



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Eija Aunola:

**ME NAISET 6 NAISTEN RYHMÄTOIMINNAN
TOTEUTTAMINEN RAAHEN PSYYKE RY:LLÄ**

Opinnäytetyö

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu

sosiaalialan koulutusohjelma

toukokuu 2010

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	1
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA	3
2.1 Aiheen ajankohtaisuus	3
2.2 Yhteiskunnallinen tausta	4
2.3 Aikaisemmat opinnäytetyöt	6
2.4 Raahan Psyyske ry	7
2.5 Opinnäytetyön tehtävät ja tavoitteet	9
3 TIETOPERUSTA	11
3.1 Ryhmä	11
3.2 Ryhmän ohjaaminen	18
4 TOIMINNAN KUVAUS	22
4.1 Suunnittelu	22
4.2 Toteutus	25
4.3 Arviointi	31
5 POHDINTA	38
6 LÄHTEET	43

Koulutusohjelma

Sosiaalialan koulutusohjelma

Työn nimi

Me naiset 6 naisten ryhmätoiminnan toteuttaminen Raahen Psygyke ry:llä

Työn ohjaaja

Harriet Tervonen

Sivumäärä

45 + liite: opas

Työelämäohjaaja

Tanja Kippola/Niina Lukinmaa

Tiivistelmä. Opinnäytetyöni tehtäväni oli suunnitella ja toteuttaa ryhmätoimintaa Raahen Psygyke ry:n alle 35-vuotiaille naisjäsenille sekä tehdä yhdistyksen käyttöön opas aloittaville ryhmäohjaajille. Opinnäytetyöni oli toiminnallinen ja sillä pyrittiin vastaamaan ryhmätoiminnan tarpeeseen, joka oli noussut esiin yhteisissä keskusteluissa Psygyken toiminnanohjaajan kanssa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli ryhmätoiminnan avulla edesauttaa osallistujien kuntoutumisprosessia ja hyvinvointia sekä kehittää ryhmän kautta osallistujien keskinäistä, positiivista vuorovaikutusta. Samanaikaisesti toiminnan tavoitteena oli kehittää ja arvioida omaa, subjektiivista ryhmäohjaajan roolia suhteessa ryhmäprosessiin ja ryhmän keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin. Ryhmätoiminnan oppaan tavoitteena oli kerätä yksiin kansiin materiaalipaketti aloittaville ryhmäohjaajille oppaaksi ja tueksi sekä ideapankiksi ohjaustilanteisiin.

Opinnäytetyöni on toteutetun ryhmätoiminnan sekä henkilökohtaisen ryhmän ohjauksen kuvausta ja analysointia työssä avattujen käsitteiden pohjalta. Opinnäytetyöni oli sosiaalista toimintaa, jonka päämääränä oli aikaansaada positiivisia muutoksia ryhmätoimintaan osallistuvien hyvinvoinnissa ja keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja sitä kautta osaltaan edesauttaa kunkin subjektiivista kuntoutumisprosessia. Ryhmätoiminta sai myönteistä palautetta ja tarve toteutetun keskusteluryhmän kaltaiselle toiminnalle nähtiin jatkossakin.

Asiasanat

Ryhmä, ryhmädynamiikka, ryhmän ohjaus, ryhmäprosessi, vuorovaikutus

ABSTRACT

CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Ylivieska	Date May 2010	Author Eija Aunola
Degree programme Degree programme of social work		
Name of thesis We women - implementation of womens group activities in Raahen Psykke ry.		
Instructor Harriet Tervonen	Pages 45 + appendix: guide	
Supervisor Tanja Kippola/Niina Lukinmaa		
<p>Summary. The purpose of this thesis was to plan and implement group activities for female members of Raahen Psykke ry under the age of 35 and to produce a guide for new teamleaders in the company. My thesis was proactive and its aim was to provide for the needs of group activities following conversations with the companys activity director. The aim of this thesis was to help process participants through group activities with their rehabilitation and well being and also to improve participants positive interaction between each other. At the same time the aim was to improve and evaluate my own subjective role as team leader in relation to the groups processes and interaction between group members. The idea behind the group activity guide was to create a guide for new team leaders including a collection of materials and ideas for dealing with leading situations. My thesis is describing and analyzing implemented group activities and personal group leading, through concepts learned in work. My thesis was about social activities, where the target was to create positive changes to participants well being and interactions through group activities and that way further help members subjective rehabilitation process. Group activities got positive feedback and through this feedback the need was seen for conversation groups on a continuing basis.</p>		

Key words

Group, group dynamics, group leading, group proceedings, interaction

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, toimintatutkimus. Työn toimeksiantaja on Raahen Psyky ry, Raahen seutukunnan alueella toimiva mielenterveysyhdistys. Opinnäytetyön ohjaajana on toiminut Harriet Tervonen ja työelämäohjaajana Psyky ry:n toiminnanohjaaja Tanja Kippola, sekä hänen sijaisensa Niina Lukinmaa.

Olin toukokuussa 2008 yhteydessä Psyky ry:n toiminnanohjaajaan Tanja Kippolaan tiedustellakseni häneltä mahdollista opinnäytetyön aihetta. Keskustelussa tuli ilmi, että yhdistyksellä on tarvetta nuorten mielenterveyskuntoutujanaisten ryhmätoiminnalle. Tästä virisi yhteinen ajatus keskusteluryhmän perustamiseksi ko. ryhmälle ja sitä kautta muotoutui idea toiminnallisen opinnäytetyön tekemiseen ryhmän toiminnasta sekä helppotajuisen oppaan laatimisesta yhdistyksen aloittavien ryhmänohjaajien käyttöön. Henkilökohtaisesti opinnäytetyön aihe kiinnosti yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksellisuuden näkökulmasta. Samalla minulle avautui tilaisuus kehittää ja arvioida omia ryhmänohjaajan taitojani käytännön tasolla.

Yhteisöllisyys, vuorovaikutus, me-henki, sosiaalinen pääoma. Viime aikoina on voimakkaasti nostettu esille yhteisöllisyyden käsite. Sen on todettu tukevan kokonaisvaltaista terveyttä, ja hyvinvointia. Yhteisöllisyys luo yhteenkuuluvaisuutta ja tarjoaa jäsenilleen turvaa ja auttaa heitä toimimaan ympäröivässä yhteiskunnassa. Turvallinen ja toimiva yhteisö tai ryhmä auttaa jokaista jäsentään toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään ja yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Yhteisöllisyys ja sen jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa, joka voidaan ymmärtää sellaisina yhteisöllisinä piirteinä, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Se on myös kertyvää ja vaikuttavaa: se kasvaa kun sitä käytetään.

Jotta esim. ryhmässä syntyisi avoin vuorovaikutuskulttuuri, sen eteen täytyy tehdä töitä. Ryhmänohjaajan on luotava puitteita, jotka mahdollistavat kaikkien osallistumisen sitoutumisen toimintaan. Ohjaajan tulee edistää avoimuutta ja avoimuus taas edistää aitoa luottamusta. Luottamuksen syntymisen peruspilarit ovat uskomus yhdessäolon hyödyllisyydestä, yhteisten etujen merkittävydestä sekä avun ja tuen saamisen varmuudesta.

Erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta. Sen hyväksyminen on haaste, koska erilaisuus herättää meissä pelkoa, epäluuloisuutta ja epävarmuutta. Erilaisuuden kohtaaminen ja hyväksyminen, suvaitsevaisuus, edellyttää todellista ja avointa kohtaamista, omien käsitysten ja ajattelutapojen arviointia. Erilaisuus tuo mukanaan ajatusten ristiriitoja ja kyseenalaistamista, jotka luovat parhaimmillaan energiaa, luovuutta, terveyttä ja tervettä kriittisyyttä. Edellä mainitut seikat ovat tärkeitä mielenterveysongelmista kärsivien ihmisten kuntoutumisen ja hyvinvoinnin kannalta, mutta samalla tavalla niiden vahvistuminen kenen tahansa kohdalla saa aikaan koetun hyvinvoinnin kasvua.

Näiden ajatusten pohjalta lähdin rakentamaan opinnäytetyötäni yhteistyössä Raahen Psykyerian kanssa. Uskon, että opinnäytetyön prosessin kautta saadut kokemukset niin ryhmän ohjauksesta kuin itse toiminnan vaikutuksista ryhmän jäseniin tulee olemaan hyötyä tulevissa ohjaustilanteissa. Samoin toivon, että työni kautta millaisten ryhmien kanssa tahansa toimivat saavat arvioinnin välineitä ja työkaluja suhteessa omaan toimintaansa.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

Tässä luvussa pyrin avaamaan opinnäytetyöni taustaa niin Psykyke ry:n toiminnan kannalta kuin myös yhteiskunnallisten ilmiöiden ja niitä kautta avautuvien tarpeiden pohjalta.

2.1 Aiheen ajankohtaisuus

Ryhmätoiminta on tärkeä osa Raahen Psykyke ry:n toimintaa. Vuositasolla yhdistyksessä toimii yli kaksikymmentä erilaista ryhmää keskusteluryhmistä liikuntaryhmiin. Vuoden 2010 toimintasuunnitelmaan yhdeksi tavoitteeksi on kirjattu ryhmätoiminnan kehittäminen edelleen sekä ryhmänohjaajille järjestettävän koulutuksen ja työnohjauksellisten tapaamisten järjestäminen. Tapaamisten yhteydessä arvioidaan myös ryhmien toimintaa ja kehittämistarpeita. Ryhmien ohjaajille järjestetään ohjausta ryhmien sisällön kehittämiseen ja arviointiin sekä panostetaan ohjaajien koulutukseen. Tämänkaltainen panostus ryhmätoimintaan osoittaa sen, että tarvetta toiminnalle on ja se koetaan jäsenistön kannalta merkitykselliseksi.

Olen aikaisemmin opintoihini liittyen tehnyt kirja-analyysin Juha Ruusuvuoren kirjasta Muukalainen muumilaaksossa, jonka sisällön hän pitkälti perustaa tutkija Markku Hyypän tutkimuksiin sosiaalisten suhteiden merkityksestä ihmisen hyvinvoinnille. Hyypä on tutkinut suomenruotsalaisten hyvinvointia suhteessa muihin suomalaisiin ja todennut, että rannikolla asuvien suomenruotsalaisten koettu hyvinvointi on merkittävästi korkeampi kuin muiden suomalaisten. Selittäväksi tekijäksi nousi sosiaalinen pääoma eli yhteisöllisyys. Se tarkoittaa vuorovaikutusverkostoja, joita keskinäinen luottamus ja me-henki pitävät kasassa. Ruotsinkieliset suhtautuvat positiivisemmin kanssaihmissiin, heidän keskuudessaan esiintyy vähemmän humalahakuista juomista, enemmän yhdistystoimintaa, ystävätukea ja harrastuspiirejä.

Monissa pitkäaikaisissa aikuisväestön seurantatutkimuksissa (esim. Hyypä) viimeisen 20 vuoden aikana on osoitettu sosiaalisen tuen vaikuttavan myönteisesti terveyteen ja puutteellisen tuen tai eristyneisyyden vastaavasti lisäävän eri syistä johtuvaa sairastavuutta (esim. psyykkiset sairaudet). Tulokset ovat osoittaneet sosiaalisen tuen positiivisen merkityksen sekä fyysiselle että psyykkiselle terveydelle kaikenikäisillä. Hyvän sosiaalisen tuen on osoitettu suojaavan terveyttä riippumatta sosioekonomisesta asemasta ja terveyskäyttäytymisestä. Sosiaalisten suhteiden puutteen onkin usein todettu olevan terveysriski, joka on verrattavissa jo tunnustettuihin ja yleisesti tiedossa oleviin riskitekijöihin, esim. tupakointiin, kohonneeseen verenpaineeseen, kohonneisiin rasva-arvoihin, lihavuuteen ja vähäiseen liikuntaan. (Hyypä 2002. Elinvoimaa yhteisöistä. Sosiaalinen pääoma ja terveys).

Nämä tulokset ovat olleet henkilökohtaisesti hyvin puhuttelevia. Jos ryhmätoiminnan kaltaisilla inhimillisillä ja taloudellisesti edullisilla toimenpiteillä voidaan vaikuttaa merkittävästi sekä fyysiseen että psyykkiseen hyvinvointiin, tulee tämänkaltaisiin toimiin mielestäni panostaa nykyistä huomattavasti voimakkaammin ja tunnustaa niiden merkitys kokonaisvaltaiseen hyvinvointiimme. Sitä kautta on mahdollisuus kehittää uusia, hyviä käytäntöjä lisäämään sosiaalista pääomaamme, olipa toiminnan toteuttajana yhdistys tai jokin muu tahon.

2.2 Yhteiskunnallinen tausta

Sosiaali- ja Terveysministeriön mielenterveys- ja päihdesuunnitelmassa on todettu, kuinka yhteisöllisyys, osallisuuden edistäminen ja demokratian toimivuus ovat läheisesti yhteydessä toisiinsa. Ministeriö on suunnitelmassaan todennut, miten järjestöt tahoillaan ovat merkityksellisiä osallisuuden ja yhteisöllisyyden edistäjiä esimerkiksi koordinoimalla vertaistukea ja harrastustoimintaa sekä tarjoamalla osallisuutta vahvistavia mahdollisuuksia myös syrjäytyneille ja haavoittavissa oloissa eläville ihmisille ja että tällaisten järjestöjen toimintaedellytyksiä tulee tukea. (STM. Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma 2009).

Suunnitelma pohjaa kansalliseen Kaste-ohjelmaan, jossa tavoitteena on lisätä väestön hyvinvointia ja terveyttä, parantaa palvelujen laatua ja vaikuttavuutta sekä lisätä väestön osallisuutta ja vähentää syrjäytymistä. Yhtenä toimenpiteenä on suunnitelmaan kirjattu kuntien ja järjestöjen välisen yhteistyön kehittäminen kansalaisten osallistumismahdollisuuksien lisäämiseksi. (Kaste-ohjelman valtakunnallinen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2008-2011.) Tässä yhteiskunnallisessa viitekehyksessä Raahen Psykyke ry:n ryhmätoiminta vastaa juuri edellä esitettyihin tavoitteisiin ja pyrkii omassa toiminnassaan vastaamaan paikallisesti siihen tarpeeseen, joka käy ilmi myös valtakunnallisten tutkimusten ja niiden pohjalta tehtyjen tulevaisuuden linjausten kautta.

Kunnan tehtävänä on tunnistaa ja ennakoida terveyden ja hyvinvoinnin riskitekijät, välittää tietoa ja tarjota ehkäiseviä palveluja, luoda asukkailleen terveen ja tasapainoisen elämän edellytyksiä ja mahdollisuuksia sekä antaa tarvittaessa tukea ja hoitoa kuntalaisille. (Kerttu Perttilä. Yhteistoiminta-alueverkoston seminaari 14.10.2009). Väestön hyvinvoinnin, terveyden ja sosiaalisen turvallisuuden edistäminen sekä sosiaali- ja terveystalouden tarpeeseen vastaaminen edellyttävät hyvinvoinnin edellytysten rakentamista kokonaisvaltaisesti, yhdessä kaikkien toimijoiden kanssa. On huomattava, että kaikkien hallinnonalojen tehtävät sisältävät kuntalaisten terveyden ja hyvinvointiin vaikuttavia ratkaisuja.

Haasteellista on se, miten laajan hyvinvointivastuun edellyttämä yhteistyö kunnan eri toimintojen (esim. koulu, kulttuuri, nuoriso, liikunta, kaavoitus, asuminen ja liikenne) ja sosiaali- ja terveydenhuollon välillä järjestetään uusissa rakenteissa. Yhteistyö valtion, seurakuntien sekä järjestöjen ja yksityisen sektorin kanssa on välttämätöntä. On tärkeää sovittaa yhteen alueen kuntien ja kuntayhtymän tavoitteet ja toimenpiteet terveyden, toimintakyvyn ja sosiaalisen turvallisuuden edistämiseksi. Palvelujen ohella panostetaan ehkäisevään työhön, varhaiseen puuttumiseen ja tukeen kaikilla tasoilla. Kaikenikäisten asukkaiden mahdollisuuksia tehdä terveyden- ja hyvinvoinnin kannalta myönteisiä valintoja elämässään tulee tukea esimerkiksi tiedon saatavuuden, nettineuvonnan, itsehoidon ja vertaistuen avulla. (Kuntatiedon keskuksen www-sivut)

Tämän johdosta kunnissa tehdään tällä hetkellä kunnallisia hyvinvointikertomuksia, joissa myös kolmannen sektorin toimijoiden edustajat ovat mukana kertomusten laadinnassa. Hyvinvointikertomuksiin kerätään jo toimivia, hyviä käytäntöjä. Tämä on yksi tapa saada järjestöissä jo olevia hyväksi koettuja toimintamalleja esille ja laajempaan käyttöön kunnissa esimerkiksi ryhmätoimintojen osalta.

2.3 Aikaisemmat opinnäytetyöt

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Ylivieskan yksikössä on viime vuosina tehty ainakin yksi omaan aiheeseeni liittyvä toiminnallinen opinnäytetyö, Jukka Vierimaan opinnäytetyö vuodelta 2009, aiheena toiminnan järjestäminen mielenterveyskuntoutujille luontoon suuntautuvan retken ja siellä toteutettujen aktiviteettien kuvauksesta. Katriina Kreula ja Virpi Uusitalo ovat niin ikään tehneet toiminnallisen opinnäytetyön, Mielenterveyskuntoutujien valtaistuminen ryhmätoiminnalla - terveydenhallintakeinoja hyvinvoinnin edistämiseen ja terveydellisen vastuun kantamiseen, vuonna 2009 Laurea-ammattikorkeakoulun Työn rajalla - hankkeen puitteissa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli mielenterveyskuntoutujien terveydenhallintakeinojen vahvistaminen ja tavoitteena heidän valtaistumisensa ryhmätoiminnalla hyvinvoinnin edistämiseksi ja terveydellisen vastuun kantamiseksi.

Päivi Pylvänäinen, Susanna Raudasoja ja Elina Visakova ovat tehneet Oulun seudun ammattikorkeakoulussa vuonna 2008 projektiluonteisen opinnäytetyön, Luovuus voimavaraksi - Toimintaterapiaryhmä mielenterveyskuntoutujien omaisille. Heidän opinnäytetyönsä tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa Luovuus voimavaraksi - viikonloppuryhmä mielenterveyskuntoutujien omaisille. Tuotteen yhteistyötahona toimi Hyvän mielen talo, joka auttaa toiminnallaan mielenterveyskuntoutujia ja heidän omaisiaan. Tuotekehittelyprojektin

avulla haluttuun tukea omaisten hyvinvointia ja antaa ideoita ennaltaehkäisevän mielenterveyskuntoutuksen kehittämiseen toimintaterapian näkökulmasta.

Omassa opinnäytetyössäni tarkastelu jakautuu kahteen painopisteeseen: ryhmän toimintaan sekä ryhmän ohjaamiseen. Molempien painopisteiden kautta on mahdollisuus lukuisiin jatkotutkimuksiin. Avattujen käsitteiden; ryhmä, vuorovaikutus, ryhmän ohjaaminen, ryhmäprosessi sekä ryhmädynamiikka, syvempi tarkastelu, ottamalla tutkimuksen kohteeksi pelkääjän yhden käsitteen tutkiminen vaikka edelleen toiminnallisen tutkimuksen kautta, mahdollistaa yhä uusia tulevien opinnäytetöiden aiheita.

2.4 Raahen Psykyke ry

Raahen Psykyke ry on vuonna 1986 perustettu Raahen seutukunnan alueella (Raahen, Pyhäjoki, Vihanti, Siikajoki) toimiva mielenterveysyhdistys. Jäsenet koostuvat mielenterveyskuntoutujista ja heidän omaisistaan, alan ammattilaisista ja muista asiasta kiinnostuneista tahoista. Yhdistyksen toiminnan tavoitteena on auttaa ja tukea mielenterveyskuntoutujia sekä myös heidän läheisiään. Yhdistys pyrkii auttamaan psykiatrisessa avohoidossa olevia ja sairaalahoitosta palaavia yhteiskuntaan sijoittumisessa sekä edistämään yleistä mielenterveys-työtä olemalla aktiivisessa vuorovaikutuksessa jäsenistöön, julkiseen sektoriin ja nk. suureen yleisöön.

Yhdistyksen toiminnan tarkoitus ja keinot käyvät ilmi yhdistyksen sääntöjen 2 §:ssä:

ö Yhdistys toteuttaa tarkoitustaan seuraavasti:

-harjoittaa valistus-neuvontatyötä, järjestää opinto- ja kurssitoimintaa jäsenille sekä harjoittaa tiedotustoimintaa, järjestää virkistys-, retki- ja liikuntatoimintaa

...hoitossa olevien kesken, selvittää heidän tarpeitaan ja informoida niitä tarpeellisiin suuntiin

-pyrkii vaikuttamaan yleiseen mielipiteeseen suhtautumisessa psykiatriseen hoitoon ja hoitossa oleviin

-järjestää yleisötilaisuuksia mielenterveysaiheesta

toimia yhteistyössä muiden vastaavien yhdistysten ja yhteiskunnallisten laitosten kanssa.ö

Yhdistyksessä toimii 25 kaikille avointa vertaistuki- ja liikuntaryhmää. Pääosin ryhmien ohjaajat ovat yhdistyksen vapaaehtoistoimijoita, lisäksi yhdistyksessä on kolme kokopäivätoimisesti palkattua työntekijää. Osa liikuntaryhmistä järjestetään yhteistyössä Raahen kaupungin ja mielenterveyskeskuksen kanssa. Yhdistys tekee yhteistyötä seutukunnan kuntien kanssa, jotka mahdollistavat tilojen luovuttamisen kautta ryhmätoiminnot Pyhäjoella ja Viuhannissa. Ryhmien teemat vaihtelevat; liikunnasta kulttuuriin, keskustelu- ja käsityöryhmiin sekä omais- ja nuorisotoimintaan. Osa ryhmistä toimii OK- opintokeskuksen opintokerhoina. Tavoitteena on, että jokainen ryhmänohjaajana aloittava osallistuu vertaisohjaajakoulutukseen. Ryhmät suunnittelevat oman toimintansa (teemat, retket, vierailijat). Uusia ryhmiä ja muuta vertaistukitoimintaa aloitetaan tarpeen mukaan. Yhdistys järjestää tukihenkilötoimintaa kouluttamalla ja välittämällä tukihenkilöitä tarvitseville. (Raahen Psygyke ry:n kotisivut.) Raahen Psygyke ry:n jäsenmäärä on noin 400 henkilöä ja se on ollut viime vuosina vaikutusalueen väkilukuun suhteutettuna valtakunnan neljänneksi suurin yhdistys jäsenmäärällä mitattuna.

Raahen Psygyke ry on valtakunnallisen Mielenterveyden keskusliiton jäsenyhdistys, joka on mielenterveyspotilaiden sekä heidän läheistensä itsenäinen kansalaisjärjestö. Keskusliittoon kuuluu 190 jäsenyhdistystä ja niiden kautta yli 22 000 henkilöjäsentä. Mielenterveyden keskusliitto on Euroopan suurin mielenterveysalan kansalaisjärjestö, toiminnan päärahoittaja on Raha-automaattiyhdistys. Psygyke ry on yksi Jokilaaksojen Tiimi ry:n seitsemästä jäsenyhdistyksestä. Jokilaaksojen Tiimi ry:n toimialue kattaa Oulun Eteläisen alueen. Alueeseen kuuluu 18 kuntaa ja jäseniä

yhdistyksissä on yhteensä noin tuhat. Yhdistyksen tarkoituksena on tarjota Jokilaaksojen tiimi ry:n alueella psykiatristen palvelujen käyttäjille vertaistukeen perustuvaa vertaistuki-toimintaa ja ryhmätoimintaa sekä kuntouttavaa työtoimintaa. Yhdistys haluaa toiminnallaan vaikuttaa yleiseen mielipiteeseen suhtautumisessa psykiatriseen hoitoon ja hoidossa oleviin sekä edistää yleistä mielenterveyttä ja ehkäisevää mielenterveystyötä. Yhdistys toteuttaa toimintaa yhdessä jäsenyhdistystensä kanssa. Lisäksi se toimii yhteistyössä muiden vastaavien yhdistysten ja yhteiskunnallisten organisaatioiden kanssa. Jokilaaksojen tiimi ry:n toimintaa rahoittaa pääasiassa Raha-automaattiyhdistys. (Jokilaaksojen Tiimi ry:n kotisivut.)

2.5 Opinnäytetyön tehtävät ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tehtävänä oli järjestää syksyn 2008 aikana ryhmätoimintaa Psykye ry:n alle 35 vuotiaista naisjäsenistä kootulle ryhmälle kymmenenä torstaina. Lisäksi tehtävänä oli laatia yhdistyksen käyttöön selkeä, helpotajuinen opas, jossa käydään läpi ryhmätoiminnan perusteita ja kootaan yksiin kansiin mm. ryhmäytymisharjoitteita ja muita käytännön ryhmätoimintaan kohdistuvia vinkkejä aloitteleville ryhmänohjaajille.

Ryhmätoiminnan tavoitteena oli edesauttaa osallistujien kuntoutumista ja hyvinvointia ryhmätoiminnan avulla sekä kehittää ryhmän kautta osallistujien keskinäistä, positiivista vuorovaikutusta. Samanaikaisesti toiminnan tavoitteena oli kehittää ja arvioida omaa, subjektiivista ryhmänohjaajan roolia suhteessa ryhmäprosessiin ja ryhmän keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin. Ryhmätoiminnan oppaan tavoitteena on kerätä yksiin kansiin materiaalipaketti aloittaville ryhmänohjaajille tueksi ja mataloittamaan ohjaajaksi alkamista. Jo toimivia ohjaajia se palvelee esim. ideapankkina.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä opinnäytteenä tuotetaan jonkinlainen fyysinen tuotos tai kehitetään jotakin toiminnallista osa-aluetta. Työn tavoitteena on oman alan ammatillisen taidon, tiedon ja sivistyksen kehittyminen. Opinnäytetyö toimii ammatillisen taidon, tiedon ja sivistyksen näytteenä fyysisestä tuotoksesta tai kehitetystä toiminnasta. (Vilkkä 2006). Jari Metsämuuronen on teoksessaan laadullisen tutkimuksen perusteet käyttänyt Syrjälän luonnehdintaa toimintatutkimuksen määrittelystä. Syrjälän mukaan toimintatutkimus on tutkimusta, jonka avulla pyritään ratkaisemaan erilaisia käytännön ongelmia, parantamaan sosiaalisia käytäntöjä sekä ymmärtämään niitä entistä syvemmin (Syrjälä 1994, 30, 33). Metsämuurosen mukaan toimintatutkimuksessa pyritään vastaamaan johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai kehittämään olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi. (Metsämuuronen 2008, 29).

3 TIETOPERUSTA

Opinnäytetyöni keskeisiä, avattavia käsitteitä ovat ryhmä, ryhmänohjaaminen, vuorovaikutus, ryhmäprosessi, ryhmädynamiikka.

3.1 Ryhmä

Ryhmä on joukko ihmisiä, joilla on tietyt säännöt, tietty työnjako, yhteinen tavoite ja vuorovaikutusta. Ryhmän yleisiä tunnusmerkkejä ovat lisäksi johtajuus, roolit ja tietty koko. Ryhmässä on tiettyjä säännönmukaisuuksia, joiden varassa se toimii (Niemistö 2004, 16.)

Ojala ja Uutela ovat teoksessaan *Rakentava vuorovaikutus* määritelleet ryhmän tunnusmerkkejä. Heidän mukaansa ryhmä koostuu yksilöistä, jotka ovat tietoisia oman ja toistensa jäsenyydestä ryhmässä ja pyrkivät ainakin yhteen yhteiseen päämäärään. Jäsenet ovat välittömässä vuorovaikutuksessa keskenään ja kaikki ryhmässä tapahtuvat muutokset heijastuvat aina jokaiseen ryhmän jäseneseen. Lisäksi jäsenten odotetaan käyttäytyvän tiettyjen normien mukaan. Edelleen Ojalan ja Uutelan mukaan ryhmän jäsenten välinen kanssakäyminen koostuu kaikista välittömän vuorovaikutuksen osatekijöistä: tunteista ja ajattelusta, sanallisesta ja sanattomasta kommunikaatiosta sekä toiminnasta. (Ojala & Uutela 1993, 87.)

Eskola ja Jauhiainen ovat kuvanneet teoksessaan *Ryhmäilmiö* ryhmän merkitystä yksilölle. Heidän mukaansa ryhmä on öksilöstö, jonka olemassaolo ja toiminnan laatu riippuvat ihmisten erilaisista toimintapanoksista. Johonkin liittyminen, kuuluminen, hyväksytyksi tuleminen, osallistuminen ja vaikuttaminen ovat yksilölle ja hänen kehitykselleen olennaisen tärkeitä asioita. Jokainen jäsen tuo ryhmän kokonaisenergiaan oman panoksensa, toisaalta

osallistuessaan ryhmän toimintaan ihminen joutuu jatkuvasti suhteuttamaan itseään ympäristöönsä. Ryhmä on yksilölle itsetuntemuksen lisäämisen väline, jonka kautta ihminen voi tulla tietoiseksi omista tavoistaan havaita, ajatella, tuntea, kommunikoida ja toimia (Mezirow 1981, ks. Suojanen 1992, 28-29.), tämä vaikuttaa myös sosiaalisen vuorovaikutuksen sujumiseen. (Eskola & Jauhiainen 1993, 14-16.)

Vapaa-ajan ryhmät, oma-apuryhmät tai yleisiä asioita ajavat ryhmät ovat epävirallisia ryhmiä. Epävirallisiin ryhmiin liittymisen syitä on useita. Penningtonin mukaan yhdessä muiden kanssa ihmiset pystyvät usein paremmin kohtaamaan vaikeita tilanteita tai jakamaan huoliaan. Ryhmässä on helpompi tulla kuulluksi muiden ryhmien tai organisaatioiden taholta, samoin ryhmään liittyminen voi kasvattaa itsetuntoa, koska sen kautta huomataan, että omiin mahdollisuuksiin liittyneet epäilyt ovat yhteisiä ryhmän jäsenille. Se lisää myös ryhmään osallistujan turvallisuuden tunnetta ja ryhmässä tapahtuva sosiaalinen vuorovaikutus tuottaa mielihyvää ja myönteisiä, merkityksellisiä ihmissuhteita edistäen mielenterveyttä. Edelleen ryhmä auttaa jakamaan työtä ja saavuttamaan helpommin haastavia tavoitteita. (Pennington, D., 2002, 15.)

Vertaistukiryhmissä (oma-apuryhmät) on mahdollisuus antaa ja saada tukea ihmisiltä, joilla on samanlainen elämäntilanne tai samankaltaisia kokemuksia. Yleensä vertaistukiryhmät ovat vapaamuotoisia, mutta tavoitteellisia keskusteluryhmiä, joissa käsitellään ryhmäläisille yhteisiä aiheita. Periaatteina vertaistukiryhmillä on tasavertaisuus ja luottamuksellisuus. Vertaistukiryhmän perusajatuksena on, että tietyn elämäntilanteen eläneellä ja tiettyjä asioita itse kokeneella on ainutlaatuista asiantuntemusta, jota muulla tavoin ei voi saavuttaa. Vertaistukiryhmässä auttaminen ei ole tarkoitushakuista, vaan itse itseään kantava sosiaalinen prosessi. (Mielenterveyden Keskusliiton tietopankki). Tämän opinnäytetyön puitteissa toteutettu ryhmätoiminta on ollut ohjattua vertaisryhmätoimintaa

Vuorovaikutus

Englanninkielinen sana *interaction* suomennettiin 1950-luvulla sanaksi vuorovaikutus. Suora suomennos sanasta viittaa keskinäiseen toimintaan. Suomenkielinen käsite *vuoronperään vaikuttaminen* korostaa juuri vaikuttamisen ulottuvuutta. Osapuolet toimivat yhdessä, mutta antavat lisäksi toisten vaikuttaa toiminnallaan itseensä, asettuvat vuorovaikutuksessa alttiiksi toisilleen. (Eskola & Jauhiainen 1993, 77.) Toimiessaan ryhmässä vuorovaikutustilanteessa ihmiset ovat tavoitehakuisia; jokainen pyrkii saamaan itselleen mahdollisimman sopivan aseman ryhmässä ja erilaisia etuja ryhmän avulla. (Kopakkala. Porukka, jengi, tiimi. S, 38).

Tia Isokorpi selvittää teoksessaan *Tunneoppia* parempaan vuorovaikutukseen sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutustaitojen eroa. Vaikka usein vuorovaikutustaidoista käytetään termiä sosiaaliset taidot, on Isokorven mukaan kyse eri asioista. Hän näkee vuorovaikutustaidot pinnallisempina taitoina, kuten käyttäytymisetiketti, hyvät tavat, jne. Sosiaaliset taidot mahdollistavat Isokorven mukaan ihmissuhteiden jatkumisen ja pysymisen. Hänen mukaansa sosiaalisen toimintakyvyn keskeisin taito on tunnealueen vuorovaikutustaito, joka edellyttää yksilöltä hyvää tunnetason itsetuntemusta. Tätä voi Isokorven mukaan edistää puhumalla, toisten kokemuksista oppien, omien ryhmädynaamisten kokemusten perusteella, saatua palautetta hyväksi käyttäen sekä syntyneistä virikkeistä oivaltaen ja tiedostaen. Sosiaaliseen kanssakäymiseen vaikuttavat myös persoonalliset tekijät, aitous, itsehallinta ja kyky empatiaan. (Isokorpi 2004, 28-30.)

Eskola ja Jauhiainen toteavat teoksessaan *Ryhmäilmiö*, kuinka vuorovaikutus on kaiken ryhmässä tapahtuvan näyttämö. Kaikki mitä ryhmässä tapahtuu, näkyy vuorovaikutuksessa. (Eskola & Jauhiainen 1993, 69). Eskolan ja Jauhiaisen mukaan vuorovaikutustekoja ovat mm. sanallinen ilmaisu, toisaalta taas vaitiolo. Vuorovaikutustekoihin kuuluvat myös eleet, ilmeet ja liikkeet, samoin yksittäiset teot tai somaattiset (elimistöön, kehoon kuuluvat) reak-

tiot. Sanalliseen vuorovaikutukseen liittyy aina sanatonta, ja huomattava osuus ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta on pelkästään sanatonta. (Eskola & Jauhiainen 1993, 71.)

Ryhmäprosessi

Ryhmän sisällä tapahtuu jatkuvaa muutosta eli ryhmäprosessia. Prosessi koskee ryhmän jäsenten välisiä rooleja, työnjakoa, päätöksentekoa, johtajuutta, valtasuhteita, tavoitteita, työs-kentelytapoja, normeja, konflikteja, ryhmän kiinteyttä jäsenten välistä vuorovaikutusta ja jäsenten subjektiivisia käsityksiä ryhmästä (Ojala & Uutela, s. 91).

Ojala ja Uutela ovat teoksessaan Rakentava vuorovaikutus kuvanneet prosessin etenemistä seuraavasti:

1. Aloitusvaihe. Jäsenet ovat uteliaita, mutta varautuneita ja tarkkailevat toistensa käytöstä. Kommunikaatio ryhmässä on pinnallista ja ryhmän normit, tavoitteet sekä jäsenten roolit epäselvät ja selkiytymättömät.
2. Kuherruskuukausi. Tälle vaiheelle on tunnusomaista runsas kommunikaatio, yksimielisyys, tyytyväisyys ja avuliaisuus. Jäsenet ovat toimintaan innostuneita ja vastaanottavaisia, konflikteja ja erimielisyyksiä ei juurikaan esiinny.
3. Me-vaihe. Tässä vaiheessa tunnereaktiot ovat myönteisiä ja kommunikaatio syvällisempää verrattuna edellisiin vaiheisiin. Ryhmän jäsenten roolit ovat selkiytyneet. Samalla ryhmän sisälle alkaa muodostua epävirallisia ryhmiä.
4. Konfliktivaihe. Ryhmässä ilmenee selvästi havaittavia ristiriitoja, liittoutumisia sekä mahdollisesti myös hajoita ja hallitse omenetelmän käyttöä. Ristiriitojen olemassa olo saatetaan kieltää ja ryhmä välttelee konfliktien avointa käsittelyä ja ratkaisuyrityksiä.

5. Tasaantumisvaihe. Tätä vaihetta leimaa pysähtyneisyys sekä jäsenten mielialoja kokemus, etteivät he saa ryhmältä mitään uutta. Tämä vaihe voi kestää huomattavasti kauemmin kuin edelliset vaiheet

6. Tehokkaan työskentelyn vaihe. Ryhmän tavoitteet sekä jäsenten roolit ovat selkiytyneet. Kommunikaatio on toimivaa ja kritiikkiä uskalletaan esittää ja käsitellä ryhmän sisällä. Ryhmässä vallitsee yhteisymmärrys ja keskinäinen kunnioitus ja ryhmän jäsenten yksilölliset tarpeet on onnistuttu sovittamaan ryhmän tarpeisiin.

7. Erovaihe. Ryhmän jäsenet saavuttaneet tavoitteensa, samalla suunnitellaan jatkuvuutta. Erovaiheessa päällimmäisiä tunteita ovat suru, haikeus ja helpotus. (Ojala & Uutela, 1993, 91-93.)

Yhdysvaltalainen tutkija Bruce Tuckman julkaisi v. 1965 artikkelin, jossa hän määritteli ryhmän kehitysvaiheet neljään erilaiseen vaiheeseen. Muodostusvaiheessa (forming) jäsenet ovat riippuvaisia ohjaajastaan ja heidän käytöksensä on varovaista ja muodollista. Jäsenet etsivät ryhmässä omaa paikkaansa ja yhteisiä pelisääntöjä luodaan sekä tavoitteita selvitetään. He pyrkivät sopeutumaan tilanteeseen ja voivat olla epävarmoja sekä ahdistuneita. Kuohuntavaiheessa (storming) yksilöt haluavat erottautua ryhmässä. Ryhmän jäsenten rohkeus esittää mielipiteitään, kommentoida toisten ajatuksia sekä kyseenalaistaa vetäjän asettamat tehtävät, kasvaa. Jäsenet testaavat toisiaan ja vetäjää, eikä erimielisyyksiä pelätä. Ryhmän tavoitteet ja toiminnan muodot alkavat selkiytyä. Sopimisvaiheessa (norming) jäsenet alkavat hyväksyä toistensa roolit ja ryhmähenki alkaa muotoutua. Tuloksena on yhteenkuuluvaisuuden tunne, jossa jäsenten keskinäiset erilaisuudet hyväksytään. Pelisäännöt selkiytyvät ja pyritään yhteistoimintaan, syntyy normeja ja tunne ryhmään kuulumisesta vahvistuu. Tunteita ja erilaisia näkemyksiä voidaan ilmaista avoimesti.

Neljäs vaihe Tuckmanin mukaan on hyvin toimiva ryhmä. Tälle tasolle päässyt ryhmä on tuottava, tehokas ja luova. Ryhmä toimii kokonaisuutena ja osaa ratkaista myös mahdollisia

ristirintatilanteita. Roolit ovat tarkoituksenmukaisia ja joustavia ja jäsenten erilaisuutta osataan hyödyntää. Ulkopuolisen pulmana voi olla se, että ryhmän kiinteys voi vaikeuttaa uusin jäsenien pääsyä mukaan toimintaan.

Ryhmän kehittymisestä on kehitetty yli sata mallia, joiden perusta näyttäisi olevan tässä Tuckmanin mallissa.(Kopakkala 2005, 49-51.)

Jauhiainen ja Eskola tiivistävät ryhmän ohjaamisen teoksessaan Ryhmäilmiö seuraavasti: *öRyhmän käyttäytymistä sosiaalityössä säätelevät ensisijaisesti sosiaalityön päämäärät: persoonallinen kehittyminen ja yhteiskunnallinen muutos. Ohjaajan tehtävänä on ohjausteoillaan suunnata ryhmädynamiikkaa siten, että osallistujat saavuttavat ryhmän kaksoistavoitteen ja toiminnan tarkoituksen. Ohjaaja auttaa osallistujia kehittämään ryhmäkokemuksen kautta itsetuntemustaan ja oppimaan yhteistoimintaa. Tehtävästä vastaaminen on ryhmän toiminnan edellytys, joka voidaan järjestää eri tavoin.* (Eskola & Jauhiainen 1993, 162.)

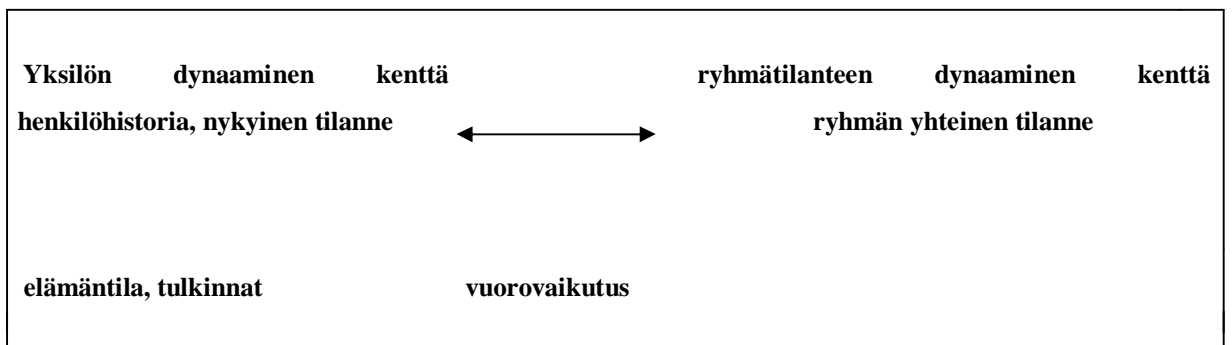
Ryhmädynamiikka

Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan ryhmän sisäisiä voimia, jotka voivat kokijan kannalta olla hyvin merkittäviä. Käsitteellä viitataan siihen, että ryhmä toimii tavalla, jota ei voisi suoraan päätellä sen yksittäisen jäsenen käytöksestä. Ryhmän tapa toimia syntyy siis jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta ja kommunikaatiosta. (Kopakkala 2005, 37.) *(dynaaminen =voimakas, muutoksiin valmis, eteenpäinpyrkivä; liikettä, muutosta sisältävä)*

Eskola ja Jauhiainen määrittelevät ryhmädynamiikkaa seuraavasti: *öRyhmädynamiikka syntyy, kun useat ihmiset ovat keskenään samassa toimintatilanteessa. Jokaisen omiin kokemuksiin perustuvat tulkinnat poikkeavat toisistaan, ja tilanne näyttäytyy kullekin erilaisena. Tulkintojen mukainen toimiminen tuo tilanteeseen vaikutteita, jotka pyrkivät kääntämään vuorovaikutuksen uuteen suuntaan. Eri tahoilta, sekä yksilöstä itsestään että ryhmän ympäristöstä, tulevat vaikutteet muodostavat tilanteen voimien ja voimasuhteiden dynaamisen kentän.* (Eskola, Jauhiainen 1993, 34-37.)

Jotta ryhmätilannetta voidaan ymmärtää ja tulkita, on sitä tarkasteltava aina samanaikaisesti kolmesta eri näkökulmasta: yksilön, ympäristön sekä ryhmädynamiikan näkökulmasta. Ohjaajan tehtävänä onkin tarkkailla samanaikaisesti sekä ryhmän toimintaa että yksilön toimintaa ja näiden välistä vuorovaikutusta. Ryhmän tavoitteenasettelu perustuu ohjaajan ryhmän kanssa tekemään tulkintaan ryhmädynamiikasta. Tulkinnan tulee muuttua sitä mukaa, kun uudet tilanteet tarjoavat uutta tietoa ryhmädynamiikan kehittymisestä. (Eskola, Jauhiainen 1993, 34-37).

Himberg ja Jauhiainen selvittävät, kuinka Kurt Lewinin osoittaa kenttäteoriaansa kautta yksilön dynaamisen kentän ja ryhmätilanteen dynaamisen kentän välisen suhteen.



Kuvio 1. Kurt Lewinin kenttäteoria.

Lewinin mukaan yksilön käyttäytyminen on tulos persoonallisuuden ja ympäristön yhteisvaikutuksesta. Tilanteesta, yksilöstä itsestään ja ryhmäympäristöstä tulevat vaikutteet muodostavat näin tilanteen voimien ja voimasuhteiden dynaamisen kentän. (Himberg & Jauhiainen 1998, 113.) Edelleen Himberg ja Jauhiainen kuvaavat Lewinin kenttäteoriaa seuraavasti: *öLewin kuvaa elämäntilaa psyykkisten voimien kenttänä, jossa voimat, niiden suhteet ja suhteiden muutokset vaikuttavat siihen, mihin osallistujan toiminta lopulta kohdistuu. Kohteen vetovoima, esteet ja mahdolliset uudet ratkaisut muodostavat hänen toimintaansa ohjaavan voimakentän.*

Yksilön orientoitumiseen johonkin suuntaan vaikuttavat ryhmätilanteessa monet yhtäaikaiset psyykkiset tekijät eli elämäntilanteen voimat. (Himberg & Jauhiainen 1998, 114.)

Himberg ja Jauhiainen toteavat edelleen, kuinka ryhmädynamiikan ymmärtäminen vaatii hyvää tilannetajua sekä kykyä tietoisesti havainnoida ja eritellä siihen vaikuttavia tekijöitä. Ryhmän tapahtumia on aina tarkkailtava siinä hetkessä eli juuri näiden ihmisten ja juuri tämän tilanteen välisissä suhteissa. (Himberg & Jauhiainen 1998, 116).

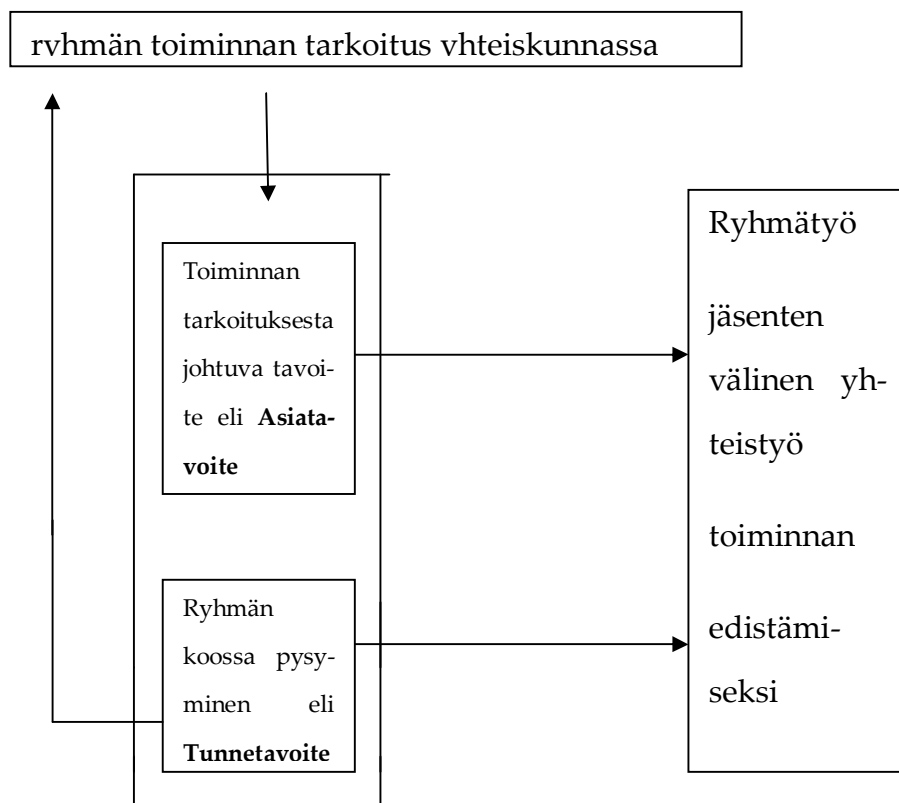
3.2 Ryhmän ohjaaminen

Psykologi Aku Kopakkala on todennut teoksessaan Porukka, jengi, tiimi ó ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen, kuinka ryhmä tarvitsee toimiakseen jonkun, joka vastaa sen olemassaololle välttämättömistä tehtävistä. Kopakkalan mukaan näitä ovat toiminnan suunnan näyttäminen, ryhmän sisäisestä organisoinnista huolehtiminen ja päätösten tekeminen toiminnan edistämiseksi. Lisäksi tehtävänä on visioiden, tulevaisuuden kuvien, luominen. Toiminnan resurssien hankkiminen ja riittävän tiedon välittäminen ovat ryhmän olemassaoloon ja käytännön toteuttamiseen liittyviä tärkeitä tehtäviä. Palautteen antaminen kuuluu myös kiinteästi hyvin toteutettuun ryhmätoimintaan ja kehittämiseen. (Kopakkala 2005, 89.)

Kopakkala toteaa edelleen seuraavaa: ”Hyvien puitteiden ohella vetäjän tehtävä on rakentaa parasta mahdollista ryhmäkulttuuria. Tärkeintä siinä on oman mallin antaminen. Vetäjälle tulee itsellään olla selkeä visio ryhmän tehtävästä ja tulevaisuudesta. Sitä hän voi innostuksen ja optimismin sävyttämänä jakaa jäsenille. Hänen on tärkeää jakaa myös arvostusta ryhmäläisille ja auttaa heitä arvostamaan toinen toisiaan. Tärkeä osa sitä on auttaa osallistujia ratkomaan keskinäisiä erimielisyyksiään aktiivisesti ja rakentavasti.” – ”Vetäjä edustaa ryhmäänsä ulospäin, ja tarvittaessa hänen tulee olla valmis puolustamaan sen mainetta.

...tunneilmaisen toiminnan seurauksena ryhmän jäsenille kehittyy yhteenkuuluvuuden tunne ja ylpeys siitä, että saa kuulua kyseiseen ryhmään.” (Kopakkala 2005, 93.)

Eskola ja Jauhiainen toteavat teoksessaan Ryhmäilmiö, kuinka ryhmän ohjaajan päätehtävä on ryhmän kaksoistavoitteen saavuttaminen (Eskola, Jauhiainen 1993, 140). He ovat kuvanneet kaksoistavoitetta seuraavalla kaaviolla:



Kuvio 2. Eskola & Jauhiainen 1993. Ryhmäilmiö, 99

Eskola ja Jauhiainen ovat edelleen todenneet, Counselmania ja Berman-Rossia lainaten, kuinka kaksoistavoitteen saavuttamiseksi ryhmässä ohjaaja mahdollistaa, organisoii ja kokoaa yhteistoimintaa tavoitteen suuntaan. Lisäksi hän huolehtii toiminnan käytännön edellytyksistä sekä toimii tarvittaessa tunneilmaisun helpottajana ja tulkkina. (Counselman 1991, Berman-Rossi, 1992. Eskola & Jauhiainen 1993, 140.)

Edellä esitetty vahvistaa sen, että ohjaajalla on päävastuu ryhmän tehtäväsuorituksen ja kiinteyden edistämisestä, hänen asemansa ryhmässä määräytyy siis hänen tehtävänsä kautta. Sen tulee säätää kaikkea ohjaajan toimintaa. Ohjaaja ei ole ryhmän varsinainen johtaja, vaan hän käyttää siinä olevaa johtajuutta. Johtajuus on ryhmän, ei yksilön ominaisuus. Kuitenkin ohjaaja on tehtävänsä vuoksi auktoriteettiasemassa ja myös asemaan liittyvien tunteiden kohteena. Ohjaajan asemasta ja tehtävästä muotoutuu hänen ja ryhmän välinen suhde, jota ohjaajan tulee käyttää sekä ryhmän että osallistujien toimintakyvyn edistämiseen. (Eskola & Jauhiainen 1993, 145-147.)

Sanna Saarimaa ja Tarja Tikkanen Oulun Hyvän mielen talolta ovat listanneet hyvän ryhmänohjaajan ominaisuuksia. Heidän mukaansa hyvä ryhmänohjaaja pysyy perustehtävässä ja huolehtii ryhmätoiminnan rakenteista. Ohjaajan tulee olla ohjaustehtävässään luotettava, vastuuntuntoinen ja rehellinen. Hänen tulee innostaa ja kannustaa ryhmään osallistujia toimintaan sekä yksilönä että ryhmänä. Ohjauksessa tulee käyttää luovuutta sekä myös huumorintajua ja empaattisuutta. Ristiriitatilanteissa hänen tulee toimia diplomaattisesti ja hienotunteisesti sekä olla oikeudenmukainen ryhmänohjaustehtävässään.

Saarimaa ja Tikkanen ovat myös listanneet ryhmänohjaajan tärkeimpiä tehtäviä. Ohjaajan tulee antaa aikaa tavoitteille ja keskinäiselle tutustumiselle ryhmässä. Perustehtävänä on suunnitella ja ohjata ryhmäharjoituksia. Hänen tulee toiminnallaan herättää luottamusta ja turvallisuuden tunnetta sekä toimia ökapellimestarinao toiminnassa. Lisäksi ohjaajan tehtäviin kuuluu havainnoida ja hyväksyä erilaisia tunteita ryhmässä ja pyrkiä ennakoimaan pulmatilanteita ja olla myös valmis käsittelemään ilmeneviä ristiriitoja.(Sanna Saarimaa, Tarja Tikkanen, Hyvän mielen talo ry, luento 29.11.2008.)

Ohjaajan tehtäviin kuuluu osallistumismahdollisuuksien varmistaminen ohjattaville. Jokaisella tulee olla mahdollisuus vaikuttaa yhteisiin asioihin ja tulla kuulluksi. Ohjaaja voi edistää ryhmän toimivuutta toteuttamalla ryhmätapaamiset keskusteleavassa hengessä ja kannus

tamalla osallistumiseen kysymyksillä. On tärkeää pitää kiinni kokoontumisaikojen säännöllisyydestä ja sovitusta ryhmätapaamisista. (Huhtala ym. 2007, 39.)

Ohjauksen ydinajatus on kokonaisvaltaisuus. Ohjattavien pystyvyysuskomukset ja taitojen ja tietojen hyödyntäminen ovat aina sidoksissa toisiinsa. Kun elämä nähdään kokonaisuutena, ohjattavat voivat ottaa puheeksi minkä tahansa mieltään askarruttavan asian. Kokonaisvaltaisuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ohjaaja pyrkisi yksin hoitamaan ja käsittelemään kaikki asiat, vaan hän voi hyödyntää yhteistyöverkoston asiantuntemusta ja palveluja ohjattavien tarpeiden mukaisesti. (Huhtala ym. 2007, 17.) Ohjaajien vertaisuutta olennaisemmaksi on osoittautunut heidän osaamisensa ja soveltuvuutensa ryhmänohjaajiksi. Myös ohjaajien sukupuolella, iällä ja elämäkokemuksella voi olla merkitystä. Perustettavan ryhmän teemat ja sisältö vaikuttavat suuresti siihen, millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia ohjaajilla on hyvä olla. (Mielenterveysseura: vapaaehtoisohjaajat vertaisryhmissä/vaihe-1).

4 TOIMINNAN KUVAUS

Seuraavassa kuvaan ryhmän tapaamisten suunnittelua ja käytännön toteutusta. Arvioin toteutunutta toimintaa sekä ohjaustoiminnan että ryhmälle asetettujen tavoitteiden toteutumisen kautta.

4.1 Suunnittelu

Psykye ry:n toiminnanohjaaja Tanja Kippola kartoitti jäsenistön keskuudesta mahdollisia ryhmästä kiinnostuneita, lähinnä alle 35-vuotiaita naisia. Heille laitettiin kutsut 8.7.2008 pidettyyn tutustumisiltaan, jonne saapui kahdeksan kiinnostunutta. Mukana olivat lisäksi toiminnanohjaaja Tanja Kippola sekä ohjaaja Katja Koivumaa. Illan aikana tutustuttiin ja esittäytyttiin puolin ja toisin ryhmäytymisleikkien ja makkaranpaiston lomassa. Myös tulevan ryhmän toimintaa ohjaavia periaatteita käytiin illan aikana lävitse. Toimintaa ohjaavia periaatteita olivat:

Tasavertaisuus:

Jokaisen ryhmään osallistuvan tulee olla tasavertainen suhteessa muihin jäseniin. Tämä näyttäytyy toiminnassa niin, että jokaiselle annetaan mahdollisuus tuoda esille mielipiteensä ja näkökulmansa myönteisessä ja keskusteleavassa ilmapiirissä.

Suvaitsevaisuus:

Kaikki ryhmään tulevat jäsenet ovat tervetulleita mukaan riippumatta diagnoosista tai muista elämän varrella muodostuneista taustoistaan.

Luottamuksellisuus:

Kaikki ryhmässä käsiteltävät asiat ovat luottamuksellisia ja ryhmän jäsenten tulee erityisesti kunnioittaa tätä periaatetta.

Näiden toimintaa ohjaavien periaatteiden tarkoituksena oli saada aikaan mahdollisimman turvallinen, avoin ja myönteinen ilmapiiri ryhmän kokoontumisiin.

Olin tehnyt alustavan ehdotelman ryhmäkeskustelujen mahdollisista teemoista ja sen pohjalta laadittiin runko syksyn tapaamisiin. Koska tarkoituksena oli saada aikaan mahdollisimman hyvin ryhmän jäseniä palveleva teemakokonaisuus, jäsenet saivat myös itse ehdottaa haluamiaan aiheita ryhmän teemoiksi.

Ehdottamani aiheet olivat:

1. nainen naiseus
2. parisuhde, seksi
3. ihana, kamala perhe
4. haaveet, unelmat, tulevaisuus
5. riippuvuudet (huumeet, alkoholi, tupakka, ruoka, shoppailu jne.)
6. elämäkatsomus, aatteet
7. onni, onnellisuus
8. muistoja ja tarinoita
9. koskettavia luku- ja elokuvaelämyksiä

Toinen tutustumisilta pidettiin 5.8.2008. Mukana olivat samat henkilöt, kuin ensimmäisesäkin tutustumisillassa. Olin laatinut ryhmän kokoontumisten aikataulun sekä koonnut teemat ryhmän valitsemien aiheiden mukaan ja lisännyt ne toiveet, jotka nousivat ryhmän keskuudesta esille ensimmäisellä tapaamisella.

Naisten ryhmän kokoontumisten aikataulu ja aiheet muotoutuivat seuraavasti:

11.09.2008	Koskettavia luku- ja elokuvaelämyksiä
18.09.2008	Riippuvuudet
25.09.2008	Mielenterveys, sen ylläpito ja hoitaminen
02.10.2008	Nainen ja naiseus, miesten ja naisten väliset erot
09.10.2008	Parisuhde, seksi, homo- ja lesbosuhteet
16.10.2008	Ihana, kamala perhe
23.10.2008	Kuinka opin sanomaan ei?
06.11.2008	Elämäkatsomus, aatteet ja uskonto
13.11.2008	Elämämme aarrekartta
20.11.2008	Onni onnellisuus, haaveet, tulevaisuus
27.11.2008	Päätösratkaisu ja jatkosta sopiminen

Ryhmän tapaamiset toteutettiin Psyky ry:n jäsentuvalla iltaisin ja ne aloitettiin aina kahvitelulla ja kuulumisten vaihdolla sekä yleisellä tunnelmien tunnustelulla. Alkuun kuului myös vaihtelevia ryhmäytymis- ja tutustumisharjoitteita. Sen jälkeen tapaamiskerran teemasta oli lyhyt alustus ja johdattelu, minkä jälkeen käytiin aiheesta keskustelua ryhmässä. Lopuksi ryhmän kesken käytiin pieni suullinen palautekysely ryhmätapaamisesta ja kuulosteltiin muutenkin ryhmän mielialaa. Lisäksi muistutettiin vielä seuraavan tapaamisen ajankohdasta ja teemasta. Ryhmätapaamisten pituus oli noin kaksi tuntia kerrallaan ja osallistujamäärä vaihteli viidestä kahdeksaan

4.2 Toteutus

Ensimmäinen kokoontuminen 11.09.2008: Koskettavia luku- ja elokuvaelämyksiä. Ensimmäisen kokoontumisen aiheeksi valitsin tietoisesti aiheen, jota oli helppo lähestyä ja josta todennäköisesti kaikilla olisi jotain kerrottavaa. Jokainen ryhmäläinen kertoi vuorollaan elokuvasta, musiikista tai kirjasta, joka oli heille merkityksellinen. Samalla virisi keskustelua myös ryhmäläisten harrastuksista. Ryhmässä oli esim. laulua harrastavia naisia, ja he kertoivat mielellään rakkaasta harrastuksestaan.

Aiheen valinta oli onnistunut, ja kaikki ryhmäläiset osallistuivat keskusteluun, ryhmän keskinäinen dynamiikka toimi hyvin. Teema koettiin ryhmässä turvalliseksi ja positiivisia ajatuksia herättäväksi. Tapaamisen aikana tuli selvästi esille ryhmässä ne, jotka olivat rohkeimpia käyttämään puheenvuoroja ja oli tärkeää, kiinnittää huomiota siihen, että myös hiljaisemmat osallistujat saivat mahdollisuuden omien ajatustensa esille tuomiseen ryhmässä. Ensimmäisen tapaamisen jälkeen jäi positiivinen ja odottava tunne seuraavia tapaamisia ajatellen ja ryhmäprosessi tuntui lähtevän etenemään hyvin.

Ojalan ja Uutelan kuvaaman ryhmäprosessin etenemisen kuvaamisen kautta ensimmäinen tapaaminen kuvasti Kuherruskuukausivaihetta, jolle tunnusomaista on runsas kommunikaatio, yksimielisyys, tyytyväisyys ja avuliaisuus. Jäsenet ovat toimintaan innostuneita ja vastaanottavaisia (Ojala & Uutela 1993, 91-93).

Toinen kokoontuminen 18.09.2008: Riippuvuudet. Toisen tapaamisen keskusteluosuus käsittelee riippuvuuksia. Alustuksessa käytiin läpi erilaisia riippuvuuksia ja sitä, miten riippuvuus ylipäätään vaikuttaa yksilön elämään. Osa ryhmäläisistä kertoi omista riippuvuuksistaan erittäin avoimesti. Se aiheutti joissakin osallistujissa vaivaantuneisuutta ja hämmennystä, ja siitä oli seurauksena se, että keskusteluun osallistui vain osa ryhmäläisistä. Ryhmädynamiikka oli epätasainen verrattuna ensimmäiseen kokoontumiseen, kommunikaatio ja vuorovaikutus ei to

teutunut tasapuolisesti. Tähän olisi pitänyt ohjauksessa kiinnittää enemmän huomiota. Aihe oli vaikea ja laajuutensa takia sitä olisi ollut syytä rajata jotenkin. Tämä teema olisi pitänyt käsitellä vasta myöhäisemmässä vaiheessa ryhmän kokoontumisia, jolloin luottamuksen ja avoimuuden ilmapiiri olisi ollut vahvempi.

Tämä kokoontumiskerta oli Ojalan ja Uutelan kuvaaman ryhmäprosessin pohjalta vaikea määritellä. Osaan ryhmästä sopi luonnehdinta Kuherruskuukausi- tai Me-vaiheesta, heidän taholtaan kommunikointi oli myönteistä ja avointa. Osa ryhmäläisistä oli selvästi Konfliktivaiheessa, joka tuli esiin epäluuloisen ja välttelevän käytöksen kautta, joka toistui myös suullisessa palautteessa. Ohjaustekojen kautta tätä ristiriitatilannetta olisi pitänyt päästä avaamaan syvällisemmin.

Kolmas kokoontuminen 25.09.2008: Mielenterveys, sen ylläpito ja hoitaminen. Kolmannella kerralla käsiteltiin mielenterveyttä ja hyvinvointia; mitkä asiat vahvistavat sitä ja tuottavat mielihyvää elämään, mitkä asiat taas vaikuttavat mielenterveyttä ja hyvinvointia heikentävästi.

Mielenterveyteen positiivisesti vaikuttavia asioita osallistujien mielestä olivat mm. lemmikit, ystävät, hyvä ruoka, ulkoilu, uinti, työtoiminta, harrastukset ja perhe. Mielenterveyttä heikentävinä asioina nähtiin rahan puute, parisuhteen puute tai huono parisuhde, muiden ihmisten asettamat vaatimukset ja yleensä ihmissuhteisiin liittyvät ongelmat sekä sairaudet. Jokainen ryhmään osallistuja osasi nimetä sekä positiivisesti että negatiivisesti mielenterveyteen vaikuttavia seikkoja ja he osasivat myös kertoa omista keinoistaan pyrkiä pitämään yllä mielenterveyttään ja hyvinvointiaan. Keskustelu oli vilkasta ja edelleen täytyi kiinnittää huomiota siihen, että kaikki saivat äänensä kuuluviin. Ojalan ja Uutelan jaottelun mukaan ryhmäprosessissa oltiin Me-vaiheessa, kommunikointi ryhmän sisällä oli avointa ja syvällistä. Ryhmän dynaaminen kenttä oli tasapainossa.

Tässä vaiheessa muutama aikaisempiin kokoontumisiin osallistunut jäsen ei enää osallistunut ryhmän kokoontumiseen. Eskola ja Jauhiainen ovat todenneet teoksessaan Ryhmäilmiö, kuinka yksilön elämäntilaan ryhmässä vaikuttavat käsillä oleva yhteinen tilanne, mutta samalla myös hänen henkilökohtainen elämäntilanteensa. Näiden kahden ilmiön keskinäistä vaikutusta ei ole helppoa pitää erillään. Siksi tapahtuvan ryhmätilanteen perusteella on tehtävä varoen yksilöä koskevia tulkintoja (Eskola & Jauhiainen 1993, 31). Ei ole siis yksiselitteistä se, mikä oli ryhmästä poisjääneiden syy olla jatkossa osallistumatta ryhmään. Liittykö lopettaminen henkilökohtaiseen elämään vai ryhmän toimintaan vaiko näihin molempiin?

Neljäs kokoontuminen 02.10.2008: Nainen ja naiseus, miesten ja naisten väliset erot.

Tämä aihe sai ryhmässä aikaan kaikkein vilkkaimman keskustelun, jos verrataan kaikkia tapaamisia toisiinsa. Keskustelu fokusoitui parisuhteen sekä miesten ja naisten välisten erojen ympärille. Yhtä osallistujaa lukuun ottamatta (ja hänelläkin takanaan pitkä seurustelusuhde), jokainen ryhmään tällä kerralla osallistunut oli joko seurustelu- tai avosuhteessa, joten aihe oli heille kaikille yhteinen. Keskustelun aikana nousivat esille parisuhteen ristiriidat ja miesten ja naisen erilaiset odotukset parisuhteen merkityksestä. Erityisesti ristiriidat parisuhteessa puhuttivat pitkään ja laajasti. Samoin keskusteltiin mustasukkaisuudesta sekä avoimuuden merkityksestä parisuhteelle. Tämä ryhmätapaaminen kesti lähes kolme tuntia.

Edelleen oltiin ryhmäprosessissa Me-vaiheessa, yhteiset kokemukset ja ongelmat jaettiin avoimesti. Ohjaajan tehtävänä oli tuoda keskusteluun mukaan ratkaisukeskeisyyttä, miten ongelmia voisi päästä käsittelemään itse parisuhteessa ja miten pitää huoli omasta hyvinvoinnistaan. Kuten edellisissäkin tapaamisissa, ohjauksen kautta piti huolehtia myös siitä, että kaikki saivat puheenvuoron ryhmässä.

Viides kokoontuminen 09.10.2008: Parisuhde ja seksi, homo- ja lesbosuhteet

Viidennellä kerralla jatkettiin vielä edellisen kerran parisuhdeteemaa. Parisuhteen fyysistä puolta ei käsitelty käytännössä ollenkaan. Sen sijaan homo- ja lesbosuhteista keskusteltiin jokin verran. Enemmistöllä ryhmään osallistujista oli ystäviä tai tuttavvia, jotka eivät elä perinteisessä parisuhteessa ja keskustelun aikana jokainen kertoi omassa elämässään kohdautuista seksuaalisten vähemmistöjen edustajista.

Ryhmäprosessissa tuntui alkavan Tasaantumisvaihe, kommunikointi ei ollut niin innokasta ja runsasta kuin aikaisemmilla kokoontumiskerroilla. Teema ei innostanut ryhmäläisiä samalla tavalla, kuin edellisillä kerroilla oli tapahtunut, jopa tiettyä kyllästymistä oli havaittavissa. Ohjauksellisesti tämä tarkoitti sitä, että kokoontumisen rakennetta piti muuttaa ja ottaa käyttöön erilaisia keskusteluharjoitteita, joiden kautta saatiin aktiivisempaa vuorovaikutusta ja ajatustenvaihtoa aikaan.

Kuudes kokoontuminen 16.10.2008: Ihana, kamala perhe. Keskusteltiin perheen merkityksestä ja erilaisista perhesuhteista, sekä lapsuuden perheestä että itse rakennetusta perheestä. Tämän aiheen kohdalla koin myös, että teeman käsittely jäi pintapuoliseksi, eikä syvälistä keskustelua aiheesta saatu aikaan. Kokoontuminen oli ryhmäprosessia ajatellen edelleen Tasaantumisvaiheessa. Aiheen rajausta olisi ollut tässäkin paikallaan, aihe oli ryhmään osallistujien kannalta liian laaja. Teemaa olisi ollut parempi käsitellä ensin alustuksen lisäksi myös esim. verkostokartan tekemisen kautta ja sitä kautta keskustelua ja pohdiskelua olisi voinut syntyä vilkkaammin.

Seitsemäs kokoontuminen 23.10.2008: Kuinka opin sanomaan ei? Tämän aihe oli ryhmäläisten itsensä toivoma ja keskustelu teeman ympärillä olikin aktiivista. Poikkeuksetta ryhmäläiset tunsivat, että ulkoinen ympäristö luo heille riittämättömyyden tunteita ja ylimääräisiä suorituspaineita ja että nämä seikat vaikuttavat heidän elämässään eniten itsetuntoa ja hyvinvointia heikentävästi. Oman mielipiteensä ja toiveidensa esille tuominen ja toteuttami-

nen koettiin vaikeaksi ja siihen jokainen tunti tarvitsevana lisää voimavaroja. Pääaiheita, joiden kautta keskustelu eteni, olivat liika kiltteys ja toisaalta hylätyksi tulemisen pelko. Hylätyksi tulemisen pelko kohdistui omaan perheeseen, parisuhteeseen sekä ystävyys-suhteisiin. Kysymyksiä herätti se, miten kykenee luomaan ja ylläpitämään kestäviä, vastavuoroisuuteen, terveeseen riippuvuuteen ja riittävään itsenäisyyteen perustuvia ihmissuhteita ja miten ylipäättään tulee toimeen toisten ihmisten kanssa. Ryhmäprosessissa oltiin selvästi siirtymässä Tehokkaan työskentelyn vaiheeseen, kommunikaatio oli sujuvaa ja vaivatonta sekä avointa.

Eskola ja Jauhiainen ovat todenneet, kuinka ryhmädynamiikan ymmärtäminen edellyttää sen tutkimista, mikä kussakin tilanteessa on erityistä. Tarkastelussa tutkitaan yksilöllistä, konkreettista ja tilannekohtaista toimintaa (Eskola & Jauhiainen 1993, 33). Tätä taustaa vasten ryhmädynamiikka toimi erinomaisesti. Voisi ajatella, että tähän vaikuttivat kaikkien samantyyppiset tuntemukset ulkoisen ympäristön aiheuttamista

paineista, liiasta kiltteydestä ja hylätyksi tulemisen pelosta sekä toiveesta pystyä kohentamaan omaa tilannettaan näiltä osin. Lisäksi ohjauksessa pystyi havaitsemaan, että kaikkien käyttäytyminen ja tunnetila aiheen ympärillä noudatteli samaa linjaa. Ohjauksellisesti tämä kokoontuminen oli kipeästä aiheesta huolimatta yksi helpoimpia.

Kahdeksas kokoontuminen 06.11.2008: Elämäkatsomus, aatteet, uskonto.

Ryhmässä keskusteltiin lähinnä uskonnosta. Koin, että elämäkatsomus ja aatteet eivät osallistaneet tulleeksi selkeästi avatuiksi käsitetasolla, eikä keskustelua niistä senkään takia saatu viriämään. Käsitteet olisi pitänyt saada avatuksi selkeämmin ja ymmärrettävämmin. Lisäksi aihe itsessään oli liian laaja, rajausta teemaan olisi tarvittu tässäkin tapauksessa. Asiaan vaikutti todennäköisesti myös se, että ryhmässä ei tällä kertaa ollut kuin viisi osallistujaa. Prosessissa siirryttiin takaisin Tasaantumisvaiheeseen ja ryhmän sisältöä piti täydentää erilaisilla ryhmäharjoitteilla (mm. Tunnekortit, Sananlaskukortit).

Yhdeksas kokoontuminen 13.11.2008: Elämän aarrekartta. Tällä kerralla askarreltiin oman elämän aarrekartta. Aarrekarttaa lähdettiin työstämään omien unelmien ja tulevaisuuden odotusten kautta. Harjoite oli mieluinen ja siihen käytettiin runsaasti aikaa. Ryhmässä saatiin aikaan aktiivista keskustelua unelmista ja odotuksista tulevaisuutta kohtaan. Aarrekarttoista kävi ilmi, että arjen unelmat ja odotukset olivat pieniä ja jokapäiväisiä asioita: oma koti, sopiva työ, hyvä parisuhde, lemmikki, ystäviä, terveys jne. Oltiin jälleen siirrytty Tehokkaan työskentelyn vaiheeseen.

Himberg ja Jauhiainen ovat kuvanneet ryhmän kehitysprosessia. Heidän mukaansa ryhmän kehitys tarkoittaa sitä, että ryhmä oppii saavuttamaan toimintansa tarkoituksen. Ryhmäkokoaisuus ryhmäytyy eli saavuttaa toiminnan tarkoituksen vaatiman kiinteyden ja toimintakyvyn ja jokainen jäsen löytää sijansa kokonaisuudessa. (Himberg & Jauhiainen 1998, 145). Tämä kuvaus sopii siihen tunteeseen, mikä jäi yhdeksännestä kokoontumisesta. Tunnelma oli kokonaisuudessaan tasapainoinen. Tähän kokemukseen vaikutti varmasti myös tema, joka oli monista aikaisemmista teemoista poiketen tulevaisuuteen suuntaava ja valoisa.

Kymmenes kokoontuminen 20.11.2008: Onni, onnellisuus, haaveet, unelmat.

Viimeisellä ryhmäkerralla käytiin läpi edellisellä kerralla tehtyjä elämän aarrekarttoja ja jokainen esitteli muille oman karttansa. Aarrekarttojen esittely oli osallistujille voimaannuttavaa, varsinkin kun esittelyjen ohella keskusteltiin mahdollisuuksista toteuttaa karttaan kerättyjä asioita. Monet tavoitteet olivat arkipäivän asioita, jotka pystyy toteuttamaan omassa elämässään luomalla selkeän tavoitteen ja pyrkimällä omalla toiminnallaan sitä kohti.

Illan aikana tehtiin myös Arvokello öharjoite. Etukäteen pelkäsin, että Arvokello on liian haastava toteuttaa, mutta ryhmäläiset ottivat sen hyvin vastaan ja sen kautta käytiin myös hyvää keskustelua. Arvokellon tulokset olivat heille itselleenkin osin yllättäviä.

Paatosruokailu ja jatkosta sopiminen 27.11.2008. Ryhmän päätökseksi käytiin ruokailemassa kiinalaisessa ravintolassa. Ruokailun yhteydessä keskusteltiin ryhmän jatkosta ja pari henkilöä olikin kiinnostunut jatkamaan ryhmää yhdessä Psyyken ohjaajan kanssa. Antamassaan palautteessa osallistujat totesivat, että ryhmä on ollut tarpeellinen. Positiivisena asiana esille nousi varsinkin yhdessä olemisen merkityksellisyys ja kokemusten ja ajatusten jakaminen ryhmän sisällä. Kritiikkiä sai ryhmän ajankohta, moni toivoi, että ryhmän voisi koontua päiväsaikaan. Esille nousi myös se, että ryhmä voisi jatkossa olla myös aiempaa toiminnallisempi. Esim. yhteistä liikuntaa ja tutustumisretkiä lähiseuduille voisi ryhmän puitteissa toteuttaa.

Ryhmän vetäjällä on haasteellinen tehtävä saada jokaisen jäsenen mukanaan tuoma yksilöllinen energia muuttumaan ryhmän kokonaisenergiaksi ja toimivaksi ryhmädynamiikaksi. Eskola ja Jauhiainen toteavat, että ohjaajan päätehtävä on säädellä ryhmädynamiikkaa eli tehdä ryhmätyötä siten, että yhdessä asetetut tavoitteet saavutetaan. Ohjaajan on tarkkailtava sekä ryhmätoiminnan kokonaisuutta ja yksilöiden toimimista ja näiden välistä vuorovaikutusta. Kokonaistulkinnan tulee muuttua vaihtuvien tilanteiden kautta tarjotun uuden tiedon myötä. (Eskola & Jauhiainen 1993, 34.)

4.3 Arviointi

Opinnäytetyöni arviointi pohjautuu työssäni avattuihin käsitteisiin; ryhmään, vuorovaikutukseen, ryhmän ohjaamiseen, ryhmäprosessiin sekä ryhmädynamiikkaan. Pyrin arvioimaan näiden käsitteiden kautta, miten ne ovat työni ryhmätoiminnassa toteutuneet.

Ryhmään kuulumisen ja liittyminen ovat ihmisen perustarpeita. Yksilö voi hyödyntää ryhmää ja saada tukea ryhmästä suhteessa omiin pyrkimyksiinsä. Toisaalta ryhmä saa aikaan

voimia, jotka vaikuttavat yksilön ajatteluun ja toimintaan. Kun ihminen on heikoilla, on erityisen tärkeää, että hän tietää olevansa osa jotakin ryhmää. Ihminen haluaa luottaa siihen, että kuuluu johonkin silloinkin, kun hän ei ole vahva ja pärjäävä, silloinkin kun hän kokee olevansa se, joka ei voi tukea muita niin paljon kuin muut häntä.

Ihmiset muuttuvat läpi elämänsä. Muutosta voidaan pitää mahdollisuutena parantaa elämän laatua. Ryhmiin osallistuvien tarpeisiin ja ryhmän tavoitteisiin nähden sopivilla keskusteluteemoilla pyrittiin herättämään ja ylläpitämään kiinnostusta ja edellytyksiä lisätä hyvinvointiaan suhteessa omaan elämäänsä. Samalla pyrittiin mahdollistamaan osallistujien tasavertainen sekä avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus. Näin asetetut tavoitteet siirtyivät yleiseltä tasolta konkreettisempaan muotoon, jolloin mahdollinen muutos olisi paremmin havaittavissa ja arvioitavissa.

Ensimmäisellä tutustumiskerralla tuotiin esiin ryhmän työskentelyn periaatteet. Ryhmän tavoitteen asettelua helpotti se, että ryhmäläisiä yhdisti elämäntilanteen samankaltaisuus, mikä osaltaan vahvisti yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ryhmäkerrat olivat selkeitä, itsenäisiä osioita teemoista, jotka nousivat ryhmäläisten tarpeista ja toiveista. Alkuvaiheessa pyrittiin lisäämään rohkeutta, avoimuutta ja luottamusta. Luottamuksen ja hyväksyvän ilmapiirin rakentaminen loi tulevan työskentelyn pohjan. Ryhmäläiset uskalsivat jakaa omakohtaisia kokemuksia, joten paljon elämänmakuisia asioita tuli yhteisesti jaettavaksi ja koettavaksi. Kuitenkaan kaikkien teemojen osalta ei tässä onnistuttu. Teemojen rajaaminen ja alustuksen suunnittelu sen mukaan, olisivat olleet muutaman teeman kohdalla tarpeen.

Ryhmän jäsenyys tarjosi vertaisten kohtaamista sekä sitä kautta samastumiskohteita, samanaisten elämäntilanteiden pohdintaa ja arviointia. Ryhmän jäsenissä tapahtunut voimaantuminen näkyi niissä oivalluksissa, joita koettiin, kun huomattiin, että toiset käyvät ja ovat käyneet läpi samanlaisia kokemuksia, tunteita ja tilanteita kuin itsekin. Omat ongelmat eivät olekaan ainutlaatuisia vaan arkipäivää ja todellisuutta monelle muullekin.

Vuorovaikutus ryhmässä toteutui alussa sovittujen periaatteiden, tasavertaisuus, suvaitsevaisuus, luottamuksellisuus, pohjalta yleisesti ottaen hyvin. Asiaan vaikutti osaltaan varmasti se, että ryhmäläiset olivat osin toisilleen entuudestaan tuttuja jo ennen ryhmän kokoontumisia. Myös kaksi tutustumisiltaa ennen varsinaisia kokoontumisia edesauttoivat vuorovaikutuksen luomisessa. Niiden kautta päästiin yhdessä suunnittelemaan toimintaa ja ohjaajana saattoi tarkkailla vuorovaikutustilanteita ja ósuhteita tulevia kokoontumisia ajatellen.

Tia Isokorpi erotti teoksessaan toisistaan vuorovaikutuksen ja sosiaaliset taidot. Sosiaalisilla taidoilla hän tarkoittaa tunnealueen vuorovaikutustaitoja, jotka edellyttävät hyvää tunnetason itsetuntemusta. (Isokorpi 2004, 28-30.) Tämä jaottelu vahvistui seurattessani ryhmän vuorovaikutussuhteita. Kuten Isokorpi toteaa, persoonallisuuden tekijät vaikuttavat sosiaaliseen kanssakäymiseen ja se on toisille luonnollisempaa ja helpompaa kuin toisille. Aitojen vuorovaikutustilanteiden kautta voi jokainen kuitenkin kehittää sosiaalisia taitojaan. (Isokorpi 2004, 29).

Ryhmän ohjauksen arvioinnin voi avata itsereflektion kautta ryhmän kaksoistavoitetta ajatellen. Ryhmällä on aina asiataavoite, joka on toiminnan tarkoituksesta johtuva tehtävä. Lisäksi sillä on myös tunnetavoite, eli ryhmän koossa pysyminen. Nämä kaksi tavoitetta ovat sidoksissa toisiinsa, kuten esim, Eskola on todennut. Kuinka tehokasta tehtäväsuoritus on, riippuu ryhmän koossa pysymisestä ja kiinteydestä eli tunnetavoitteen saavuttamisesta. Tunnetavoitteen saavuttamiseen vaikuttavat osaltaan ryhmän keskinäinen vuorovaikutus sekä ryhmän jäsenten tyytyväisyys asiataavoitteen toteuttamiseen ja toteutumiseen toiminnassa. (Eskola 1973, 138-140.) Ryhmän ohjaajan tehtävä on, että nämä kaksi tavoitetta toteutuvat toiminnassa.

Ryhmätoiminnan asiataavoitteena oli ryhmään osallistujien kannalta kuntoutumisen ja hyvinvoinnin edistäminen. Ryhmätapaamisten teemat valittiin ja mietittiin yhdessä ryhmän kanssa. Osallistujat pääsivät siis itse vaikuttamaan, mitkä aiheet ovat heistä mielenkiintoisia ja

puhuttelevia. Tämä oli asiatarvoitteen toteuttamisen lähtökohta. Asiatavoitteen saattoi pilkkoa teemakohtaisiksi tavoitteiksi ja sitä kautta arvioida, miten teeman käsittely onnistui ja päästiinkö sen kautta ryhmän toiminnassa asetettuja tavoitteita kohti. Näin voidaan selvittää tavoitteellista toimintaa estävät ja edistävät tekijät (Eskola, Jauhiainen 1993, 102.). Arvioinnin kohteena tässä tapauksessa on teeman alustus ja siitä aikaan saatu keskustelu sekä koontumisen lopussa saatu suullinen palaute ryhmään osallistujilta ja lisäksi itsearviointi omasta toiminnasta ryhmän ohjaajana.

Asiatavoitteen toteutumisen kannalta keskustelujen teemat ja niiden alustukset olivat osin hyvin onnistuneita ajatellen ryhmän asiatarvoitetta. Joidenkin aiheiden kohdalla avaamista olisi pitänyt tehdä enemmän ja esim. käsitteitä avata selkeämmin ja helppotajuisemmin. Joidenkin tapaamisten kohdalla aihevalinta oli selvästi liian laaja, teemoja olisi pitänyt pystyä rajaamaan tarkemmin. Tapaamisissa olisi ohjaustekoina tullut käyttää enemmän erilaisia harjoitteita ja sitä kautta avata aiheita selkeämmin. Ryhmätilanteiden suunnitteluun ja ohjaukseen tulee käyttää aikaa ja varautua suunnittelussa myös vaihtoehtoisin toteuttamistapoihin, jos alkuperäinen ajatus ei jostain syystä toimikaan ryhmässä.

Keskustelutilanteissa oli ohjauksellisesti tärkeää pitää huoli siitä, että kaikki pääsivät osallistumaan keskusteluun tasapuolisesti ja tuomaan ajatuksensa esiin ryhmässä. Innostavuus, kannustavuus, rehellisyys ja huumori olivat mielestäni tärkeimpiä työkaluja luottamuksellisuuden korostamisen rinnalla. Tällä alueella onnistuin mielestäni parhaiten ja pystyin ohjauksen kautta saamaan kaikki mukaan keskusteluun ottaen huomioon jokaisen henkilökohtaiset, vuorovaikutukselliset lähtökohdat yksilönä. Keskustelussa ohjaajan rooli oli olla kapellimestari, luottamuksen ja turvallisuuden tunteen luoja, kuten Tikkanen ja Saarimaakin luennossaan ovat todenneet (Sanna Saarimaa, Tarja Tikkanen, Hyvän mielen talo ry, luento 29.11.2008).

Hyvin onnistuneissa ryhmän keskusteluissa tuli esille empaattisuus, jakaminen, ja vertaistuen merkityksellisyys suhteessa osallistujiin ja ryhmälle asetetut asiatarvoitteet saavutettiin. Myös palaute osallistujilta vahvisti tätä kokemusta.

Jokaisen kokoontumisen lopussa käytiin pieni läpi pieni palautekeskustelu, jossa osallistujat saivat tuoda esille tunteuksensa ryhmän kulusta. Positiivista palautetta annettiin hyvin ja se noudatteli täysin omaa kokemusta ryhmätilanteen onnistumisesta. Kritiikkiä osallistujien oli selvästi vaikeampi antaa ja tässä kohdin kirjallinen palaute olisi ollut todennäköisesti tarpeen ja tarkoituksenmukainen keino kerätä palautetta.

Voi kuitenkin ajatella, että asiatavoitetta toteutettiin jo pelkästään sillä, että ryhmä kokoontui ja toimi yhdessä, vaikka kaikkien teemojen yhteydessä niitä ei kovin syvällisesti päästy käsittelemään. Tärkeää ja tavoitetta toteuttavaa oli myös pelkkä yhdessäolo ja toisten ryhmäläisten kohtaaminen tilanteessa. Ryhmän tunnetavoitteen toteutuminen onnistui mielestäni hyvin. Tähän vaikutti varmasti se, että osallistujat tunsivat toisensa osin entuudestaan. Lisäksi ryhmäläisten samankaltainen elämäntilanne vaikutti tunnetavoitteen saavuttamiseen.

Ohjauksen ja samalla koko ryhmätilanteen kannalta on tärkeää, kuinka ryhmädynamiikka toimii ja kuinka ohjaaja pystyy sitä tulkitsemaan ja muuttamaan ohjaustaan sen mukaisesti. Ohjaajan tulee olla ohereillä ja läsnä tilanteessa. Tämän seikan ovat Eskola ja Jauhiainen tuoneet myös esille teoksessaan Ryhmäilmiö. Jotta ryhmätilannetta voidaan ymmärtää ja tulkita, on sitä tarkasteltava aina samanaikaisesti kolmesta eri näkökulmasta: yksilön, ympäristön sekä ryhmädynamiikan näkökulmasta. Ohjaajan tehtävänä onkin tarkkailla samanaikaisesti sekä ryhmän toimintaa että yksilön toimintaa ja näiden välistä vuorovaikutusta (Eskola, Jauhiainen 1993, 34-37).

Himberg ja Jauhiainen toteavat, kuinka ryhmädynamiikan ymmärtäminen vaatii hyvää tilanetajua sekä kykyä tietoisesti havainnoida ja eritellä siihen vaikuttavia tekijöitä. Ryhmän tapahtumia on aina tarkkailtava siinä hetkessä eli juuri näiden ihmisten ja juuri tämän tilanteen välisissä suhteissa. (Himberg & Jauhiainen 1998, 116). Tulkinta, havainnointi ja erittely ja niiden kautta ohjauksen suuntaaminen vuorovaikututusta ja ryhmän tavoitteita vahvistaviksi ohjausteiksi, on ohjaajalle haastavaa. Toisaalta se on motivoivaa ja haasteellista, jatkuvaa

oman ohjaustoiminnan kehittämistä ja arviointia. Erityistä haasteellisuutta siihen luovat ne seikat, että ryhmät ja niiden tavoitteet vaihtelevat ohjattavan ryhmän mukaan. Yksilön käyttäytyminen, ympäristön tila, sekä sitä kautta ryhmädynamiikan muoto ajassa ja paikassa ovat jatkuvan muutoksen kohteena. Ohjaajan tulee omalla toiminnallaan voida vastata näihin kaikkiin muuttuviin tekijöihin ryhmän asia- ja tunnetavoitteen saavuttamiseksi.

Ryhmäprosessia arvioin Ojalan ja Uutelan kuvaaman prosessin etenemisen kautta. (Ojala & Uutela, 1993, 91-93). Aloituvaiheeksi voidaan tässä tapauksessa ajatella kahta tutustumiskokoukseen ennen ryhmän varsinaista aloitusta. Uteliaisuutta ja toisten osallistujien tarkkailua oli havaittavissa, samoin kuin myös ujoutta ja varautuneisuuttakin. Aika pian päästiin kuitenkin kuherruskuukausivaiheeseen. Jo tutustumisiltojen aikana käytiin aktiivista keskustelua ryhmän tulevasta toiminnasta ja ilmapiiri oli odottava ja innostunut. Ryhmän toimintaperiaatteista sovittiin yksimielisyydessä. Tämä vaihe jatkui myös ensimmäisten tapaamisten aikana.

Toteutetun toiminnan kohdalla Me-vaihe ja Konfliktivaihe menivät limittäin. Se osa ryhmää, joka osallistui tapaamisiin koko ryhmätoiminnan ajan, kommunikoivat ja suhtautuivat edelleen myönteisesti tapaamisiin. Muutama tutustumisiltoihin ja ensimmäisiin ryhmäkertoihin osallistuneista jäi kokonaan pois ryhmästä. Tähän vaikuttivat osaltaan mielestäni osallistujien keskinäiset suhteet, osa oli toisilleen tuttuja jo entuudestaan. Lisäksi henkilökohtaisessa terveydentilassa tapahtuneet muutokset vaikuttivat osallistumisen jatkamiseen. Ohjaajana mietin, olisinko voinut vaikuttaa tilanteeseen niin, että kaikki aloittaneet olisivat jatkaneet ryhmän toiminnassa. Olisiko vielä enemmän voinut kiinnittää huomiota tasapuolisen ja avoimen ja innostavan ilmapiirin luomiseen ryhmässä? Koettiin kuitenkin jotkut teemat liian vaikeiksi?

Tasaantumisvaihe ja Tehokkaan työskentelyn vaihe toteutuivat myös mielestäni limittäin. Tämä näkyi selkeästi sen mukaan, mikä oli kulloisenkin kokouksen teemana. Toimivaa kommunikaatiota ja kokemusten jakamista tapahtui niillä kerroilla, joiden teema oli osallistujille mieleinen. Joidenkin teemojen käsittelyä taas leimasi selkeästi pysähtyneisyys, jopa mielenkiinnottomuus. Nämä tilanteet taas saivat arvioimaan omaan toimintaani ohjaajana.

Miten teema olisi tullut esittää kiinnostavammin ja selkeämmin? Kuitenkin kaikki teemat oli tutustumisilloissa yhteisesti hyväksytty ja todettu kiinnostaviksi ja tarpeellisiksi. Miten paljon jokaisen osallistujan kohdalla vaikutti henkilökohtaisen hyvinvoinnin tila teeman käsitteilyyn osallistumiseen ryhmän kokoontumisen aikana?

Erovaiheessa eli viimeisellä kerralla ryhmän kokoontuessa todettiin, että ryhmän jäsenet saavuttaneet asetettuja tavoitteita ryhmän toiminnan kautta. Lisäksi todettiin, että tarve toiminnan jatkumiselle on olemassa ja sitä jo osin suunniteltiin.

Onnismaa ym. ovat teoksessaan Ohjaus ammattina ja tieteenalana jakaneet ohjaajan taidot kolmeen ryhmään. Reaktiotaitoja ovat aktiivinen kuuntelu, toistaminen, selventäminen, empatia, kokoaminen ja tiedon jakaminen. Vuorovaikutustaitoihin luetaan tasapuolisuus, yhdistäminen, estäminen, tukeminen, rajoittaminen, yksimielisyyden ja työyhteyden rakentaminen. Toimintataitoja ovat kysyminen, vahvuuksien esiin nostaminen, kehittynyt empatia, konfrontaatio, välittömyys, oman kokemuksen mukaan tuominen, mallin antaminen, prosessin havainnointi, tavoitteiden asettaminen ja sitoutuminen niihin. (Onnismaa jne. 2000, 170).

Tämän jaottelun pohjalta on hyvä arvioida omaa ohjausosaamistaan ja myös tärkeimpiä henkilökohtaisia kehittämisen kohteita. Ryhmän ohjaamisen yksi hienoimmista ominaisuuksista on, että siinä tulee kehittyä jatkuvasti ja haasteet määräytyvät aina eri lähtökohdistta ryhmän ja sille asetettujen tavoitteiden pohjalta. Ensiarvoisen tärkeää kehittymiselle on jatkuva itsearviointi ja nöyryys suhteessa siihen, että ryhmän johtajuus ei ole ohjaajan subjektiivinen ominaisuus, vaan ryhmän ominaisuus. Ohjaaja siis käyttää ryhmässä olevaa johtajuutta sekä ryhmän tavoitteiden että ryhmään osallistujien toimintakyvyn edistämiseen ja hänen asemansa suhteessa ryhmään määräytyy tämän tehtävän kautta. (Eskola & Jauhiainen 1993, 145-147.) Ohjaajan tulee siis tiedostaa oma vastuullisuutensa ja ohjaustekojensa merkityksellisyys suhteessa ryhmän tavoitteisiin ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

5 POHDINTA

Etsiessäni aihetta opinnäytetyöhöni, oli tavoitteenani, että pääsen tekemään toiminnallisen opinnäytetyön. Mahdollisuus tähän tarjoutui Psygyke ry:n ansiosta. Minulle tarjoutui mahdollisuus ryhmän ohjaamiseen ja näin pääsin toteuttamaan toiminnallisen ja todelliseen tarpeeseen vastaavan opinnäytteen. Opinnäytetyön tehtävänä oli järjestää ryhmätoimintaa nuorille mielenterveyskuntoutujalaisille sekä koota opas aloittaville ryhmäohjaajille. Toiminnan tavoitteena oli edesauttaa osallistujien kuntoutumista ja hyvinvointia ryhmätoiminnan avulla sekä kehittää osallistujien keskinäistä, positiivista vuorovaikutusta. Samanaikaisesti toiminnan tavoitteena oli kehittää ja arvioida omaa, subjektiivista ryhmäohjaajan roolia suhteessa ryhmäprosessiin. Tarkastellessani nyt opinnäytetyöprosessini loppuvaiheessa toteutunutta toimintaa, haluan nostaa esiin muutaman ajatuksen ryhmän ohjauksesta, jotka henkilökohtaisesti ovat avanneet uusia näköaloja ja mahdollisuuksia kehittyä ohjaustehtävissä.

Toimintansa tarkoitusta toteuttaessaan ryhmällä tulee olla kaksi tavoitetta: Toiminnan tarkoituksesta johtuva tavoite eli asiatavoite sekä ryhmän koossa pysyminen eli tunnetavoite (Eskola & Jauhiainen 1993, 99). Kaksoistavoitteen merkityksellisyyden ymmärtäminen ryhmän työskentelyn ja erityisesti ohjauksen kannalta, on ollut tärkein oivallukseni opinnäytetyön prosessin aikana. Oma toimintaani ohjaajana ja ohjausta kokonaisuutena sekä yksittäisinä ohjaustekoina on täytynyt tarkastella sitä taustaa vasten, kuinka kaksoistavoite on niiden kautta toteutunut. Ilman kaksoistavoitteen merkityksen ymmärtämistä ryhmän toiminta jää hajanaiseksi eikä toiminnasta muodostu ehjää kokonaisuutta. Kokemukseni mukaan ryhmän toiminnan kokonaistavoite on hyvä jakaa pienempiin, tapaamiskohtaisiin tavoitteisiin. Silloin toiminnan suunnittelu ja ohjaus on selkeä ja jäsenelty, ehjä kokonaisuus.

Ohjaajana saatu johtajuus määräytyy tehtävästä ryhmässä ja on ryhmän, ei ohjaajan henkilökohtainen, ominaisuus. Johtajuus on työkalu, jolla ryhmälle asetettuihin tavoitteisiin pyritään. Ohjaajana tulee siis käyttää johtajuutta pelkästään ryhmän hyvinvoinnin ja toiminnan toteuttamisen välineenä. Ohjaustekoja tulee arvioida objektiivisesti, ohjaajan henkilökohtaisesta näkemyksestä tai asenteesta riippumattomasti ja niitä tulee pystyä tarvittaessa muokkaamaan ja kehittämään ryhmän tarpeista, ei ohjaajan tarpeista katsottuna.

Palaute on väline arvioida tavoitteiden toteutumista sekä omaa ohjaamistaan suhteessa ryhmään. Tässä prosessissa palautekeskustelu käytiin aina ryhmän lopuksi. Palaute olisi kuitenkin ollut hyvä ottaa kirjallisena. Sen keräämiseen olisi pitänyt laatia yksinkertainen kysely, jonka osallistujat olisivat voineet täyttää jokaisen ryhmäkerran jälkeen. Näin itselle olisi jäänyt tarkempaa dokumenttia palautteesta, ei vain omiin muistiinpanoihin perustuvia merkintöjä. Uskoisin myös, että kritiikkiä olisi ollut helpompi esittää kirjallisesti. Samalla se olisi ollut loistava väline seurata ryhmäprosessin kehitystä.

Ryhmän ohjaaminen on kiehtovaa ja haasteellista. Ryhmien ja niiden tavoitteiden erilaisuus sekä ryhmädynamiikan jatkuva vaihtelu yksittäisen ryhmään osallistujan, ympäristön ja ryhmätilanteen voimasuhteiden välillä vaatii ohjaajalta jatkuvaa havainnointia ja herkkyyttä muuttaa omaa ohjaustoimintaansa kulloisenkin tilanteen mukaan. Ryhmäohjaajalta vaadittavia ominaisuuksia ja tärkeimpiä tehtäviä on lueteltu teoriaosassa.

Omia, henkilökohtaisia ryhmäohjaustaitojani kuvaan seuraavan nelikenttäanalyysin kautta. Analyysin kautta voi kiinnittää huomiota keskeisiin kehittämiskohteisiin. Myös olemassa olevia vahvuuksia tulee kehittää edelleen, ne ovat yksi subjektiivinen, olemassa oleva työkalu ohjaustoiminnassa, mutta missään tapauksessa se ei tarkoita, etteikö jatkuvaa kehittämistä ja ylläpitämistä tarvita myös niiden ominaisuuksien osalta

<p>Vahvuudet: sosiaaliset taidot ja niiden kehittäminen, innostuneisuus ja kiinnostus ohjaustyöhön, kyky nopeisiin muutoksiin</p>	<p>Heikkoudet: organisoinnin ja ajan hallinta</p>
<p>Mahdollisuudet: verkostot, täydennyskoulutus, mahdollisuus työssä ryhmien ohjaukseen</p>	<p>Uhat: Aineellisten resurssien niukkuus Ryhmätoiminnan tarpeellisuuden tunnustaminen yhteiskunnassa</p>

Kuvio 3. SWOT-analyysi omista ryhmänohjaustaidoista

Omia vahvuuksiani ryhmänohjauksessa ovat sosiaaliset taidot, kiinnostus ja innostuneisuus ohjaustyöhön, hankittu koulutus ja kokemus ohjaustyöstä. Sosiaalisista taidoista nousevat päällimmäiseksi helposti lähestyttävyys, avoimuus ja huumorintaju. Toivon, että aito innostus ja kiinnostus ryhmänohjaukseen välittyy myös työskentelystäni. Vahvuuteni on myös kyky nopeisiin muutoksiin, se vaatii toisaalta jatkuvaa kehittymistä ryhmätilanteiden tulkinnaassa. Sosiaalialan koulutus antaa hyvän teoriapohjan kehittää omaa ammatillisuuttaan ja asiantuntijuuttaan. Ryhmän ohjaamisesta hankittu kokemus sekä vapaaehtoistyön että ammatin kautta luo varmuutta ja antaa aina uusia kokemuksia ohjaustyöstä. Niiden kautta pääsee jatkuvasti arvioimaan omaa osaamistaan ja ohjaustekojaan.

Mahdollisuuksina näen moniammatillisen verkostoyhteistyön. Ryhmien ohjaamisessa ei kaikkea voi eikä tarvitse osata itse. Usein on ryhmän tavoitteen toteuttamisen kannalta hyvä käyttää teemasta riippuen vierailevia asiantuntijoita, se antaa aina uusia virikkeitä myös ohjaajalle itselleen. Tätä voi verrata palveluohjaukseen. Ryhmän tavoitteiden (palvelutarpeen) pohjalta luodaan sisältö ja sen kautta ohjaaja suunnittelee ja organisoii kokoontumiskerroille tavoitteisiin nähden parhaiten vastaavan sisällön. Tämä toimintamuoto on toteutunut työni

nan kautta ja se on saanut ryhmiin osallistujilta erinomaista palautetta. Mahdollisuutena näen myös jatkuvan kouluttautumisen, joka osaltaan antaa uusia työkaluja ja uutta motivaatiota ohjaustyöhön.

Henkilökohtaiseksi heikkoudekseni voin nimetä puutteellisen ajan hallinnan, joka heijastuu väistämättä myös toiminnan suunnitteluun ja organisointiin. Liian usein suunnittelulle ei tule varatuksi riittävästi aikaa ja se aiheuttaa kokemuksen, ettei ole tarpeeksi valmistautunut ryhmätilanteisiin. Tämä on kohdallani suurin ja ajankohtaisin kehittämisen kohde.

Ulkoapäin tulevat uhat koskevat resursseja. Toisaalta sen voi katsoa haasteeksikin. Mielikuvitusta ja luovuutta voi käyttää rajattomasti hyväkseen suunnitellessa ryhmän toimintaa. Aineellisten resurssien niukkuus tarkoittaa sitä, että ajallista resurssia täytyy käyttää suunnittelussa ja organisoinnissa enemmän. Yhteiskunnallinen uhka on, että ryhmätoimintoihin tarvittavia yhteisiä varoja leikataan. Sen vuoksi on tarpeellista, että ryhmätoimintojen vaikuttavuuden mittaukseen voitaisiin kehittää indikaattoreita, joilla sen hyöty esim. yksilön hyvinvointiin voitaisiin tuoda esiin.

Ryhmän ohjauksessa, kuten kaikissa sosiaalialan tehtävissä, tarvitaan laajaa, monipuolista ja hyvää käytännön osaamista sekä vankkaa teoria- ja tietopohjaa. Lisäksi täytyy ottaa huomioon eettiset periaatteet. Sosionomikoulutuksen kautta saatu asiantuntijuus tarkoittaa kykyä kohdata yksilö; tarkastella yksilön tai ryhmän sosiaaliseen osallisuuteen ja toimintakykyyn liittyviä tavoitteita ja tarpeita sekä yksilön että ympäröivän yhteiskunnan tasolla. Koulutuksen kautta on saatu pohjaa jatkuvaan ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen.

Jos tarkastelee opinnäytetyön prosessin kautta tapahtunutta henkilökohtaista ammatillista kasvuani ja siihen vaikuttavia tekijöitä, voi todeta, että se on koulutuksen kautta saatujen tietojen, ryhmäohjauksen myötä kehittyneiden taitojen ja persoonallisuuden yhteenliittymä, jonka pohjana ovat omat henkilökohtaiset arvoni ja maailmankatsomukseni. Tärkein kasvu on nähdäkseni tapahtunut suuntautumisena entistä voimakkaampaan refleктоivaan työtöteeseen.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Ajatus, että hankittu koulutus ja ammatillinen kokemus ovat välineitä ,joita ohjaustilanteissa käytetään omalla persoonallisella ja luontaisella tavalla, edesauttavat arvioimaan omia henkilökohtaisia ohjaustekoja objektiivisesti. Samalla se luo pohjaa kehittymiselle joka on jatkuvan ammatillisen kasvun edellytys.

LAHTEET

Kirjalliset lähteet

Berman-Rossi, Toby. 1992. Empowering Groups Through Understanding Stages of Group Development. Teoksessa Garland, James A. (ed): Group Work Reaching Out: People, Places and Power. Haworth Press New York.

Counselman, Eleanor F. 2/1991. Leadership in a Long-Term Leaderless Women's Group. Small Group Reserch.

Eskola Antti. 1985. Persoonallisuustyypeistä elämäntapaan. WSOY, Juva.

Eskola Antti. 1973. Sosiaalipsykologia. Tammi, Helsinki.

Eskola Marjatta, Jauhiainen Riitta. 1993. Ryhmäilmiö. WSOY.

Himberg Lea, Jauhiainen, Riitta. 1998. Suhteita ö minä, me ja muut. WSOY.

Huhtala, J., Huovinen, J., Kauppi, T., Laine, P., Mäkelä, H., Palojärvi, P., Rantanen, U., Suvanto, K. & Tanner, T. 2007. Mahdollistaja Adsek: Suomen Punainen Risti, Response ö projekti.

Hyypä, Markku. 2002. Elinvoimaa yhteisöistä. Sosiaalinen pääoma ja terveys. PS-kustannus, Keuruu.

Isokorpi, Tia. Tunneoppia ö parempaan vuorovaikutukseen. 2004. PS-Kustannus Jyväskylä.

Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.

Kopakkala, Aku. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Edita Helsinki.

Lewin, Kurt. 1935. A Dynamic Theory of personality. Selected papers of Kurt Lewin. McGraw-Hill, New York.

Niemistö, R. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. 2004. 6. muuttamaton painos. Tampere: Palmenia-kustannus.

Ojala Toini, Uutela Antti. 1993. Rakentava vuorovaikutus. WSOY.

Onnismaa Jussi, Pasanen Heikki, Spangas Timo (toim.) 2000 Ohjaus ammattina ja tieteenalan 1. PS-Kustannus.

Pennington, Donald C. 2002. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Alkuteos: The Social Psychology of Behaviour in Small Groups. 2002. Suomenkielinen laitos Gaudeamus Kirja/Oy Yliopistokustannus University Press Finland 2005.

atutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä. Oy Finn Lectura Ab. Loimaa.

Tuckman, Bruce. 1965. Developmental Sequences on Small Groups. Psychological Bulletin.

Tuusa, M. 2005. Kohti kuntouttavaa sosiaalityötä. Aktivointi ja työllistymisen tukeminen sosiaalityön ammattikäytäntönä kunnissa. Helsinki: Yliopistopaino.

Vilka, Hanna. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Sähköiset lähteet

(http://www.raahenpsykyke.fi/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=55) Raahen Psykyke ry:n www-sivut. Luettu 20.2.2010

<http://www.mtkl.fi/> Mielenterveyden keskusliiton www-sivut. Luettu 18.3.2010

<http://herkules.oulu.fi/isbn951425340X/html/bihdbfff.html#BIHCDACD> Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelu/Juha Siitonen Luettu 31.1.2010

<http://www.mtkl.fi/tietopankki/kuntoutuminen/vertaistuki/> Mielenterveyden keskusliiton sähköinen tietopankki Luettu 9.3.2010

<http://www.tyhjoverkosto.fi/materiaalit/seminaarit/siitonen.pdf> Tiivistelmä Juha Siitosen seminaarimateriaalista Voimaantumisen viitekehys. Luettu 21.3.2010

<http://julkaisut.mielenterveysseura.fi/vapaaehtoisohjaajatvertaisryhmissa/vaihe-1-toimintasuunnitelma/> Luettu 19.3.2010

<http://www.jokilaaksojentiimiry.net/> Jokilaaksojentiimin kotisivut. Luettu 18.4.2010

<http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/mielenterv/laatusuositus.pdf> Mielenterveyspalvelujen laatusuositus Luettu 2.5.2010

<http://pre20090115.stm.fi/pr1233819605898/passthru.pdf> Mieli 2009 ótyöryhmän ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015. Luettu 2.5.2010

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE

[7533.pdf](#) Kaste-ohjelman valtakunnallinen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2008-2011.

Luettu 2.5.2010

http://www.kunnat.net/k_peruslistasivu.asp?path=1;55264;122868;113253;118368 Kunta-
tiedon keskus. Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Luettu 11.5.2010

www.kuntatieto.net/attachment.asp?path=1;55264;55275;11703 Kerttu Perttilän esitys Yh-
teistoiminta-alueverkoston seminaarissa 14.10.2009. Luettu 11.5.2010

Muut lähteet:

Sanna Saarimaa, Tarja Tikkanen, Hyvän mielen talo ry, luento 29.11.2008