaa olla vaikeaa. Keskusteluista kävi ilmi, että ryhmäläiset pelkäsivät jäävänsä tyhjän päälle, mikäli heillä ei olisi enää työvalmentajaa.

Myös Nummela (2006, 41) kirjoittaa Pro gradu -tutkielmassaan, että irrottautuminen työvalmentajasta voi olla vaikeaa, koska työvalmentajan ja tuetusti työllistyneen henkilön välille on syntynyt tiivis suhde. Irrottautuminen voi olla vaikeaa myös siksi, että tuetusti työllistynyt henkilö haluaa hoitaa kaikki asiat työvalmentajan tuen avulla (Nummela 2006, 41). Ryhmäläisten ajatukset työvalmentajan antaman tuen tarpeesta vaihtelevat, sillä keskusteluissa kaikki ryhmäläiset sanoivat, etteivät he tarvitse työvalmentajaa työhön liittyvissä asioissa, kuitenkin ryhmätapaamisen päätteeksi tehdystä kyselystä käy ilmi, että kolme ryhmäläistä kokee edelleen tarvitsevan työvalmentajaa työhön liittyvissä asioissa. Tiis-tairyhmän keskusteluista nousi esiin, että työvalmentajaan on helpompi ottaa yhteyttä kuin sosiaali- tai palveluohjaajaan. Tästä syystä työvalmentajan puoleen käännytään muissakin kuin työhön liittyvissä asioissa. Usein palvelunkäyttäjien on myös vaikea erottaa, mitkä asiat liittyvät työhön ja mitkä eivät. Myös työnantajalla voi olla vaikeuksia luopua työvalmentajasta. Työnantajalla voi olla epäilyjä omasta selviytymisestä tuetusti työllistyneen henkilön kanssa. (Lehtinen 2000, 83.)

Johtopäätöksenä tulemme siihen tulokseen, että tuetun työn palvelunkäyttäjällä tulisi olla toimivampi palveluverkosto, jotta työvalmentaja ei olisi ainoa henkilö, jolta tukea elämässä selviytymiseen on helppo hakea ja saada. Mikäli Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelu haluaa vapauttaa työvalmentajan resursseja uusien asiakkaiden työllistämiseen, täytyisi palvelunkäyttäjillä olla Tiis-tairyhmän kaltaisen toiminnan lisäksi matalampi kynnyks ottaa yhteyttä omiin sosiaali- ja palveluohjaajiinsa. Sillä vaikka kaikilla ryhmäläisillä oli oma sosiaali- tai palveluohjaaja, kertoivat he ottavansa mieluummin yhteyttä työvalmentajaan. Voi myös olla, että tuetun työn tekijät ovat tottuneet työvalmentajan apuun myös muissa kuin työhön liittyvissä asioissa, eivätkä enää edes halua apua muilta henkilöiltä. Ryhmätoiminnan tulisi tukea palvelunkäyttäjiä laajemmin, eikä keskittyä vain työhön liittyvien asioiden käsittelyyn. Ryhmässä käydyissä keskusteluissa nousi esiin, että ryhmäläiset kokivat tärkeäksi myös seurustelusta, seksuaalisuudesta ja itsenäistymisestä puhumisen.

8 POHDINTA

Viimeisessä luvussa pohdimme opinnäytetyölle asetettujen tavoitteiden toteutumista. Lisäksi tarkastelemme työn luotettavuutta ja eettisyyttä sekä esittelemme kehitysehdotuksia. Tarkastelemme myös omaa toimintaamme ja arvioimme sitä, sekä pohdimme opinnäytetyön merkitystä osana ammatillista kasvuamme.

Opinnäytetyön työstäminen on ollut pitkä prosessi, jonka voidaan katsoa kestäneen noin kaksi vuotta. Aiheen valinta ja rajaus olivat meille alussa haasteellisia, koska saimme yhteistyökumppaniltamme melko vapaat kädet toimia. Vaihtoehtoja opinnäytetyön aiheeksi oli useita. Keväällä 2010 saimme kuitenkin työmme aiheen, jolloin alkoi prosessin aktiivisin vaihe ja etenimme määrätietoisesti tavoitteidemme mukaan. Olemme nyt kulkeneet pitkän matkan opinnäytetyön aiheen valinnasta tähän päivään asti, joten nyt on aika pysähtyä pohtimaan ja arvioimaan tuotostamme.

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisellä ajattelulla pyritään ajattelemaan niin omien kuin yhteisön arvojen kautta sitä, mikä jossain tilanteessa on oikein tai väärin (Kuula 2006, 21). Päivittäisissä askareissa pysähdymme harvoin pohtimaan tekojemme eettisiä ulottuvuuksia. Vaikkakin esimerkiksi lakien ja eettisten normien tunteminen usein auttaisi konkreettisten ratkaisujen tekemisessä. Kun tehdään tutkimusta ja ollaan mukana tutkimustyössä, kuuluu tutkimusetiikka oleellisena osana prosessiin. Tutkimusetiikkaan kuuluvat aineiston hankintaan ja tutkittavien suojaan liittyvät kysymykset. Lisäksi tutkimusetiikkaan kuuluu tieteellisen tiedon soveltamista, käyttöä ja vaikutuksia koskevat kysymykset sekä myös tieteen sisäiset asiat. (Kuula 2006, 21–25.)

Prosessin alkuvaiheessa, ennen ryhmäkertojen alkamista, haimme Helsingin kaupungilta tutkimuslupaa. Myönteisen tutkimusluvan saamisen jälkeen lai-

toimme informaatiokirjeen Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palveluun, ja työvalmentajilla oli mahdollisuus jakaa kutsua valitsemilleen henkilöille. Ennen ryhmätoiminnan varsinaista aloittamista, teimme suostumuslomakkeen ryhmään tuleville henkilöille. Suostumuslomakkeessa pyysimme lupaa käyttää ryhmäläisten keskusteluita ja ajatuksia hyväksi opinnäytetyössämme. Lomakkeessa korostimme, ettei ketään ole mahdollista tunnistaa opinnäytetyöstämme eikä työssä tulla käyttämään nimiä. Ensimmäisellä ryhmätapaamisella kävimme suostumuslomakkeen läpi suullisesti selkokielellä ja varmistimme, että jokainen ryhmäläinen ymmärtää myös sen, ettei heidän tarvitse antaa suostumustaan, mikäli he eivät sitä halua. Toimme myös esille, että ryhmään voi osallistua vaikka ei haluaisikaan antaa ajatuksiaan tutkimuksemme käyttöön.

Olemme tehneet havainnoista muistiinpanoja jokaisella ryhmäkerralla. Muistiinpanoissa ei kuitenkaan ole kuitenkaan käytetty ryhmäläisten nimiä. Opinnäytetyöstämme ei ole mahdollista tunnistaa Tiistairyhmään osallistuneita henkilöitä. Muistiinpanot on tehty ainoastaan meitä varten, työn tueksi, eikä niitä ei ole luenut kukaan muu prosessin aikana, ohjaavaa opettajaamme lukuun ottamatta. Muistiinpanot ja kaikki muu materiaali tullaan hävittämään siinä vaiheessa, kun opinnäytetyö on jätetty painoon. Kaikki havainnoinnin avulla kerätty materiaali on tuotu tutkimukseen sellaisenaan, mitään siitä muuttamatta tai siihen lisäämättä. Olemme olleet rehellisiä tämän tutkimuksen suhteen.

Keskityimme työssämme ryhmäläisten omiin kokemuksiin, ajatuksiin ja näkemyskykyyn. Emme pyri yleistettävään tietoon vaan tuomaan julki tiistairyhmäläisten kokemuksia ja mielipiteitä käytettäväksi Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palveluiden kehittämiseen. Emme kuitenkaan sulje pois sitä mahdollisuutta, että myös joku muu tuetun työllistymisen palvelu voisi käyttää opinnäytetyöstämme hyväksi. Olemme pyrkineet koko prosessin ajan saamaan ja jakamaan luotettavaa tietoa. Luotettavuus on otettu huomioon niin lähdeaineiston valinnassa kuin havainnoja ja johtopäätöksiäkin tehdessä. Olemme keskittyneet luotettavuuteen myös muistiinpanoja tehdessä, sillä juuri virheet kirjauksessa voivat vaikuttaa koko työn luotettavuuteen. Osallistuvalla havainnoinnilla kerätyn tiedon luotettavuutta lisää se, että havainnot tehdään osana toimintaa ja todelli-

suutta, jossa asiat tapahtuvat, jolloin ylimääräisiä tulkintoja ei tule. (Virtuaaliammattikorkeakoulu i.a.)

8.2 Toiminnan arviointi

Olemme saaneet vastauksen tutkimusongelmaamme ja näin ollen saavuttaneet tavoitteemme opinnäytetyömme suhteen. Tuloksemme Tiistairyhmän soveltuvuus tukimuodoksi työvalmentajan tuen rinnalle on, ettei ohjaamamme ryhmä sellaisena kuin se oli, tarjoa riittävää tukea tuetun työn palvelunkäyttäjille. Tulokset pohjautuvat meidän havaintoihimme, kokemuksiimme ja ajatuksiimme, joita olemme syksyn 2010 aikana keränneet ja pohtineet. Opinnäytetyön tulosten pohjalta tehdyt johtopäätökset ovat Tiistairyhmän ja siihen osallistuneiden henkilöiden toiminnan ja keskusteluiden tuloksia, joten saatua tietoa ei ole mahdollista sellaisenaan soveltaa suoraan johonkin toiseen ryhmään.

Valitsimme osallistuvan havainnoinnin päämenetelmäksi ja koemme sen onnistuneeksi valinnaksi. Menetelmä tuki opinnäytetyön tavoitteen saavuttamista ja mahdollisti myös aktiivisen osallistumisen ryhmän toimintaan. Menetelmän myötä meillä kummallakin oli mahdollisuus osallistua niin havainnointiin ja muistiinpanojen tekemiseen kuin myös ryhmän toimintaan. Ajatus kyselylomakkeesta syntyi varsin varhaisessa vaiheessa opinnäytetyötä ohjaavan opettajan ehdotuksesta. Koimme ajatuksen mielenkiintoiseksi ja käyttökelpoiseksi, sillä näin meillä oli mahdollisuus kokeilla kyselylomakkeen laatimista ja käyttöä sekä saada lisätietoa työtämme varten. Lomakkeen laatiminen osoittautui kuitenkin melko haasteelliseksi, sillä meillä ei ollut etukäteistietoa ryhmään osallistuvista henkilöistä tai heidän tavoistaan ilmaista itseään. Yksinkertaistimme kysymyksiä, jotta jokaisella olisi mahdollisuus ymmärtää kysymykset ja vastata niihin. Ensimmäinen kyselylomake ei kuitenkaan täyttänyt kaikkia odotuksiamme ja sen laatiminen epäonnistui, sillä emme koe saaneemme kovinkaan paljon lisätietoa lomakkeiden avulla. Ensimmäisen kyselylomakkeen kohdalla tehtyjä virheitä pystyimme jonkin verran paikkaamaan toista kyselylomaketta tehdessämme. Toisen lomakkeen laatimista auttoi se, että tiesimme millaisia henkilöitä

kyselyyn tulisi vastaamaan ja olimme ehtineet tutustua heidän tapaansa ilmaista itseään.

Osallistuvalla havainnoinnilla kerättyä materiaalia tuli paljon ja osa oli myös sel-laista, jolla ei ollut painoarvoa tutkimuskysymyksen kannalta. Huomasimme ai-neiston käsittelyä aloittaessamme, että olimme laatineet liian laajoja muistiin-panoja, emmekä olleet rajanneet havainnointiamme tarpeeksi. Nyt jälkikäteen olemme myös miettineet, että ryhmässä nousi esiin paljon asioita, joita emme olleet etukäteen osanneet odottaa, kuten esimerkiksi ryhmäläisten halu puhua ihmissuhteista ja itsenäistymisestä. Jos olisimme videoineet tai nauhoittaneet tapaamiset, meidän olisi ollut helpompi palata niihin asioihin, joita muistiin-panoja tehdessä emme nähneet niin merkityksellisinä mutta jotka loppuvai-heessa johtopäätöksiä tehdessä osoittautuivat tärkeiksi huomioiksi. Aineiston analyysinmenetelmän valinta oli aluksi vaikeaa, sillä emme osanneet valita useiden vaihtoehtojen joukosta juuri sitä työllemme sopivaa menetelmää. Tutkimus ja kehittämistoiminnan menetelmät - kurssin myötä saimme paljon val-miuksia aineiston analysointiin ja päädyimme valitsemaan menetelmäksi sisäl-lönanalyysin. Tämä menetelmä oli hyvä valinta, sillä sen avulla saimme jäsen-neltyä saamamme tiedon johdonmukaisesti ja selkeästi.

Kun aloitimme toiminnan suunnittelua, otimme huomioon ryhmän monimuotoi-suuden ja muuttuvien tekijöiden mukana tuomat haasteet. Ryhmäkertojen tee-mat lähtivät ryhmästä itsestään ohjaajien tukemana. Lähtöoletus oli, että teemo-ja käytettäisiin tapaamisten runkoina, lähinnä viitekehyksinä ja keskusteluiden tukena. Varauduimme kuitenkin myös siihen, ettei keskustelua välttämättä syn-ny ja että aiheessa pysyminen voi olla haasteellista. Tämän vuoksi teimme jo-kaiselle tapaamiselle myös aiheeseen liittyviä tukikysymyksiä, vaihtoehtoisia lähestymistapoja aiheeseen, sekä nostimme esiin keskustelua herättäviä näkö-kulmia. Halusimme kuitenkin myös antaa ryhmälle tilaa ja mahdollisuuden tuoda esiin ajankohtaisia asioita, joita työelämässä mahdollisesti on noussut esille.

Jälkikäteen ajateltuna oli hyvä, että käytimme aikaa tapaamisten tarkempaan suunnitteluun ja loimme rungon, jonka avulla jokainen ryhmäkerta eteni. Myös Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka (2010, 133) sanovat, että var-

sinkin erityistä tukea tarvitsevat henkilöt hyötyvät erilaisten tuokioiden selkeästä jäsentämisestä. Tämä tieto tukee ajatustamme siitä, että onnistuimme ryhmäkertojen suunnittelussa hyvin. Jaottelimme ryhmäkerran niin, että se sisältää alun, keskikohdan ja lopun. Ryhmän perusrunko helpotti myös meitä ja auttoi toiminnan jäsentämisessä ja suunnittelussa.

Käytimme ryhmätapaamisilla erilaisia tapoja käsitellä aiheita: työelämäpeli, pari-työskentely, Askeleet unelmaan – kartta ja lisäksi käytimme paljon myös kirjoittamista ja havainnollistamista piirtäen. Nämä ovat onnistuneita valintoja, sillä ne sopivat Tiistairyhmän tapaan toimia ja käsitellä asioita. Uskomme, että se auttoi myös saamaan onnistumisen tunteita meille ohjaajille, sillä ajoittain ryhmän ohjaaminen ja keskustelun synnyttäminen tuntui hyvin haasteelliselta. Kokoimme, että juuri ryhmien suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä meidän omaan toimintaamme ohjaajina olisimme tarvinneet enemmän tukea ohjaavilta opettajilta. Nyt kun mietimme taaksepäin, huomaamme, että meidän olisi pitänyt keskittyä enemmän niihin asioihin, joita ryhmäläiset toivat esille työelämän ulkopuolelta. Olimme orientoituneet liikaa ohjaamaan ryhmää työelämäkeskeisesti, jolloin emme vastanneet niihin muihin tarpeisiin, joita ryhmäläisillä oli. Meidän epävarmuus ohjaajina Tiistairyhmän toiminnan toteutuksessa heijastui varmasti myös ryhmäläisiin ja on voinut vaikuttaa myös siihen, kuinka he ovat ryhmän kokeneet. Se, ettei Tiistairyhmä muodostunut turvalliseksi ryhmäksi, voi johtua monesti syystä, joista yksi voi olla ryhmätapaamisten määrä, joita oli vain kuusi. Jotta ryhmästä muotoutuisi toimiva ryhmä, vaaditaan tutustumiseen enemmän aikaa. Myös ryhmäläisille menee aikansa, ennen kuin he löytävät oman paikkansa ryhmässä. Voimmekin sanoa, että Tiistairyhmä sellaisenaan näiden kuuden tapaamisen perusteella ei sovi tukimuodoksi Tuetun työllistymisen palvelunkäyttäjille. Jos tapaamisia olisi ollut enemmän, voi olla, että tulos olisi toinen.

Yhteistyökumppanimme antoi prosessin alusta alkaen meille hyvin vapaat kädet opinnäytetyön suhteen ja näin jatkui prosessin loppuun asti. Tämä osoitti sen, että meihin luotettiin ja saimme toteuttaa opinnäytetyömme tavalla, joka oli meille ominaisin. Työelämäyhteistyö Tuetun työllistymisen kanssa oli onnistunut ja heidän toiminnastaan noussut tarve opinnäytetyölle toimi myös motivoivana tekijän työn loppuun saattamisessa niin hyvin kuin mahdollista.

8.3 Ammatillinen kasvumme opinnäytetyöprosessin aikana

Nyt kun katsomme opinnäytetyöprosessia taaksepäin, näemme asioita, joita olisimme tehneet toisin. Olisimme kuvanneet tai äänittäneet ryhmätapaamiset, luottaneet enemmän omaan toimintaamme ryhmänohjaajina mutta myös rohkeasti hakeneet tukea opinnäytetyön toiminnallisen osuuden toteutukseen. Uskomme kuitenkin, että tämä prosessi on tukenut meidän kasvuamme itsenäisiksi oppijoiksi, jotka ovat kriittisiä ja refleктоivat omaa toimintaansa. Prosessin aikana havaitsimme, että välillä on tärkeää irrottautua työstä ja jättää se hetkeksi lepäämään ja palata siihen myöhemmin takaisin, jolloin asioilla on ollut aikaa selkiintyä ja jäsentyä paremmin. Opinnäytetyöprosessin myötä olemme oppineet löytämään teorian tietoa eri lähteistä sekä arvioimaan lähdemateriaalia kriittisemmin. Koemme, että olemme saaneet lisää rohkeutta käyttää lähteitä omien ajatusten ja tietojen tukena. Meille on tarjoutunut myös mahdollisuus vertailla teorian tiedon näkökulmia suhteessa omiin arvoihin ja ajatuksiin.

Saamamme tiedon avulla olemme voineet antaa itsellemme luvan virheisiin ja erehdyksiin, jotka kuuluvat osaksi oppimisprosessia. Erityisesti perehtyessämme ryhmän ohjaamisen taitoihin, olemme oppineet, että koskaan ei ole mahdollista saavuttaa täydellistä ohjaajuutta ja ohjaamisen taitoa, vaan aina voi ja pitää kehittää itseään. Opimme, että on normaalia tuntea turhautumisen tunteita ja että tällaisia tunteita tulee sietää, samoin kuin myös tunnetta prosessin keskeneneräisyydestä.

Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka (2010, 26) mainitsevat, että hämmennys ja epätietoisuus eivät tarkoita, että olisi epäonnistunut ohjaajana. Vaikka meillä olikin aikaisempaa kokemusta ryhmien ohjaamisesta, oli Tiistairyhmän ohjaaminen hyvin erilaista verrattuna niihin. Havaitsimme, että olemme vielä melko keskeneräisiä ryhmän ohjaajia, joilla on vielä paljon opittavaa tulevaisuudessa. Koemme kuitenkin, että Tiistairyhmän ohjaamiskokemuksen myötä olemme saaneet rohkeutta ohjaustilanteisiin sekä oman persoonan käyttämiseen ohjaamisen tukena. Meidän tulee jatkossa heittäytyä ryhmätoimintaan rohkeammin sisään ja luottaa siihen mitä teemme. Vaikka ajoittain usko omiin ryhmänohjaustaitoihin hiipui, pystyimme saamaan toisiltamme tukea.

Olemme oppineet, että ryhmätoiminnan suunnittelussa on hyvä ottaa huomioon myös varasuunnitelmat, jolloin ryhmätilanteessa on mahdollisuus valita juuri siihen hetkeen sopivin toimintatapa. Vaikka varasuunnitelmia ei useinkaan tarvittu, ne lisäsivät tunnetta, että Meillä on ollut prosessin aikana mahdollisuus löytää meille itsellemme ominaisia toimintamuotoja sekä kehittää itsetuntemusta. Nämä kokemukset auttavat meitä ammatti-identiteetin rakentumisessa mutta myös työssä jaksamisessa.

Opinnäytetyönprosessin aikana olemme sisäistäneet itsenäisemmän työskentelytavan ja oppineet luottamaan omiin arvioihin ja ajatuksiin entistä paremmin. Usko omaan osaamiseen kasvoi prosessin aikana, sitä mukaa kun koimme onnistumisen tunteita. Olemme tehneet opinnäytetyötämme melko itsenäisesti, vaikka ajoittain olisimme mielestämme tarvinneet enemmän tukea ja ohjausta. Aloittaessamme kehittämistoiminnan toiminnallista osuutta olimme ahdistuneita ja epävarmoja omasta toiminnasta ja valinnoistamme. Myöhemmin ajateltuna, meillä on nyt paremmat valmiudet työelämään siirtyessämme ja aloittaessamme itsenäistä työskentelyä.

Samaan aikaan kun olemme kehittäneet ryhmänohjaustaitojamme, olemme työskennelleet myös opinnäytetyöparina. Työskentely yhdessä on ollut mielekästä ja sujuvaa, mutta ennen kaikkea rikastuttanut meidän kokemus- ja näkemysmaailmaamme. Olemme pystyneet täydentämään toisiamme ja tukemaan toistemme työskentelyä. Yhteistyöprosessi on vaatinut meiltä molemmilta joustavuutta ja halua antaa kaikkensa työn eteen, jotta kummankin tavoitteet saavutettaisiin. Parityöskentely on mahdollistanut ajatusten vaihdon koko työskentelyn ajan ja olemme siinä samalla kehittäneet myös taitoa argumentoida ajatuk-siamme. Keskustelut ovat herättäneet kiinnostusta myös laajempaan yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen.

8.4 Kehittämisehdotukset

Mikäli Tiistairyhmän tapainen toiminta vakiintuisi tuetun työn tekijöiden tukimuodoksi, olisi toiminnan ja tavoitteen kannalta parempi, että ryhmään osallistuisi enemmän ihmisiä. Mikäli ryhmään osallistuu vähän henkilöitä, eikä muuttujia kävijöissä ole, vaikeutuu tavoitteen toteutuminen kahvilatoimintatyypisistä avoimesta ryhmästä. Haasteeksi Tiistairyhmän kohdalla tuli myös ryhmäläisten hyvin erilaiset elämäntilanteet, joita voisi käyttää paremmin hyväksi ryhmäläisten tiedon ja kokemusten jakamisena toisilleen. Voitaisiin puhua tietynlaisesta mentoroinnista, jolloin kokeneempi ryhmäläinen jakaa tietotaitoaan sitä tarvitsevalle henkilölle.

Johtopäätöksissä totesimme, että ryhmätoiminta tällaisenaan ei olisi sopiva tukimuoto tuetun työn palvelunkäyttäjille. Mikäli tällainen ryhmämuotoinen toiminta kuitenkin jatkuisi, tuli Tiistairyhmän jäseniltä toive, että ohjaajina toimisi edelleen opiskelija tai opiskelijat. Tärkeänä pidettiin, ettei ohjaajana toimisi työvalmentaja. Mielestämme on olemassa riski, että työvalmentajan ohjatesa Tiistairyhmän kaltaista toimintaa, voisi irtaantuminen työvalmentajasta edelleen vaikeutua. Ulkopuolisella ohjaajalla ei olisi tunnesidettä ryhmän jäseniin ja hänellä voisi olla myös uusia näkökulmia asioihin.

Tiistairyhmän kaltaisen ryhmätoiminnan jatkuessa, olisi hyvä, jos tuetun työllistymisen asiakkaiden kanssa keskusteltaisiin avoimemmin tulevaisuuden suunnitelmista vähentää tai lopettaa työvalmentajan käynnit palvelunkäyttäjän työpäivällä. Tiistairyhmän jäsenet eivät olleet tietoisia siitä, että työvalmentajan käynnit mahdollisesti loppuvat jossain vaiheessa kokonaan. Kuulostelimmekin erilaisten kysymysten avulla, miltä tuntuisi ajatus siitä, että työvalmentajan käynnit mahdollisesti loppuisivat kokonaan. Jotta tulevaisuudessa ryhmän jäsenet saisivat kaiken mahdollisen hyödyn irti ryhmän toiminnasta, tulisi heidän olla tietoisia siitä, jos työvalmentajan käyntejä ollaan vähentämässä tai lopettamassa. Näin ryhmässä voitaisiin käydä ryhmän jäsenten ajatuksia ja tunteita läpi yhdessä, mikä voisi edesauttaa heidän voimaantumistaan ja irtautumistaan työvalmentajasta.

Tiistairyhmässä tuli usein esiin, se että ryhmäläiset halusivat puhua muistakin asioista kuin työasioista. Tällaisia asioita oli esimerkiksi parisuhde, kotoa pois muuttaminen ja terveys. Olisi hyvä, jos tulevaisuudessa ryhmän mahdollisesti jatkuessa, siellä voitaisiin puhua myös muista kuin työasioista, sillä se palvelisi näitä henkilöitä paremmin. Yllämainitut asiat olivat myös sellaisia, joista haluttiin keskustella työvalmentajan kanssa, siinä vaiheessa kun työasiat olivat kunnossa.

LÄHTEET

- Aalto, Mikko. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. Tampere: My Generation Oy.
- Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro.
- Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. Viitattu 13.3.2011. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>
- Avaintoimijat.net i.a. Ohjaajan rooli. Viitattu 20.2.2011. http://www.avaintoimija.net/sivu.php?artikkeli_id=45
- Avaintoimijat.net i.a. Ohjaajana toimiminen. Viitattu 20.2.2011. http://www.avaintoimija.net/sivu.php?artikkeli_id=44
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. C Katsauksia ja aineistoja 17.
- Eriksson, Susan 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Eskola, Jari 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat – Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 133–157.
- Grönfors, Martti 2001. Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.)
- Hepworth, Dean H.; Rooney, Ronald H.; Dewberry Rooney, Glenda; Strom-Gottfried, Kimberly & Larsen, Jo Ann 2009. Direct Social Work Practice – theory and Skills. Kanada: Cengage Learning.

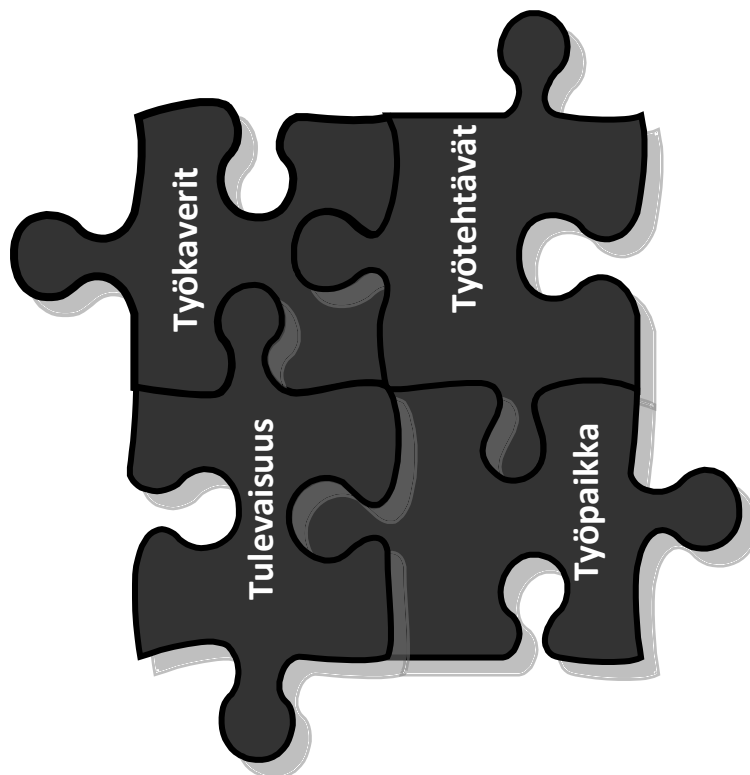
- Hiila, Helena 1996. Miksi tuettua työllistymistä? Teoksessa Venäläinen, Raisa (toim.) Tuettu työllistyminen. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäatiö, 1–3.
- Honkanen, Merja 2010. Työvalmentaja, Helsingin kaupungin Tuettu työ. Helsinki. Henkilökohtainen tiedonanto 16.11.2010.
- Härkäpää, Kristiina 2005. Tuetun työllistymisen periaatteet ja tuloksellisuus. Teoksessa Kristiina Härkäpää & Ulla Peltola (toim.) Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Majakka-Beacon – hankkeen loppuraportti. Helsinki: Kuntoutussäätiö, 30–50
- Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 124–141.
- Inkinen, Maria; Partanen, Airi & Sutinen, Tiina 2006. Päihdehoitotyö. Helsinki: Tammi.
- Jaari, Aini 2004. Itsetunto, elämänhallinta ja arvot. Helsingin yliopisto.
- Juuti, Pauli 2010. Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa Marjaana Suutarinen & Pirkko-Liisa Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otavan kirjapaino Oy, 45–55.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY.
- Järvikoski, Aila; Härkäpää, Kristiina; Pättikangas, Mervi 1999. Vammaisen henkilön täysivaltaistuminen – palvelujärjestelmän avulla vai ilman sitä? Teoksessa Nouko-Juvonen Susanna (toim.) Pyörätuolitango – Näkökulmia vammaisuuteen. Helsinki: Edita, 103–123. sivunumerot
- Kainulainen, Sakari 2006. Hyvinvointitutkimus Suomessa väitöskirjojen valossa. Teoksessa Juha Hämäläinen, Riitta Vornanen & Juhani Laurinkari (toim.) Hyvinvointi ja turvallisuus 2000-luvulla. Kuopion yliopisto: Kuopio, 19–55.
- Kajaanin ammattikorkeakoulu 2002. Ryhmän ohjaaminen. Viitattu 27.2.2011.
<http://gallia.kajak.fi/opmateriaalit/yleinen/ahorai/mielentervvehto/ryhmat.htm>
- Kalliola, Tiina; Kurki, Arja; Salmi, Marjaana & Salminen-Vesterbacka, Tutta 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja.
- Kananen, Jorma 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Kaski, Markus; Manninen, Anja & Pihko, Helena 2009. Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY.
- Kasvun kumppanit i.a. Dialogisuuden muodostaminen ammattilaisen ja perheen välillä. Viitattu 20.2.2011.
http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/periaatteet/dialogisuus_ammattilaisen_ja_perheen_valilla
- Kaukkila, Veli & Lehtonen, Elisa 2008. Ryhmästä enemmän – käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitseville. Suomen mielenterveysseura. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön -hanke.
- Kielijelppi i.a. Ryhmän kehitysvaiheet. Viitattu 18.2.2011.
http://www.kielijelppi.fi/puheviestinta/ryhman_kehitysvaiheet
- Kopakkala, Aku 2005. Porukka, jengi ja tiimi – ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.
- Kuronen, Marja 2004. Valtaistumista vai voimavaraistumista. Feministisiä näkökulmia empowermentiin sosiaalityön käsitteenä ja käytäntönä. Teoksessa Kuronen, Marja; Granfelt, Riitta; Nyqvist, Lea & Petrelius, Päivi. (toim.) Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen 3. vuosikirja 2004. Jyväskylä: PS - kustannus, 277–296.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka – aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Latvala, Eila & Vanhanen-Nuutinen, Liisa 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa Sirpa Janhonen & Merja Nikkonen (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 21–43.
- Lehtinen, E. & Kuusinen, J. (2001) Kasvatuspsykologia.
- Lehtinen, Ulla 2000. Tuettu työllistyminen – yksilöllinen tuki varmistaa työsuhteen onnistumisen. Teoksessa Marketta Peltonen & Puupponen, Hannu (toim.) Erilaisuus työelämän voimavarana. Vammaisuus ja työmarkkinat – kokemuksia, näkemyksiä ja mahdollisuuksia. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja, 77–86.
- Lindström, Kari & Kiviranta, Jaana 1995. Työryhmät ja tiimit – ryhmän toimivuus ja jäsenten hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Malm, Marita; Matero, Marja; Repo, Marja & Talvela, Eeva-Liisa 2004. Esteistä mahdollisuuksiin – vammaistyön perusteet. Porvoo: WSOY.

- Matsinen, Timo 2000. Vammaisuus – haaste yksilölle? Teoksessa Peltonen, Marketta & Puupponen, Hannu (toim.) Erilaisuus työelämän voimavarana. Vammaisuus ja työmarkkinat – kokemuksia, näkemyksiä ja mahdollisuuksia. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja, 17–25.
- Misukka, Erja 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle: ”–en ruppee kuule ilmasta hommoo kuule tekemään”. Kuopion yliopisto.
- Moisalo, Veli-Pekka 2010. Arjen johtaminen – käytännön esimiestyötä. Helsinki: Infor Oy.
- Niemistö, Raimo 2000. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsingin yliopisto, Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Nummela, Mari 2006. Mentoroinnin ideoiden soveltuminen tuetun työllistymisen työvalmennukseen. Pro gradu-tutkielma, Helsingin yliopisto.
- Pennington, Donald C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudemus.
- Pikkusaari, Suvi 2010. Työvoimaa kuntoutujista – ja molemmat voittaa – mitä on tuettu työllistyminen? Viitattu 13.3.2011.
http://www.tyomieli.fi/lue_lisaa2.php?newsid=61
- Poikonen, Tuula 2005. Helsingin sosiaalivirasto kehitysvammaisten työllistymisen edistäjänä. Teoksessa Leena Sariola (toim.) Tuettu työllistyminen – näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: Vates-säätiö, 69–72.
- Punkanen, Tiina 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Helsinki: Tammi.
- Sailas, Eila; Selkama, Sari & Joffe, Grigori 2007. Työ tekijäänsä kiittää - tuettu työllistyminen osana skitsofreniapotilaiden kuntoutumista. Duodecim 17/2007. Suomalainen lääkäriseura Duodecim.
- Salojärvi, Sari 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa Pirkko Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Wsoy: Helsinki, 49–60.
- Sariola, Leena 2005. Tuetun työllistymisen menetelmä ja sen kehittyminen. Teoksessa Leena Sariola (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: Vates-säätiö, 9–16.

- Sohlberg-Ahlgren, Nina 2011. Johtava työvalmentaja, Helsingin kaupungin Tuttu työ. Henkilökohtainen tiedoksianto. 17.3.2011.
- Sohlberg-Ahlgren, Nina 2011. Johtava työvalmentaja, Helsingin kaupungin Tuttu työ. Henkilökohtainen tiedoksianto. 21.3.2011.
- Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto i.a. Vertaistoiminnan perusteet. Vlitattu 19.2.2011. <http://www.stkl.fi/vertsi-k5.html>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- United Cerebral Palsy, i.a. Employment. Viitattu 20.3.2011. https://ucp.org/ucp_channel.doc.cfm/1/17/107/107-107/1701
- Valli, Raine 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 100–112.
- Venäläinen, Raisa 1996. Tuettu työllistyminen. Teoksessa Raisa Venäläinen (toim.) Tuettu työllistyminen. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätio: Tuetun työllistymisen Suomen verkosto, 29–50.
- Viestintätieteen laitos i.a. Vuorovaikutustaidot. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 19.2.2011. <http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviestiosallistujat/yksilovuorovaikutustaidot.html>
- Vilka, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.
- Virtuaaliammattikorkeakoulu i.a. Ylemmän AMK- tutkinnon metodifoorumi. Viitattu 23.3.2011. <http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289409557/1194290592851.html>
- Ylipaavalniemi, Pasi 2004. Vajaakuntoisten tuettu työllistyminen Helsingissä – toiminnasta ja hyödyistä. Selvityksiä 2004:4. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.

LIITE 1: Kutsu ryhmään

Tiistairyhmä

❖ Ryhmä kokoontuu syksyn aikana kuutena tiistaina:

21.syyskuuta

5. lokakuuta

19.lokakuuta

2.marraskuuta

16.marraskuuta

30.marraskuuta

❖ Tapaamisen kesto on kaksi tuntia, kello 16–18

❖ Ohjaajina on kaksi sosionomi-opiskelijaa, Ella ja Pauliina.

❖ Ryhmässä käyminen on vapaaehtoista.

❖ Mukaan voi ottaa kahvirahan (0,5€)

❖ Lisätietoa saat tuetun työn numerosta: 09-31069597

KENELLE RYHMÄ ON?

Ryhmä on pitkään työelämässä olleille ja vähäistä tukea tarvitseville henkilöille

MITÄ RYHMÄSSÄ TEHDÄÄN?

Käsitellään työelämään liittyviä asioita.

KOSKA RYHMÄ ALKAA?

21.syyskuuta kello 16–18

Tuetun työn tiloissa osoitteessa Käenkuja 3 b B.

TERVETULOA!

LIITE 2: Suostumuslomake

SUOSTUMUS / KIELTÄYTYMINEN

Diakonia-ammattikorkeakoulun Etelän Helsingin toimipisteen sosionomiopiskelijat Reunanen Pauliina ja Isometsä Ella-Riikka saavat tehdä muistiinpanoja tiistaisin tuetussa työssä kokoontuvassa ryhmässä ja he saavat käyttää muistiinpanojaan opinnäytetyössään.

Annatko luvan käyttää ajatuksiasi Ella-Riikan ja Pauliinan opinnäytetyössä? Opinnäytetyöstä ei ole mahdollista tunnistaa sinua eikä nimeäsi käytetä siinä.

Suostun Kieltäydyn




Päiväys

Allekirjoitus ja nimen selvennys

21.09.2010



KYSELY Tiistairyhmän jäsenille

LIITE 3: Kysely ryhmän alussa

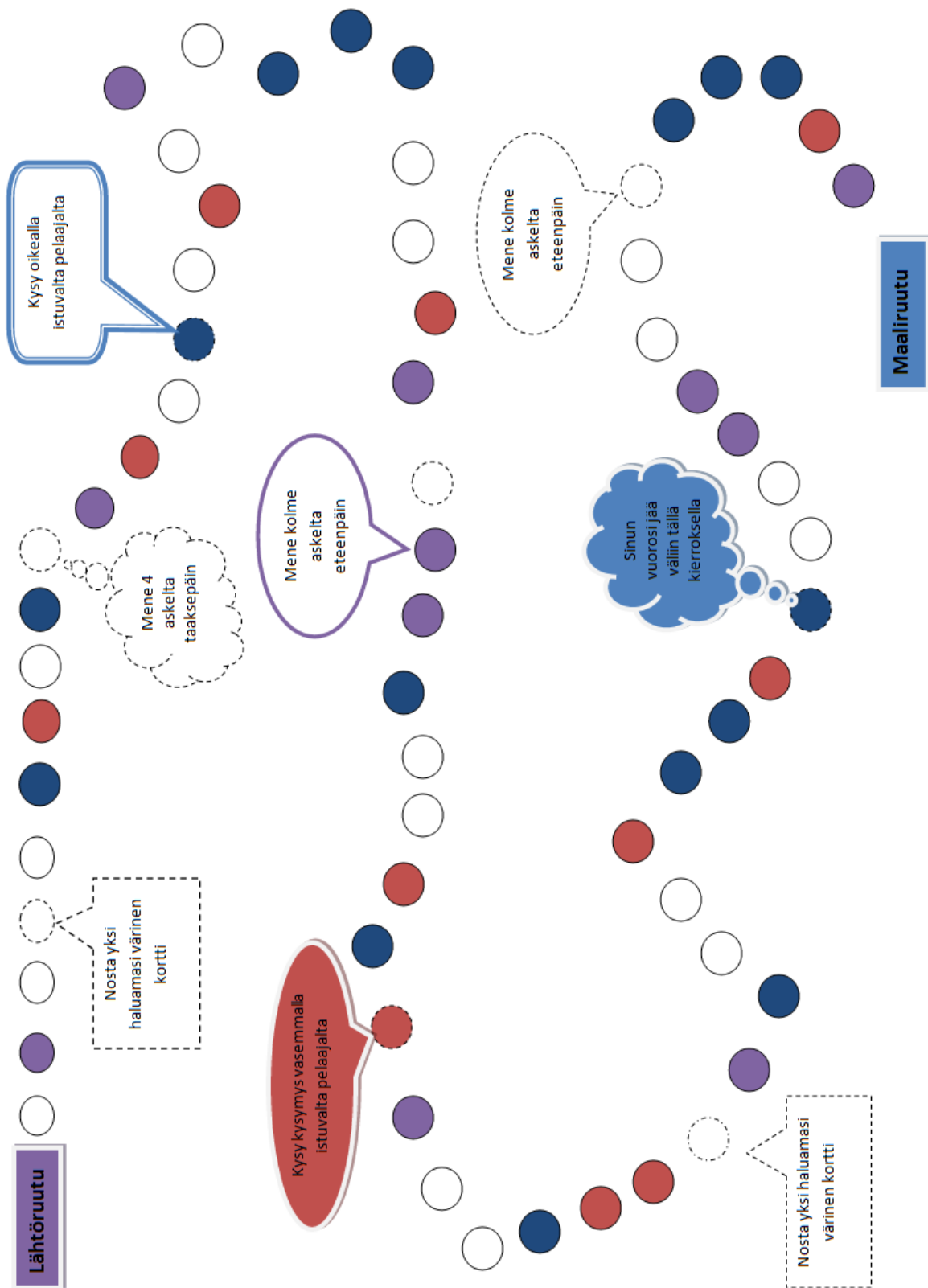
	Iloinen	Surullinen	En osaa sanoa
1. Mitä ajattelet ryhmän alkamisesta? (ympyröi valitsemasi vaihtoehto)	 <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/>
2. Käykö sinulla työvalmentaja?	Kyllä <input type="checkbox"/>	Ei <input type="checkbox"/>	
3. Tarvitsetko työvalmentajaa?	Kyllä <input type="checkbox"/>	Ei <input type="checkbox"/>	
4. Haluatko käydä tiistai-ryhmässä?	Kyllä <input type="checkbox"/>	Ei <input type="checkbox"/>	En tiedä <input type="checkbox"/>

KYSELY Tiistairyhmään osallistuneille

LIITE 4: Kysely ryhmän lopussa

	Illoinen	Surullinen	En osaa sanoa
1. Mitä ajattelet ryhmän päättymisestä?	 <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/>	 <input type="checkbox"/>
2. Haluaisitko ryhmän jatkuvan tulevaisuudessa?	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>	en osaa sanoa <input type="checkbox"/>
3. Jos ryhmä jatkuisi, kävisitkö siinä?	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>	en osaa sanoa <input type="checkbox"/>
4. Koetko ryhmän olleen sinulle hyödyllinen?	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>	en osaa sanoa <input type="checkbox"/>
5. Saitko ryhmässä tukea työhön liittyvissä asioissa?	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>	en osaa sanoa <input type="checkbox"/>
6. Tarvitsetko tällä hetkellä työvalmentajaa työhön liittyvissä asioissa?	kyllä <input type="checkbox"/>	ei <input type="checkbox"/>	en osaa sanoa <input type="checkbox"/>
7. Ryhmänohjaus oli mielestäni	hyvää <input type="checkbox"/>	huonoa <input type="checkbox"/>	en osaa sanoa <input type="checkbox"/>

LIITE 5: Työelämäpeli



PELIN SÄÄNNÖT:

- Peli alkaa lähtöruudusta
- Pelin aloittaa korkeimman noppaluvun heittänyt pelaaja
- Peli etenee peliaudassa annettujen ohjeiden mukaisesti
- Kun osut väriin ympyrään, nosta kortti
 - o Sinisten ympyröiden kysymykset liittyvät työelämään
 - o Punaisten ympyröiden kysymykset käsittelevät vapaa-aikaa
 - o Violettien ympyröiden kysymykset käsittelevät ihmissuhteita
- Kysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista
- Voittaja on pelaaja, joka on ensimmäisenä maalissa

VAPAA-AIKA:

- Mitä harrastuksia sinulla on?
- Miten käytät vapaa-aikasi?
- Mikä vapaa-ajassasi on parasta?
- Mitä haluaisit tehdä vapaa-ajalla?
- Mitä haluaisit muuttaa vapaa-ajan viettämissä suhteissa?
- Millaisia unelmia sinulla on harrastusten suhteen?
- Viihdytkö kodissasi?
- Oletko tyytyväinen tämän hetkiseen asumistilanteeseen?
- Missä haluaisit tulevaisuudessa asua ja kenen kanssa?
- Mikä elämässäsi on parasta tällä hetkellä?
- Mitä haluaisit muuttaa elämässäsi?
- Millaisia unelmia sinulla on?

KYSYMYKSET:

TYÖ:

- Mitä osaat parhaiten työssäsi?
- Mitä haluaisit oppia tekemään paremmin työssäsi?
- Mikä on parasta työssäsi?
- Mikä on vaikeinta työssäsi?
- Mihin tarvitset tällä hetkellä työvalmentajaa työssäsi?
- Mihin olet aiemmin tarvinnut työvalmentajaa?
- Mitä ajattelisit siitä, ettei sinulla kävisi työvalmentajaa?
- Millaista työtä haluaisit tehdä tulevaisuudessa?
- Mitä työ antaa sinulle?
- Mitä työ sinulle merkitsee?
- Mitä tuettu työ merkitsee sinulle?
- Saatko tarpeeksi apua työhön liittyvissä asioissa, jos saat, niin keneltä?

IHMISSUHTEET:

- Oletko tyytyväinen ihmissuhteisiisi?
- Koetko, että saat tukea ja apua perheeltäsi / ystäviltaisi?
- Haluaisitko muuttaa jotain ihmissuhteissasi?
- Kuka on tärkein ihminen sinulle?
- Millaisena näet työvalmentajan roolin elämässäsi?
- Pystytkö puhumaan läheisillesi työstäsi?
- Mitä ajatuksia työkaverisi sinussa herättävät?
- Millainen työkaveri koet itse olevasi?
- Mikä ystäväsi on parasta?

LIITE 6: Askeleet unelmaan -kartta

Askeleet unelmaan