

HYVÄ SINÄ – HYVÄ MINÄ

Neuropsykiatristen valmentajien verkostoituminen

Valmennustaito ry:ssä

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaaliala

Sosionomi AMK

Sosiaalipedagoginen aikuistyö

Opinnäytetyö

Talvi 2011

Karjalainen Maarika

Mikkola-Autio Pia

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

Karjalainen, Maarika & Mikkola-Autio, Pia: HYVÄ SINÄ – HYVÄ MINÄ
Neuropsykiatristen valmentajien verkostoiminen
Valmennustaito ry:ssä

Sosiaalipedagoginen aikuistyö opinnäytetyö, 53 sivua, 6 liitesivua

Talvi 2011

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli järjestää kehittämisspäivä Valmennustaito ry:n neuropsykiatrisille valmentajille. Kehittämisspäivä pidettiin marraskuussa 2010 Mikkelissä.

Päätavoite opinnäytetyössä oli antaa Valmennustaito ry:lle kehittämisspäivästä saatu tieto, miten he tulevaisuudessa voivat verkostoittaa jäseniään yhdistyksen toimintaan. Tarkoituksena kehittämisspäivässä oli tutustuttaa valmentajat toisiinsa ja saada heidät muodostamaan sosiaalinen verkosto, johon voi tukeutua ja joka antaa tulevaisuudessa vertaistukea. Toiminnan myötä toiveena on saada neuropsykiatriset valmentajat osallistumaan Valmennustaito ry:n järjestämiin tapahtumiin ja koulutuksiin.

Teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyössä oli sosiokulttuurinen innostaminen ja sosiaalipedagogiikka. Lisäksi opinnäytetyössä perehdyttiin verkostoitumiseen, vertaistukeen sekä coaching - käsitteistöön.

Kehittämisspäivään osallistui yhteensä yksitoista neuropsykiatrista valmentajaa, jotka tuottivat päivän aikana paljon tietoa Valmennustaito ry:lle opinnäytetyömme tuloksena. Kehittämisspäivän aikana haettiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Mitä toivot tulevaisuudessa yhdistykseltä? Miten sinun mielestä verkostoituminen tulisi tapahtua? Mihin tarvitsee kiinnittää huomiota, jotta yhdistys tukee jäseniään tulevaisuudessa? Kehittämisspäivän aikana kartoitettiin Valmennustaito ry:lle tulevaisuutta varten resurssit, joiden avulla heidän jäsenistöään kehitetään, tuetaan ja autetaan.

Palautteesta osanottajilta kävi ilmi, että tukea valmennukseen, kuin muuhunkin valmentajaksi ryhtymisen aloitukseen ja jatkoon tarvitaan enemmän, kuin mitä Valmennustaito ry kykenee tällä hetkellä antamaan.

Avainsanat: sosiokulttuurinen innostaminen, sosiaalipedagogiikka, neuropsykiatrisen valmennus, vuorovaikutus, mentorointi, verkostoituminen, vertaistuki

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Care

Karjalainen, Maarika & Mikkola-Autio, Pia: Good for You – Good for Me

Bachelor's Thesis in Social Pedagogy for work with adults, 53 pages, 6 appendices

Winter 2011

ABSTRACT

The practical outcome of this dissertation was the arrangement of an organisational Development Day for the neuro-psychiatric trainers of Valmennustaito ry. It was held in November 2010 in Mikkeli.

The main objective of the Development Day was to gather information from members in order to inform Valmennustaito ry on ways in which to improve member participation in the Organisation's activities. The purpose of the Development Day was to familiarize the trainers with each other and enable the formation of a social network which they can rely on to provide peer support. The aim of the operation is to get the neuro-psychiatric trainers to participate in the events and training courses provided by Valmennustaito ry.

The theoretical framework of the dissertation is based on socio-cultural motivation and social pedagogic and includes components of networking, peer support and coaching.

A total of 11 neuro-psychiatric trainers actively participated in the Development Day and produced a lot of valuable information for Valmennustaito ry. Questions posed to trainers included the following: What do you hope from the association in the future? In your opinion, how should networking be conducted? What should the organisation focus on in order to better provide support to its members in the future?

Key words: sociocultural animation, social pedagogy, neuropsychiatric coaching, networking, interaction, mentoring, net working, peer support

SISÄLLYS

| | | |
|------|---|----|
| 1 | JOHDANTO | 1 |
| 2 | OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET | 3 |
| 3 | MENETELMÄT JA AINEISTOT | 4 |
| 4 | TEORIAPERUSTA | 6 |
| 5 | COACHING | 11 |
| 5.1 | Neuropsykiatrinen valmennus | 12 |
| 5.2 | Valmentaja fasilitaattorina | 13 |
| 5.3 | Valmennettavan ja valmentajan vuorovaikutus | 14 |
| 5.4 | Mentorointi valmennuksessa | 15 |
| 6 | VALMENNUSTAITO RY | 18 |
| 7 | NEPSY-VALMENTAJIEN VERKOSTOITUMINEN | 20 |
| 7.1 | Valmentajan työhyvinvointi | 20 |
| 7.2 | Valmentajan rooli | 22 |
| 8 | VERTAISTUKI | 23 |
| 8.1 | Tiimi, yhteisö ja viestintä | 26 |
| 8.2 | Yhteisön kehittäminen | 28 |
| 8.3 | Toimiva yhteisö | 29 |
| 9 | KEHITTÄMISPÄIVÄ MIKKELISSÄ 20.11.2010 | 33 |
| 9.1 | Yhdistyksen tulevaisuus | 36 |
| 9.2 | Verkostoitumisen toteutus | 37 |
| 9.3 | Yhdistyksen tuki jäsenilleen | 39 |
| 10 | ARVIOINTI | 41 |
| 10.1 | Kehittämispäivän osallistujien arviointi | 41 |
| 10.2 | Itsearviointi | 43 |
| 11 | YHTEENVETO | 46 |
| | LÄHTEET | 49 |
| | LIITTEET | 54 |

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aihe muotoutui ajankohtaiseksi siksi, että neuropsykiatriset oireet ovat olleet yhteiskunnallisen keskustelun aiheina julkisuudessa. Viiden vuoden ajan on muun muassa ADHD - diagnoosin saanut Markku Mutanen kiertänyt maatamme luennoimassa ADHD -henkilön mahdollisuuksista selviytyä yhteiskunnassa. Lisäksi Sirpa Paso kirjoitti 2009 Mutasen elämästä kirjan ”Ylivilkas lapsi, lennokas aikuinen”, joka on suomalainen elämäkerrallinen tietokirja ylivilkkaudesta. Vuonna 2007 valmistui Kuopion yliopiston sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitokselle ensimmäinen ja tällä hetkellä ainut valmis gradu-tutkielma koskien neuropsykiatrista valmennusta. Tällä hetkellä työn alla on gradu-tutkielma Tampereen yliopistoon, joka käsittää Tampereen kaupungin Nepsy-perhetyötä.

Valmennustaito ry:n mukaan neuropsykiatristen valmentajien vertaistukiryhmätoimintaa ei maassamme tällä hetkellä ole, joten järjestämällä toiminnallisen kehittämispäivän valmentajille loimme edellytykset aloittaa vertaistukiryhmätoimintaa heidän keskuudessaan. Oma kiinnostuksemme aiheeseen tulee työskentelystä neuropsykiatrisia oireita omaavien lasten ja nuorten parissa. Päätimme opinnäytetyömme lopullisesta aiheesta vuoden 2010 keväällä kouluttautuessamme Heino-lassa ADHD/neuropsykiatrisiksi valmentajiksi ja samanaikaisesti kouluttajamme perustivat Valmennustaito ry:n.

Opinnäytetyömme oli toiminnallinen, joka koostui Mikkelissä järjestettävästä kehittämispäivästä. Toiminnallisen osuuden lisäksi opinnäytetyömme sisältää kirjallisen osuuden, jossa käsittelemme sosiokulttuurista innostamista, coaching -käsitteistöä, mutta myös sosiaalipedagogiikkaa ja näiden merkitystä onnistuneelle kehittämispäivälle.

Opinnäytetyön menetelmien avulla oli tarkoitus kartoittaa valmentajien toiveita tulevaisuuden suhteen ja innostaa heitä vertaisryhmätoimintaan. Kehittämispäivä koostui erilaisista tutustumisharjoitteista, ryhmäyttämistehtävistä, kyselyistä sekä kokemukseen perustuvasta vertaistuesta. Neuropsykiatristen valmentajien tarve

kasvaa koko ajan, sillä kolmas sektori että yksityiset palveluntarjoajat ovat astumassa suuressa määrin yleisten palvelujärjestelmien tueksi.

Raporttimme menetelmäosiossa kerromme osallistavasta havainnoinnista ja kuinka hyödynsimme itse sitä kehittämispäivän ryhmäyttämisharjoitteissa. Teoriaperustassa perehdymme sosiokulttuuriseen innostamiseen sekä sosiaalipedagogiikkaan. Kappaleessa 5 käsittelemme coaching -käsitteistöä, joka pitää sisällään neuropsykiatrisen valmentajan työnkuvan lyhyesti sekä kuvauksen siitä, miten neuropsykiatrisen valmentaja toimii työssään. Opinnäytetyössämme käsittelemme vielä Valmennustaito ry:n esittelyn, tietoa verkostoitumisesta sekä vertaistuesta.

Lopuksi kuvaamme kehittämispäivän kulkua sekä saamiamme tietoja päivään osallistuneilta valmentajilta. Arviointiosiossa kerromme osallistujien palautteen sekä kriittisen itsearvioinnin kehittämispäivän onnistumisesta omalta osaltamme.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Opinnäytetyömme päätavoite oli kartoittaa neuropsykiatristen valmentajien toiveita ja tarpeita tulevaisuuden suhteen Valmennustaito ry:n toiminnassa. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset tiivistyivät seuraaviin kolmeen kysymykseen joihin halusimme saada kehittämispäivässä vastaukset;

1. Mitä toivot tulevaisuudessa yhdistykseltä?
2. Miten sinun mielestä verkostoituminen tulisi tapahtua?
3. Mihin tarvitsee kiinnittää huomiota, jotta yhdistys tukee jäseniään tulevaisuudessa?

Kehittämispäivän tuloksena syntyvä tieto luovutetaan Valmennustaito ry:lle hyödynnettäväksi, antaen heille mahdollisuuden kehittää toimintaansa valmentajien keskuudessa. Osittaisena kehitystavoitteena oli saada tulevaisuudessa sellaiset verkostoitumisen ainekset toimintaan, joilla saadaan vertaistuen avulla voimavaroja valmentajien pitkän aikavälin työssä jaksamiseen.

3 MENETELMÄT JA AINEISTOT

Aineiston opinnäytetyöhömmä keräsimme päivän aikana osittain osallistuvalla havainnoinnilla ryhmäyttämisharjoitteiden lomassa. Osallistuvasta havainnoinnista on kyse silloin, kun havainnoidaan ryhmää, johon itse kuulutaan. Havainnoinnin etu on, että itsellä on enemmän tietoa ryhmästä, sen henkilöistä ja heidän kiinnostuksen kohteistaan. Osallistuvassa havainnoinnissa voidaan vaikuttaa läsnäololla joko aktiivisesti tai passiivisesti. Aktiivisessa osallistuvassa havainnoinnissa vaikutetaan itse osallistujana, mutta passiivisessa ei osallistuta toimintaan itse. Aktiivisena havainnoijana tutkija pääsee selvittämään osallistujien tunteita ja ajatuksia, jolloin tullaan paremmin tietoisiksi itse ryhmästä. (Pennington 2005, 32 - 33.)

Vastauksia tutkimuskysymyksiimme saimme käyttämällä Tuplatiimi työskentelymallia, joka on Innotiimi Oy:n kehittämä työmenetelmä, josta tarkemmin kappaleessa 9. Työskentelymalli tukee osallistumista ja samalla opinnäytetyömmä teoriaperustaa sosiokulttuurisesta innostamisesta. Tuplatiimi antoi vastauksia valmentajien toiveista liittyen yhdistyksen tulevaisuuteen, verkostoitumiseen sekä siihen, mihin yhdistyksen tulee kiinnittää huomiota jäseniään tukeakseen. (Helin 2009.)

Teoriaosuudessa käytimme eri alojen kirjallisuutta, artikkeleita, tutkimuksia ja Internet-lähteitä. Opinnäytetyömmä työstämisessä käytimme apuna dokumentoitua aineistoa, jonka kuvasimme kehittämispäivässä. Osallistujille allekirjoitettavaksi esitetty kirjallinen lupa videoinnista löytyy opinnäytetyöstä (Liite 1).

Videoinnin avulla tilanteet kyettiin jälkikäteen katsomaan uudestaan, jotka tukivat päivän aikana tekemiämme havaintoja. Osallistuvassa havainnoinnissa havaintojen tekijä on kahdessa roolissa: havainnoitsijana ja toimintaan vaikuttavana ryhmän jäsenenä, jolloin on hyvin todennäköistä, että toinen rooli vaikuttaa toiseen. Osallistuvassa havainnoinnissa ei ole kyse vain kielellisestä kommunikaatiosta, vaan myös eleistä, ilmeistä ja liikkeistä ja niiden tuottamasta kommunikoinnista. (Pennington 2005, 32–33; Anttila 1996, 218–224.)

Tutkimus on prosessi, jossa ymmärryksen ja tulkinnan määrät lisääntyvät vähitellen, jolloin kiinnitetään huomiota siihen miten asiat ovat. Toimintatutkimuksessa pyritään tarkastelemaan asioiden nykykuvaa, mutta myös miten ne ovat olleet ja mihin suuntaan ne ovat jatkossa menossa. Ymmärrys siitä, että ihmisten sosiaalista toimintaa ei voi pysäyttää, vaan nämä ilmiöt ovat jatkuvassa muutoksessa ja sosiaalisen maailman ymmärtäminen on prosessi sinänsä. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2008, 36.) Tämä tukee opinnäytetyömme merkitystä Valmennustaito ry:lle.

4 TEORIAPERUSTA

Opinnäytetyömme teoriaperusta löytyy sosiokulttuurisesta innostamisesta, sosiaalipedagogiikasta sekä näiden yhdistämisestä kehittämispäivän sisältöön ja sen tapahtumiin. Sosiaalipedagogisuus nähdään moninaisena toimintana, jolloin sitä hyödyntäen pyrimme aktivoimaan neuropsykiatriset valmentajat kehittämispäivässä. Sosiaalipedagogisessa ajattelussa ja työtavoissa korostuvat osallisuus, dialogisuus, toiminnallisuus, elämyksellisyys, yhteisöllisyys ja yhteisvastuullisuus. Sosiokulttuurisella innostamisella pyritään pedagogiseen liikkeeseen eli kasvatukselliseen ja aktiiviseen toimintaan. (Hämäläinen 1999, 62–72.) Kehittämispäivän tavoitteena oli sosiokulttuurisen innostamisen ja sosiaalipedagogisten työtapojen avulla saada neuropsykiatriset valmentajat aktiiviseen toimintaan tulevaisuudessa Valmennustaito ry:n puitteissa.

Sosiokulttuurinen innostaminen kuin myös sosiaalipedagoginen työote edesauttaa osallistamaan, jolloin opinnäytetyössämme näiden avulla pyrittiin Valmennustaito ry:n jäseniä aktiiviseen vapaaehtoistoimintaan tulevaisuudessa. Sosiokulttuurinen innostaminen (animation socioculturelle) on syntynyt Ranskassa toisen maailmansodan jälkeen auttamaan yhteiskuntaa palautumaan demokraattiseksi, vapaaksi ja tasa-arvoiseksi yhteiskunnaksi. Vapaaehtoistyön pohjalta se muovautui sosiaalisen kasvatuksen ammattiin 1960-luvulla muun muassa Unescon toimesta. (Kurki, Nivala & Sipilä-Lähdeskorpi 2006, 79; Marrengula 2010, 70.)

Sosiokulttuurinen innostaminen on kasvatuksellista toimintaa yhteiskunnan olojen parantamiseksi ammatillisella asenteella. Sen keskeiset käsitteet ovat: osallistuminen, yhteisöllisyys, dialogi, herkistyminen, luovuus ja sitoutuminen toimintaan, jotka Fermoso on määritellyt vuonna 1994. Sosiaalipedagogisissa työtavoissa korostuvat nämä samat käsitteet. (Kurki 2000, 14.)

Sosiokulttuurinen innostaminen on sosiaalipedagogiikan suuntaus, jolla pyritään motivoimaan ihmisiä osallistumaan johonkin. Osallisuus voi keskittyä esimerkiksi hankkeeseen, tapahtumaan tai toimintaan. Innostamiseen liittyy sekä teoria että toiminta, jonka tavoitteena on parantaa ihmisten elämänlaatua herkistämällä heitä omiin mahdollisuuksiinsa. Innostunut ihminen lisää kommunikaatiota ja vuoro-

vaikutusta toisten ihmisten kanssa, mutta samalla tulee tietoiseksi omasta toiminnastaan laajemmassa yhteisössä. (Kurki 2000, 19–20.)

Yleisesti sosiaalipedagogisessa työssä tärkeät ja korostavat periaatteet ovat yhteisöllisyys ja osallisuus. Yksilöltä odotetaan yhteiskunnan jäsenyyttä sekä kriittistä, että vastuullista suhteen luomista siihen yhteiskuntaan, jossa elää ja johon kuuluu. Ihmisiä kannustetaan liittymään ja osallistumaan erilaisiin yhteisöihin, kehittämään itseään ja siten vaikuttamaan omaan elämäänsä. Ihminen voi itse valita ryhmänsä, jolloin epävirallisiin ryhmiin liittyminen tuo turvallisuutta, itsetunnon kohentumista vertaistuen avulla sekä tiedon saamista ja jakamista. Ryhmään kuuluminen lisää turvallisuutta sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta, jolloin lisätään ryhmän jäsenten jaksamista myös omassa työssään saavuttamalla haastavia tavoitteita ryhmän tuella. (Hämäläinen 1999, 62–67; Laine 2005, 186; Pennington 2005, 14–15.)

Vaikutusvaltainen innostamisen puolestapuhuja Argentiinalainen Ezequiel Ander-Egg on määritellyt innostamisen Kurjen mukaan seuraavasti:

”Sosiokulttuurinen innostaminen on ihmisten elämänlaadun kehittämiseen liittyvien, osallistuvaan pedagogiikkaan perustuvien sosiaalisten käytäntöjen yhdistelmä. Käytäntöjen lopullinen tavoite on edistää ihmisten omaa osallistumista kulttuuriseen kehittymiseensä luomalla tilanteita ja mahdollisuuksia ihmisten väliselle kommunikaatiolle ja vuorovaikutukselle.” (Kurki 2000, 21).

Kurki ym. määrittelevät, että innostaminen rakentuu kolmesta ulottuvuudesta: pedagoginen, sosiaalinen ja kulttuurinen. Näitä kolmea keinoa käyttämällä ihminen sitoutuu yhteisöönsä, mutta samalla hänen persoonalliset arvonsa, oman vastuunsa tiedostaminen, motivaationsa ja asenteensa kehittyvät vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Sosiaalisessa ulottuvuudessa ihminen kohdentaa omaa suhtautumistaan toisiin ihmisiin osallistumalla eri toimintoihin ja integroitumalla yhteisöön, kun taas kulttuurillisessa ulottuvuudessa pyritään ihmisen luovuuden ja ilmaisukyvyn esilletuomiseen. (2006, 81–82.) Kehittämispäivässämme nämä kolme ulottuvuutta nousivat myös esille. Luovuus esiintyi kuvataiteen avulla,

osallisuus ja vastuu määräytyivät tuotoksina, jotka osallistujat tuottivat tutkimuskysymyksiimme.

Sosiokulttuurinen innostaminen tulee aina olla suunniteltua päämäärään tähtäävää toimintaa ja siitä pitää löytyä eri elementtejä, joista Kurki (2000, 24–28) kirjassaan Sosiokulttuurinen innostaminen mainitsee. Innostaminen on liikkeen aikaansaamista sosiaaliseen muutokseen, mutta myös kasvatuksellista innostamista, jolla saadaan pysyvä osallistava toiminta ihmisen elämään. Innostamisessa on myös kyse kulttuurisesta demokratiasta, jolloin kaikilla ihmisillä on kyky toimia elämänlaatunsa hallitsijana, mutta samalla myös luoda itselleen sosiaalisia ryhmiä, joiden toiminnassa haluaa olla itse mukana. Innostamiseen lasketaan vielä kuuluvaksi ihmisen tiedostaminen omien ongelmien suhteen, jolloin hän vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa pyrkii ratkaisemaan ongelmia. (Kurki ym. 2006, 83–84.)

Sosiokulttuurinen innostaminen tulee aina perustua ihmisen omaan haluun ja osallistumiseen toiminnan alusta lähtien suunnittelusta arviointiin saakka. Tämän vuoksi sosiokulttuurinen innostaminen on osallistamista, joilla rakennetaan inhimillinen yhteiskunta, jossa kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa. (Kurki ym. 2006, 84.) Tästä syystä kehittämispäivää ei liitetty Valmennustaito ry:n järjestämän koulutuksen yhteyteen tai muuhun toimintapäivään. Kehittämispäivä järjestettiin yksittäisenä päivänä, jolloin osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja oma-aloitteista. Innostaminen on yhteisten kokemusten jakamista ja aikaansaamista, jolloin vahvistetaan yhteisöön kuuluvuuden tunnetta ja saadaan ihmiset toimimaan yhteisön hyväksi.

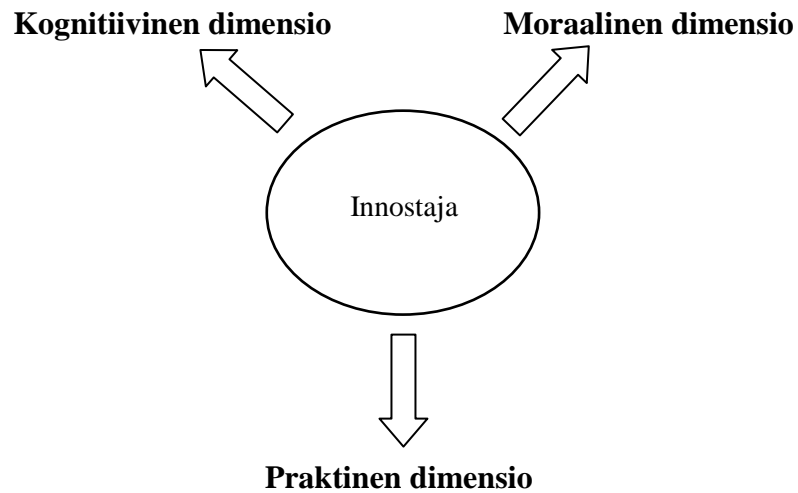
Innostaminen on muutakin kuin vain pedagogista, sosiaalista ja kulttuurista, sillä siinä voidaan nähdä esimerkiksi tuotantotehtävä, välittäjänä toimimisen tehtävä, mutta myös valaistumisen taisteleva tehtävä. Tuotantotehtävä käsittää tuotoksen tai projektin, joka konkreettisesti tehtävässä tuotetaan. Tämä voi pitää sisällään dialogista keskustelua, sosiaalisten suhteiden luomista ja vastuun ottoa, johon kehittämispäivämme katsomme lukeutuvan. Välittäjänä toimimisen tehtävänä on taas innostaja, joka toimii fasilitaattorina eli keskustelun mahdollistajana ja käynnistäjänä. (Kurki ym. 2006, 86–87.) Fasilitaattori helpottaa, organisoi ja yllä-

pitää dialogia selkeyttäen tavoitteita asiakkaalle ja herättämällä hänessä kyvyt muutokseen, johon me myös opinnäytetyössämme pyrimme.

Valaistumisen taistelevassa tehtävässä pyritään vaikuttamaan osallistujien omiin tunteisiin, jolloin selkeytetään heidän tunteitaan ja ajatuksiaan kohdentamalla ne tulevaisuuteen. Valaistumisen taistelevassa tehtävässä tilanne hahmotetaan ja ymmärretään, jolloin tiedostaminen ja arviointi korostuvat ja asiakas työstää tulevaisuudenkuvaa uudella tavalla. Tämä nousi myös esille kehittämispäivämme kulussa, kun kartoitimme valmentajien tarpeita omaan jaksamiseensa tulevaisuudessa. (Kurki ym. 2006, 86–87.)

Neuropsykiatrinen valmentaja toimii vuorovaikutuksessa autettavan kanssa sosio-kulttuurisen innostajan roolissa. Neuropsykiatrinen valmentaja ei anna valmiita vastauksia tai malleja valmennettavalleen, vaan pyrkii siihen, että valmennettava itse löytää ratkaisut omiin ongelmiinsa käyttämällä praktisia, eli käytännöllisiä esimerkkejä, kuten kuviossa 1 asiaa havainnollistetaan. Innostajan tulee itse olla innostunut asiasta, sillä ilman omaa innostumista ei voi toimia fasilitaattorina, eikä mielestämme myöskään neuropsykiatrisena valmentajana.

Innostajan roolissa vaaditaan näiden ominaisuuksien lisäksi monia muita fyysisiä ja moraalisia taitoja eli ruumiillista ominaisuutta ja tietoa oikeasta ja väärästä. Kuviossa 1 esitetään, että innostajan rooli on hyvin moniulotteinen, jolloin kognitiivisessa eli tiedollisessa ulottuvuudessa tarvitaan reflektiokykyä toimimaan nopeastikin. Affektiivisessä eli tunteisiin pyrkivässä ulottuvuudessa vaikuttaa emotionaalinen tasapaino, kuin taas sosiaalisessa ulottuvuudessa tärkeää on empaattisuus ja motivointikyky. Innostajalla täytyy myös olla moraalista dimensiota, eli tietoa mitä varten työskennellään, joka ilmenee luotettavuutena. Ammatillisesti sosiaalisen innostajan tulee kyetä tulkitsemaan ympärillä olevaa maailmaa laajalalaisesti kyetäkseen auttamaan autettavia ihmisiä. (Kurki ym. 2006, 89.)



KUVIO 1. Innostajan dimensiot (mukailtu Terhart 1998, 441)

Sosiokulttuurista innostamista on maassamme käytetty kasvatus- ja sosiaalialalla, mutta myös vapaan sivistystyön kentällä, kuin myös yhteisöjen ja yhdistysten kehittämisen kentällä. Nuorisoliikkeen julkaisussa ”Innostuskirja. Nyt” (2002) ihminen nähdään vapaana, joka etsii ratkaisuja parempaan huomiseen uskaltuen toivoa sitä. Kahleista riisuutuminen merkitsee uuden oppimista, jolloin elämä täyttyy jälleen toivolla ja välittävällä asenteella kanssaihmisistä. (Kurki ym. 2006, 90.)

Opinnäytetyömme kehittämispäivässä meidän tuli olla innostajia tavoitteena saada neuropsykiatrisilta valmentajilta tietoa heidän toiveistaan ja tarpeistaan, mutta yrittää myös sitouttaa heitä uuden yhdistyksen toimintaan tulevaisuudessa. Erilaisien ryhmäharjoitteiden ja – tehtävien avulla pyrimme luomaan päivästä yhteisöllisen tapahtuman, joka sitouttaa jatkossakin valmentajat yhteistyöhön toistensa kanssa ja toimimaan aktiivisina jäseninä Valmennustaito ry:ssä.

5 COACHING

Kautta historian on erilaisia valmennusmuotoja käytetty niin urheilussa, työelämässä kuin monessa muussakin asiayhteydessä. Suomen kielen perussanakirja (1994, 469) määrittelee valmentaa sanan siten, että siinä harjoitetaan jotakuta tai joitakuita tiettyyn tehtävään tai tiettyyn suoritukseen. Suomi-englanti-suomi-sanakirja määrittelee taasen sanan coach olevan valmentaja tai valmentaa. (Rekiaro & Robinson 2008, 831).

Hirvihuhta (2006, 6-7) määrittelee valmentamisen olevan tänä päivänä menetelmiä, keinoja ja asenteita, joilla saadaan valmennettava asettamaansa tavoitteeseen tai jopa ylittämään ne. Hän määritteleekin, että valmentaminen, englanninkieliseltä termiltään coaching, liitetään hyvin paljon urheiluun. Coaching liittyy tänä päivänä yhä enemmän myös opetukseen tai yksityiselämän tilanteisiin, jolloin valmentaja on ulkopuolinen henkilö, joka tarjoaa omaa osaamistaan sitä tarvitsevalle.

Coaching eli valmentaminen jakautuu kahteen osioon, joista toinen Business käsittelee pääsääntöisesti työ- ja liike-elämää. Personal Coaching tai Life Coaching käsittävät pääsääntöisesti taasen yksityiselämään liittyvää valmennusta. (Hirvihuhta 2006, 8.) Katsomme, että neuropsykiatrisen valmennus kuuluu jälkimmäiseen valmennukseen, sillä siinä työskennellään yhdessä valmennettavan kanssa ja hänen yksityiselämäänsä koskevien asioiden parissa.

Valmennuksen lähtökohtana neuropsykiatrisessa valmennuksessa on etsiä voimavaroja ratkaisusuuntaisella ajattelutavalla, jolloin aikaisemmin opittua pystytään hyödyntämään myös tulevaisuudessa. Valmennuksessa asiakas itse näkee omat mahdollisuudet vaikuttaa omaan elämäänsä ja käyttäytymiseensä. Opitut mahdollisuudet vahvistavat hänen identiteettiään, jolloin voidaan puhua kognitiivisesta psykologiasta. Kognitiivisen psykologian mukaan meidän tietoisuutemme muodostuvat tunteista, havainnoista, toiminnasta ja ajatuksista, mutta ennen kaikkea tahdosta. Valmentaja ei ole se, joka tekee tulkinnat valmennettavastaan, vaan sen tekee valmennettava itse, jolloin hän havainnoi omista mahdollisuuksistaan vaikuttaa omiin toimintatapoihinsa vahvistamalla omaa identiteettiään. (Hirvihuhta 2006, 13–14.)

Tunnustan, että auttaminen on mahdollista ja hyväksyttävää vain yhteistyössä asiakkaan kanssa ja hänen suostumuksellaan. En ole hänen pelastajansa, vaan hän on itse valintansa tekijä ja oman elämänsä paras asiantuntija. Vastuu työstäni on kokonaan minun, mutta asiakas asettaa ne rajat, joissa voin toimia. Yhteistyössämme olemme osallisia toistemme elämästä, mutta emme sen määrittelijöitä emmekä käskijöitä.” (Martti Lindqvist 1992, 201–202).

5.1 Neuropsykiatrinen valmennus

Neuropsykiatrinen valmennus on tuki- ja ohjausmenetelmä kaikenikäisille ihmisille, jotka tarvitsevat erilaisista neuropsykologisista ongelmista johtuen tukea ja ohjausta erilaisissa elämän- ja arjenhallintaan liittyvissä asioissa. Valmennuksesta on apua esimerkiksi ADHD-, Asperger- ja Tourette -henkilöille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille tai muille autismin kirjon diagnoosin omaaville henkilöille. Valmennus antaa välineitä arjen saamisessa sujuvaksi silloinkin, kun arjen hallinta tai oman toiminnan ohjaaminen on erityisen haasteellista. (Huotari & Tamski 2010, 16.)

Neuropsykiatrisena valmentajana voi toimia vain kyseisen koulutuksen saanut henkilö, joka hyödyntää aikaisempaa vahvaa koulutus pohjaansa esimerkiksi sosi-aali-, terveys- tai kasvatusalalta. Koulutuksen järjestäjinä voivat toimia eri tahot ja yleensä koulutus on maksullista. Sen lisäksi, että valmentaja omaa monipuoliset ohjausmenetelmät, hänen tulee omata vankka ammattieettinen näkökulma omaa työtään kohtaan. (Huotari & Tamski 2010, 239.)

Tällä hetkellä valmennusta on olemassa eri elämän osa-alueilla ja tulevaisuudessa erilaisia valmennusmuotoja ja – alueita tulee varmasti vielä lisää. Nykyisin neuropsykiatrisen valmennuksen rinnalla kulkevia valmennuksia tarjotaan ainakin ihmisen henkilökohtaiseen kasvuun ja muutokseen liittyen. (Huotari, Niiranen-Linkama, Siltanen & Tamski, 2008, 5.)

Valmennus on hyvin käytännön läheistä, tavoitteellista toimintaa ja liikkeelle lähdetään aina valmennettavien tarpeista. Valmennuksella pyritään valmennettavan elämän- ja arjenhallinnan lisääntymiseen, vahvuuksien ja voimavarojen esille

tuomiseen sekä uusien käyttäytymismallien löytämiseen hankalissakin tilanteissa. Valmentaja siirtää toimintamalleja ja toimintatapoja valmennettavalle, ei teoreettisesti neuvomalla ja opettamalla, vaan ohjaamalla, mallintamalla ja yhdessä teke-mällä asioita valmennettavan kanssa. (Kulmala 2010, 6-9.)

Valmennuksesta voi löytyä apua lähes kaikkeen, jossa ihminen kokee tarvitsevan sa apua. Valmennusta käytetään tänä päivänä esimerkiksi rahan käytön hallinnan opetteluun, ruokahuoltoon, sosiaalisten taitojen opetteluun, työhön, opiskeluun ja itsestä huolehtimiseen. Valmennusta voi saada niin yksityisenä ihmisenä kuin sosiaalitoimen asiakkaanakin. On kuitenkin muistettava, ettei suuria ihmeitä tapahdu hetkessä. Pienin askelin valmennettava ja valmentaja kulkevat yhdessä matkaa kohti alussa asetettuja tavoitteita tai niiden toteutumista. Positiivisen palauteen avulla valmentaja lisää valmennettavan sitoutumista, motivaatiota ja luot-tamusta. (Kulmala 2010, 6-9.)

5.2 Valmentaja fasilitaattorina

Neuropsykiatrinen valmennus perustuu dialogiin, johon aikaisemmin opinnäyte-työssämme jo viittasimme. Sosiaalisessa dialogissa pyritään siihen, että autettava ymmärtää itse, mitä hänen tulisi tehdä, jotta tilanne parantuisi. Autettava on siis itsensä auttaja ja elämänsä hallitsija. (Hämäläinen 1999, 66.)

”Autan asiakastani sen tiedon, osaamisen ja kokemuksen varas-sa, joka minulla ammatissani on, arvostaen omaa työtäni ja ammatillisuuttani.

Samalla haluan olla persoonana yhteydessä asiakkaaseen ja annan itselleni luvan spontaaniin itseni ilmaisemiseen, intuitioni hyväksikäyttöön ja luovuuteni toteuttamiseen asiakkaani par-haaksi.

Samoin hänellä on lupa olla oma itsensä ja jakaa kaikkea sitä kokemusta, mikä hänen yksilölliseen ihmisyyteensä liittyy. Se myös auttaa minua pyrkimyksessäni asettua hänen asemaansa hänen auttajanaan.”(Martti Lindqvist 1992, 203).

Valmentaja toimii dialogissa eräänlaisena fasilitaattorina eli keskustelun mahdollistajana ja käynnistäjänä. Valmentaja huolehtii siitä, että keskustelu etenee kohti tavoitteita ja kyseenalaistaa entiset ongelmat tai käytöshäiriöt. Valmentajan rooli on toimia aktiivisena kysymysten esittäjänä, jolloin kysymysten avulla pyritään valmennettavaa tuomaan esille omia ajatuksiaan, omia tavoitteitaan ja sitoutumalla niiden saavuttamiseksi etsimään luovia ratkaisutapoja. (Hirvihuhta 2006, 50–54; Kurki ym. 2006, 86.)

Personal Coaching tai Life Coaching perustuvat henkilökohtaisen elämän kysymyksiin. Tällaisessa valmennuksessa nousee esille valmennettavalle tärkeät henkilökohtaiset asiat, sekä tavoitteet, joihin valmennuksella pyritään. Henkilökohtaisessa valmennuksessa tulee kiinnittää huomiota onnistumisiin ja valmennettavan voimavaroihin ja siten valmennus muistuttaa osittain terapiaa. Neuropsykiatrisen valmentajakoulutuksen käynyt henkilö ei ole terapeutti, sillä valmennuksessa on pääsääntöisesti kyse toiveista ja tavoitteista, joihin valmennettava pyrkii omatoimisesti valmentajan avustuksella. (Hirvihuhta 2006, 136 – 139.)

5.3 Valmennettavan ja valmentajan vuorovaikutus

Vuorovaikutus käsittää kaksi ilmaisullista muotoa – sanattoman ja sanallisen viestinnän. Sanaton viestintä pitää sisällään ilmeet, eleet ja muut kielen ulkoiset viestintämuodot ja se voi olla hyvinkin ristiriidassa sanallisen viestinnän kanssa. Sanallinen, eli verbaalinen viestintä liitetään puhutteluun ja kirjoitettuun kieleen, mutta myös sen ymmärtämiseen, jolloin kielellä on tärkeä rooli viestinnässä. (Vilén, Leppämäki & Ekström 2008, 20.)

Valmennusprosessi perustuu sekä sanattomaan, että sanalliseen vuorovaikutukseen, jonka keskeisinä elementteinä ovat läsnäolo ja kuuntelu. Hyvällä valmentajalla on taito kuunnella valmennettavan sanomaa, ilmeitä ja ilmaisuja liittämällä käsiteltävä asia jo mahdollisesti aikaisemmin kuulemaansa teemaan avoimilla kysymyksillä, jotka alkavat yleisemmin jollakin kysymyssanalla, jolloin kysymyksestä tulee selkeä ja lyhyt. Näin päästään käsittelemään yksittäisiä asioita. Vain näin toimimalla valmennettava kykenee antamaan suorita vastauksia ja joissa

joutuu kehittämään omia ratkaisukeinojaan. On muistettava, että suljettujakin kysymyksiä pitää esittää, jolloin kyetään vahvistamaan valmentajan suorittamia havainnoiteja. Suljettuun kysymykseen valmennettava voi tähdentää mielipidettään vastaamalla kyllä tai ei. (Hirvihuhta 2006, 56–76.)

Vuorovaikutuksellinen tukeminen eli counselling, tarkoittaa valmennettavan ymmärtämistä ja tukemista kuuntelun, kysymysten, eleiden ja ilmeiden, että tiedon jakamisen muodossa. Vuorovaikutuksellinen tukeminen on sosiaali- ja terveystieteiden alalla, kuin myös kasvatusalalla työskentelevien ammattilaisten perusammattitaitoa, jota pystyy kehittämään koko eliniän. Ammatillisessa tukemisessa tiedotetaan ja neuvotaan asiakasta, mutta pedagogisessa työotteessa voidaan käyttää myös terapeutteja, jolloin asiakkaalle annetaan suoria ohjeita ja neuvoja. Vuorovaikutuksellinen tukeminen pitää sisällään myös kysymyksiä, toimintaa ja mahdollisuuden osoittaa omia tunteitaan ja ilmaista omia ajatuksiaan, jotta asiakas tuntee voimiansa kasvavan ongelmiensa keskellä. Tällöin voidaan puhua myös motivoivan haastattelun metodista, joka on asiakaskeskeistä ja lähtee valmennettavan omista tarpeista. Vuorovaikutuksellisessa tukemisessa auttaja tukee autettavan tietoista puolta ja niitä voimavaroja, joita hänellä itsellään jo on liikkumalla nykyhetkessä ja tulevaisuudessa. (Vilen ym. 2008, 11–13.) Mielestämme neuropsykiatrinen valmennus on vuorovaikutuksellista tukemista valmennettavalle, sillä valmennus käsittää kysymyksiä, toimintaa ja omien ajatusten ilmaisuja.

5.4 Mentorointi valmennuksessa

Käsite mentor on lähtöisin Kreikan mytologiasta, jolloin kuningas Odysseus pyysi Mentor -nimistä henkilöä toimimaan poikansa neuvojana, valmentajana, sekä kasvattajana. Mentorin tehtävänä oli auttaa nuorukaista kasvamaan elämäntehtäväänsä, jolloin Mentor oli nuorukaista huomattavasti vanhempi ja kokeneempi viisas mies, jolla oli tietämystä elämästä. Nykyisin mentori määritellään kokeneeksi ja osaavaksi henkilöksi, jolla on halu jakaa tietoa ja osaamistaan, sekä kokemuksiinsa ohjattavalleen samalla tukemalla häntä ammatillisesti katsottuna. (Väistö 2004, 8.)

Mentoroinnissa on usein kyse uuden työntekijän perehdyttämisestä työhön vanhan ja kokeneemman työntekijän toimesta. Mentorointi on myös ohjausta ja tukea, jota kokenut ja arvostettu työntekijä luovuttaa nuoremmalle kehittyvälle työntekijälle. Tällöin puhutaankin kokemuksesta oppimisesta, sillä sitä tarvitaan tiedon, osaamisen ja kokemusten siirtämiseen toiselle henkilölle. Mentorointi edistää ja nopeuttaa uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön luottamuksellisessa, kunnioittavassa ja sitovassa suhteessa kokeneen työntekijän ohjauksessa. Mentorointi tapahtuu vain yhteisten tavoitteiden kautta, joiden mukaan yhdessä edetään tiedon ja ohjauksen siirtämiseksi. (Kanerva-Lehto & Lehtonen 2007, 46; Väistö 2004, 8.)

Tärkeää mentoroinnissa on niin kutsutun hiljaisen tiedon siirtäminen uudelle työntekijälle organisaation sisällä. Tällainen tiedostamatonkin tiedonsiirto on myös mentorointia, sillä se käsittää tietoja ja taitoja, joita ei ole oppikirjoista omaksuttavissa, vaan ne tulevat esille kokemuksen kautta. Usein kokenut työntekijä ei tiedostakaan hallitsevia tärkeitä ominaisuuksia, jolloin mentoroinnin avulla ne tulevat uudelle työntekijälle tietoon. Mentorien syvä osaaminen, alan erityistuntemus ja kokemus tuodaan esille uudelle työntekijälle dialogin avulla, josta molemmat oppivat ja kartuttavat osaamistaan. (Kanerva-Lehto & Lehtonen 2007, 47; Väistö 2004, 8.)

Mentorointi erotetaan tuutoroinnista siinä, että tuutorointi on ”oppimisen ohjaamista” kokeneemmalta opiskeluyhteisön jäseneltä vähemmän kokeneelle. Sekä mentoroinnissa, että tuutoroinnissa on kyse kahden ihmisen välisestä suhteesta, jolloin arvostettu ja kokeneempi kollega luovuttaa tietoa ja taitoa nuoremmalle kollegalleen tavoitteellisella toiminnalla. Näin mentorointiin liittyy myös kouluttajan, ohjaajan kuin valmentajan käsitteet, joissa kaikissa korostuu tasa-arvoisuus, luottamuksellisuus ja vuorovaikutus kahden henkilön välillä. (Kanerva-Lehto & Lehtonen 2007, 47 – 48.)

Mentorointi menetelmänä on hyvin ajankohtainen, sillä suuret ikäluokat ovat siirtymässä pois työmarkkinoilta ja heidän kokemukset ja tiedot halutaan säilyttää työpaikoilla. Mentoroinnissa on kyse myös vertaistuesta ja palautteen annosta, mutta on muistettava, ettei opittu ammattitaito ole aina pysyvä. Kehittyäkseen hyväksi työntekijäksi tulee olla kiinnostunut omasta työstään ja sen kehittämises-

tä, jolloin ammattitaito kehittyy ikääntymisen myötä, jolloin myös työyhteisö kehittyy koko ajan. Työyhteisön hyvinvoinnin katsotaankin muodostuvan työntekijöiden osaamisesta. (Väistö 2004, 19–22.)

Otala (2003) on kirjoittanut, että yksilön oppimista tärkeämpää on voida oppia yhdessä, jolloin ei riitä, että yksilöt lisäävät omaa osaamistaan kouluttautumalla, vaan se opittu tieto on saatava myös muiden työntekijöiden käyttöön. Osaaminen ja tieto kulkevat työyhteisöissä ja organisaatioissa ihmisten kehittäessä itseään, mutta on muistettava, että se kulkee myös työyhteisöstä tai organisaatiosta pois, ellei sitä jaeta. Hyvän työyhteisön muodostavat työntekijät, jotka vastaavat omalta osaltaan työn toimivuudesta ja ilmapiiristä positiivisella suhtautumistavalla. (Väistö 2004, 22.)

Valmentaja on eräänlainen mentori valmennettavalleen. Hänen toimenkuvansa on lähes samanlainen, etäisyyttä saattaa vain olla enemmän. Valmentaja voi olla tavoitettavissa mihin vuorokauden aikaan tahansa riippuen sopimuksesta, jonka valmentaja ja valmennettava ovat tehneet. Valmennustaito ry:n jäsenien kesken luomalla vertaistukea kokeneempien neuropsykiatristen valmentajien tieto ja taito välittyyne kokemattomille valmentajille, jolloin he hyötyisivät tästä vertaistuesta.

6 VALMENNUSTAITO RY

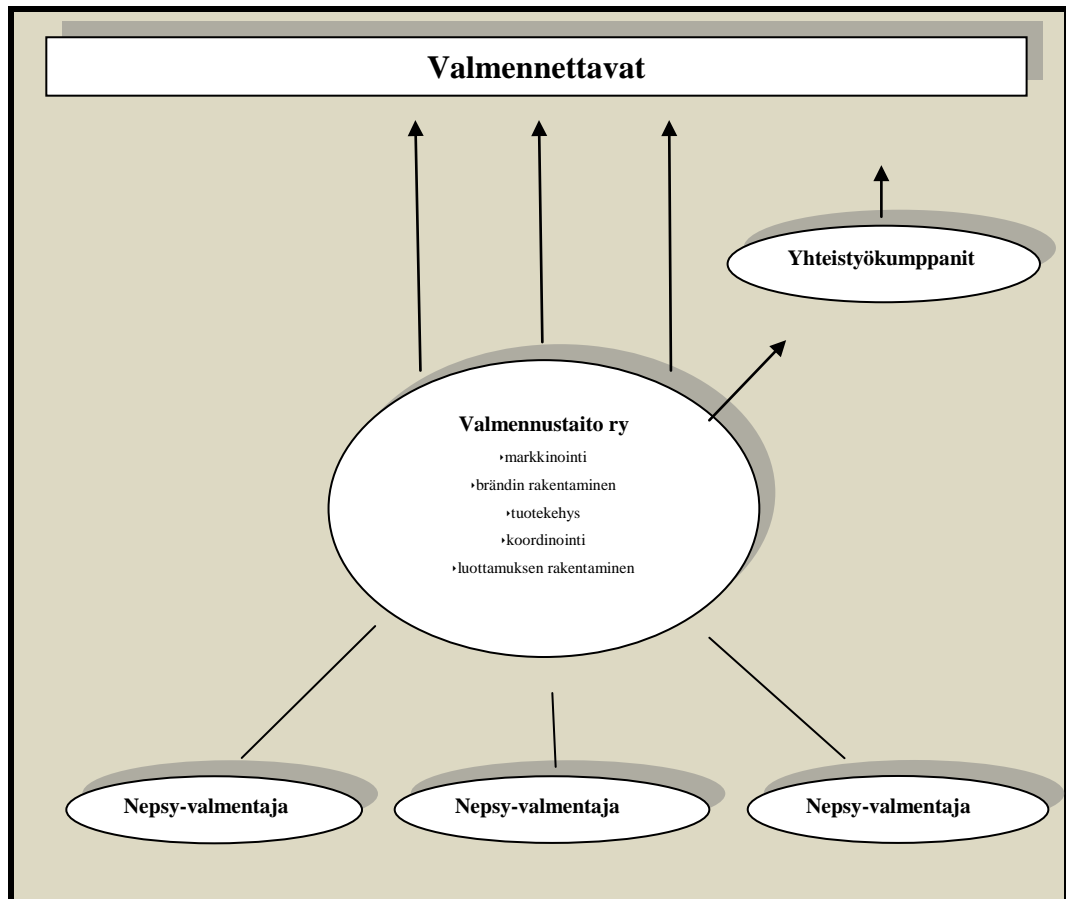
Valmennustaito ry on Mikkelissä perustettu valtakunnallinen yhdistys, jonka tarkoituksena on tukea neuropsykiatristen valmentajien työtä ja saada valmennustoimintaa tunnetummaksi ja näkyvämmäksi. Perusajatuksena Valmennustaito ry:llä on toimia neuropsykiatrisia erityisvaikeuksia omaavien henkilöiden ja heidän omaistensa tukena.

Yhdistyksen tarkoituksena on auttaa valmentajia verkostoitumaan tarjoamalla heille koulutusta ja työnohjausta. Yhdistyksen on mahdollista toimia linkkinä eri viranomaisten välillä konsultoimalla ja tiedottamalla valmennuksen mahdollisuuksista ja vaikutuksista.

Itsenäistyvien nuorten ja syrjäytyneiden aikuisten ehkäisyssä erilaiset valmennustekniikat sekä kuntouttavat ryhmätoiminnot ovat osoittautuneet tehokkaiksi menetelmiksi. Nämä menetelmät tukevat myös neuropsykiatrisia erityispiirteitä omaavien lasten vanhempia heidän vaativissa kasvatustehtävissä.

Valmennustaito ry:n hallituksen muodostavat tällä hetkellä kuusi neuropsykiatrisen valmentajakoulutuksen käynnyttä henkilöä ja yhdistykselle on laadittu perustamisasiakirja Mikkelissä 4.8.2009 ja 8.12.2009 yhdistys on merkitty yhdistysrekisteriin. (Valmennustaito 2010)

Opinnäytetyön tekijöillä ei työn tekovaiheessa ollut mitään tietoa yhdistyksen jäsenistä, joita oli kutsuttu toiminnallisen opinnäytetyömme kehittämispäivään. Heidän iästään, sukupuolestaan, työkokemuksistaan tai muista oleellisesti vaikuttavista asioista ei myöskään ollut tietoa.



KUVIO 2. Veturiyrittymalli (Toivola 2006, 87.)

Keskeistä verkostossa on veturiyrittäjä (Valmennustaito ry), joka kokoaa verkoston (Nepsy -valmentajat) ja huolehtii näiden kehittämisestä, toimivuudesta ja markkinoinnista. Kun verkosto vakiintuu, se tarvitsee tehokasta koordinaatiota ja johtavan yrityksen tai muun rakenteellisen ratkaisun. Valmennustaito ry:n tehtäviksi voidaan määritellä visioiden luominen koko verkostolle, vahvan tuotekuvan eli brändin ja tehokkaiden järjestelmien tuottaminen, luottamuksen ja vastavuoroisuuden ilmapiirin rakentaminen sekä uusien valmentajien sekä yhteistyökumppaneiden hankintaan panostaminen. (Toivola 2006, 87.)

Kuviossa 2 esitetään verkostomalli, jossa veturin rooli on keskeinen. Veturina toimii Valmennustaito ry, joka vastaa yritysketjun toiminnasta asiakkaiden suuntaan ja markkinoi kokonaisratkaisua asiakkaalle.

7 NEPSY-VALMENTAJIEN VERKOSTOITUMINEN

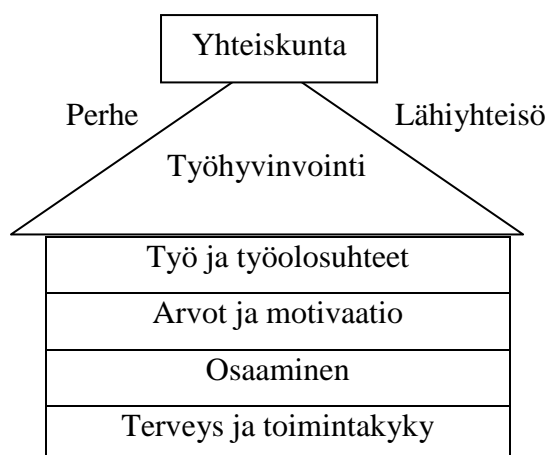
Verkostot määritellään kahden tai useamman itsenäisen yrityksen tai henkilön väliseksi, pitkäaikaiseksi yhteistyösuhteeksi, jossa edellä mainitut toteuttavat yhteistyössä liiketoimintaa saavuttaakseen vahvemman kilpailuaseman. Yrittäjyyteen liittyvä verkostokyvykyys tarkoittaa yrittäjän kykyä rakentaa, kehittää ja johtaa verkostoja sekä käyttää verkostoja strategisena välineenä. (Toivola 2006, 22.)

Opinnäytetyöhömmä soveltuvia verkostotyyppisiä olivat vuorovaikutusverkostot, jossa itsenäiset yrittäjät olivat yhteydessä toisiinsa suhteella, joiden kanssa ei tehty kauppaa vaan vaihdettiin tietoa ja kokemuksia. Näissä tilanteissa ammatinharjoittaja haki verkostojen kautta vertaistukea sekä tukiverkostoa. (Toivola 2006, 25).

Verkkomaiset suhteet ovat menestyksen salaisuus monilla aloilla, joilla lyhyet, kiihkeät työsuhteet ovat tavallisempia kuin pitkäaikainen sitoutuminen samaan organisaatioon. Tällaisessa muuttuvassa ympäristössä, jossa jokaista projektia varten kootaan oma väliaikainen virtuaaliorganisaatio, ihmiseltä ei enää kysytä, kenelle hän on tehnyt töitä. Tänä päivänä häneltä kysytään, että kenen kanssa hän on työskennellyt ja keneen pitää edelleen yhteyttä. (Goleman 2006, 242–243.)

7.1 Valmentajan työhyvinvointi

Työssä jokaisen jäsenen toiminta vaikuttaa muiden työntekijöiden toimintaan ja siksi työhyvinvoinnista pitää pyrkiä pitämään tiukasti kiinni. Työhyvinvointiin voidaan katsoa kolme asiaa: työ, työyhteisö eli organisaatio ja ihminen itse. Hyvään työhön katsotaan liittyvän mielenkiintoa, oppimista, päätöksentekoon osallistumista, tukea, mutta myös haastetta ja autonomiaa. Työkyky muodostuu ”talosta”, jossa perhe, yhteiskunta ja lähiyhteisö vahvistavat työkykyä muun muassa työolosuhteiden, arvojen ja terveyden toimesta, joka kuviossa 3 esitetään. Silloin kun työntekijällä on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky hallinnassa ja tietoa, taitoa ja osaamista omin motivaatiokeinoin työskennellä, niin työyhteisökin on toimiva. (Spiik 2004, 41–44.)



Kuvio 3. Työhyvinvointi (mukailtu Spiik 2004, 41–44.)

Maslow on kuvannut työhyvinvointia siten, että ihmisillä on erilaisia perustarpeita muun muassa fysiologisia, turvallisia, läheisiä, arvostavia ja itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeita. Psykkinen eli henkinen hyvinvointi koostuu itsensä toteuttamisesta ja arvostuksesta, mutta myös läheisyydestä, kun taas sosiaalinen näistä kahdesta viimeisestä lisättynä turvallisuuden tarpeella. Fyysinen hyvinvointi käsittelee taasen fysiologiset tarpeet, mutta myös turvallisuuden. Näiden kaikkien tarpeiden ollessa sopuinnussa työntekijä on sisäistänyt omat arvonsa ja ihanteensa ja hänellä on niin sanottua sisäistä voimaa, tehdä työtä. (Rauramo 2004, 39–40.)

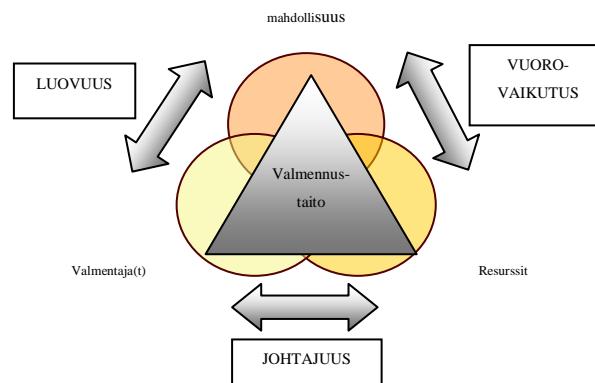
Työtyytyväisyys muodostuu asenteesta, joka on myönteinen omaa työtään kohden ja kokonaisvaltaisesti työ antaa merkitystä tekijälleen. Sen pitää olla kuitenkin kokonaisvaltaista, jolloin työhön sitoudutaan, mutta se voi olla myös urasuuntautunutta, ammattiin sitoutumista ja organisaatioon sitoutumista. Hyvinvoivalla työpaikalla on hyvä ilmapiiri, sillä on kattava työterveys ja – turvallisuus, mutta se tekee jatkuvaa yhteistyötä keskenään. Sitä hallitsevat työyhteisön arvot ja osaaminen, mutta sitä johdetaan myös ammattitaidolla. (Rauramo 2004, 39–40.)

Tarkoituksenamme oli parantaa sekä omaa että muiden valmentajien työhyvinvointia laittamalla verkostoituminen alulle Valmennustaito ry:n neuropsykiatristen valmentajien keskuudessa. Kehittämispäivän aikana saimme tutkimuskysymyksiimme vastaukset käyttämällä sosiokulttuurista innostamista päivän aikana. Val-

mennustaito ry mahdollisesti hyödyntää tutkimustuloksia tulevaisuudessa. Tällä tavoin meillä olisi mahdollisuus saada tulevaisuudessa vertaistukea kohdatesamme työuupumusta tai ongelmia valmennettavien auttamisessa.

7.2 Valmentajan rooli

Valmentajan tulee olla verkostoituessaan innovatiivinen eli hänen tulee tarvita uutta tietoa, uusia tapoja tehdä asioita ja uutta osaamista kehittäessään omaa osaamistaan että uusia tuotteitaan. Hän haluaa jakaa omaa osaamistaan myös muille, sillä valmentajat pyrkivät olemaan joustavia ja nopeita muuttumaan. (Toivola 2006, 39.)



KUVIO 4. Valmentajan rooli (mukailtu Toivola 2006, 39.)

Kuviossa 4 yhdistetään valmentajan rooli mahdollisuuksien näkijänä, resurssien hankkijana, luovana innostajana sekä johtajana. Verkostomaisesti toimiva valmentaja haluaa panostaa vuorovaikutukseen sekä resurssien hankkimisessa että mahdollisuuksien havaitsemisessa. Hän hyödyntää myös omaa sosiaalista pääomaansa valmennustoimintansa kehittämisessä ja toimii tiiviissä yhteistyössä muiden kanssa. Liiketoimintasuunnitelma, sen sisältämät strategiavalinnat ja kasvuhaluus heijastuvat valmentajan ja Valmennustaito ry:n toimintaan. (Toivola 2006, 45.)

8 VERTAISTUKI

Vertaistuessa on kyse kahdesta tai useammasta henkilöstä, jotka antavat henkistä tai konkreettista tukea toisilleen, joilla on samankaltaisista ongelmista tai vaikeuksista saatuja kokemuksia. Se on omaehtoista ja yhteisöllistä tukea niiden ihmisten kesken, joilla yhdistyy lisääntynyt sosiaalisen tuen tarve, jolloin se ei aina ole taroituksenhakuista toimintaa, vaan sosiaalinen prosessi, joka ruokkii itseään. Oikea ja aito vertaistuki onkin samankaltaisten taustojen omaavien tukea, joka on mukana kaikessa ihmisten välisessä toiminnassa. (Kinnunen 2006, 35–36.)

Ihmiset ovat sosiaalisesti määräytyneitä, jolloin ollaan jatkuvasti sidoksissa toisiin ihmisiin, mutta samalla myös yhteiskuntaan. Sosiaalisuus rakentuu jokaisella eri tavalla riippuen ihmisten välisistä suhteista ja vuorovaikutuksesta. Ihminen voi kehittyä omaksi itsekseen vain ja ainoastaan yhteisössä, jolloin itsensä todentaminen tapahtuu peilaamalla itseään muihin. Sosiaalisen tuen avulla ihminen saa voimaa ja resursseja vuorovaikutuksessa toisten kanssa, jolloin hän tiedostaa oman minuutensa ja ainutlaatuisuutensa. (Kinnunen 2006, 37.)

Vertaistuessa nousevat esille monet ulottuvuudet, kuten tieto, tunne, tuki, toivo ja toiminta. Vertaistuki auttaa samassa tilanteessa eläviä ihmisiä tukevalla kokemusvaihdolla, joka tulee aina perustua luottamukseen, vapaaehtoisuuteen ja vaitiolovelvollisuuteen. Vertaistukea on pyrittykin määrittelemään monista eri näkökulmista ja lähtökohtaa lähellä on myös oma-apuryhmät, joiden osanottajilla on halua jakaa omia kokemuksiaan muiden kanssa ja siten lievittää omia henkilökohtaisia ongelmiaan auttamalla samalla muita. Tärkeää tuessa on henkinen tuki, joka pitää sisällään muun muassa välittämisen, arvostuksen, luottamuksen, kannustamisen ja kuuntelemisen. Vertaistuen avulla ihminen voimaantuu, jolloin omien kokemusten kertominen edesauttaa ihmisen omaa hyvinvointia. (Kokko 2009, 4.)

Ammattityöntekijä tarvitsee vertaistukea jakaakseen ilot ja surut ja tällaista työtä tekevän on hyvä huomata itse avun tarve, jolloin se tukee hänen työtään. Tutkitulla tiedolla ja vertaistuen kehittämisellä eri kokeiluun kyetään jakamaan tieto ja kokemus oman työn parissa työskentelevien henkilöiden kanssa, jolloin omien

tunteiden ja kokemusten jakaminen auttaa ymmärtämään myös toisen tunteita ja kokemuksia. (Kokko 2009, 5.)

Vertaistukitoiminta perustuu jaetulle kokemukselle, jossa samankaltainen elämäntilanne lisää samalla yhteenkuuluvuuden tunnetta. Vertaistuki antaa mahdollisuuden jakaa omia kokemuksiaan, mutta samalla saa kokemusten uudelleen arvioimisen ryhmän osalta. Tällainen kokemusten vaihto poistaa tunnetta omien ongelmien ainutlaatuisuudesta kiteytyen vertaistuen antajien tietoon, toimintaan ja tunteiden jakamiseen. Tärkeimmistä anneista vertaistukitoiminnassa on omien tunteiden purkaminen ja toisten ihmisten hyväksyntä niille. (Toppila 2010, 16–17.)

Vertaisryhmätoiminta tarkoittaa ryhmän toimintaa, joka yhdistää ryhmän jäseniä samalla tavalla, kuin vertaistuessa. On muistettava, ettei vertaisryhmätoiminta ole terapiaa, vaan sen tarkoituksena on tarjota tukea ryhmän jäsenille, joita yhdistää jokin samansuuntainen asia ja joka on koettu. (Strand, Kuusisalo & Keränen 2008, 8.)

Ryhmämuotoinen interventio eli sovittelu ja toiminta sosiaalisen tuen alueella käsittävät aina vertaistuen ja tukiryhmän. Vertaisryhmien toiminta perustuu usein johonkin aatteelliseen elämänkatsomukseen, kun taas tukiryhmissä toimii esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöstöä. Vertaisryhmät (self-help) perustuvat ryhmän jäsenten tukeen, jolloin keskinäisen tuen avulla pyritään auttamaan jäsenten tietoutta ongelmatilanteiden kohtaamisessa. Vertaistuen tarkoituksena on tarjota joko emotionaalista, eli tunteisiin perustuvaa tai materiaalista tukea jäsenilleen. Vertaisryhmien dialogisissa keskusteluissa jaetaan tietoa ja haetaan yhteistä ymmärrystä, jolloin otetaan reflektiivistä, eli heijastavaa etäisyyttä omaan minään ja annetaan mahdollisuus vaihtoehtoisille tulkinnoille. (Nyman 2008, 227- 232.)

Pennington (2005, 8-9) määrittelee pienryhmän sosiaalipsykologiassa siten, että psykologinen ryhmä koostuu ihmisistä, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään, tietoisia toisistaan ja tuntevat olevansa ryhmä. Tärkeä piirre on ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus, jonka ei tarvitse aina olla sanallista. Jäsenten tulee kuulua tuntevansa ryhmään ja sosiaalipsykologiassa ryhmällä on yhteiset tavoitteet ja rakenne.

Ryhmät jaetaan virallisiin ja epävirallisiin ryhmiin, jossa ensiksi mainittu on perustettu oman yleistarkoituksen edistämiseksi tai tietyn päämäärän saavuttamiseksi. Tällaiselle viralliselle ryhmälle voi organisaatio asettaa tehtäviä, jotka sen pitää saavuttaa. Viralliset ryhmät ovat yleensä pitkäikäisiä virallisen rakenteensa vuoksi. Epäviralliset ryhmät ovat koostuneet ihmisistä, jotka liittyy yhteen jokin kiinnostuksen kohde ja siten heidän välilleen syntyy keskinäinen riippuvuussuhde, jolloin vaikutetaan toisten käyttäytymiseen. Epäviralliset ryhmät ovat perustettu yksilöiden henkilökohtaisia tarpeita varten, jolloin ne voidaan kuvata myös oma-apuryhmiksi, joka määritellään ryhmäksi, jonka muodostavat ne ihmiset, jotka vapaaehtoisesti liittyvät käsittelemään tarpeitaan ja ongelmiaan. (Pennington 2005, 10–12.)

Oma-apuryhmät on Levy (1979) määritellyt neljään perustyyppiin, joista ensimmäinen on käyttäytymisen hallintaan tai muuttamiseen tähtäävät ryhmät, jonka tavoitteena on yhteisen käyttäytymisongelman hallinta. Toinen ryhmä on stressistä selviytymiseen ja keskinäiseen tukeen perustuvat ryhmät, joihin kuuluu terveyteen painottuvia ryhmiä. Kolmas ryhmä koostuu hengissä säilymiseen suuntautuneista ryhmistä, joiden koostumus syntyy yhteiskunnassa syrjinnän kohteena olevista ihmisistä. Viimeinen ryhmä on persoonallisuuden kasvuun ja itsensä toteuttamiseen pyrkivät ryhmät, joiden tavoitteena on kehittää itseään. (Kinnunen 2006, 36; Pennington 2005, 12–13.)

Niemistön mukaan ryhmä muotoutuu silloin, kun sillä on tietty koko esimerkiksi kahdesta henkilöstä ylöspäin ja sillä on joku tarkoitus kokoontua, luoda sääntöjä, olla vuorovaikutuksessa keskenään, mutta sillä on työnjaon merkeissä myös rooleja ja johtajuutta. Sosiologiassa ryhmän virallinen johtajuus muotoutuu ohjaajasta tai esimiehestä (Niemistö 2000, 16.)

Psykodraaman luoja Jacob Levy Moreno oivalsi ryhmän merkityksen ja kehitti ryhmäterapiaa koko elämänsä aikana. Jotta saa hankittua ryhmäymmärrystä, on suositeltavaa kokea se omatoimisesti jonkun ryhmän jäsenenä ja erilaisiin ryhmiin ihmiset kuuluvat elämänsä varrella. (Niemistö 2000, 11–13.)

Morenon rooliteoriassa jokainen yksilö määrittelee oman roolin toimiessaan tiettyissä tilanteissa tiettyjen kaavojen mukaisesti yhteistyössä toisten ihmisten kanssa. Jokainen kokee roolin Morenon mukaan yksilönä, jolloin hänen toimintatapansa muotoutuvat erilaisiksi eri tilanteissa, johon vaikuttavat aina myös uskomukset, käyttäytyminen, tunteet ja seuraukset. (Niemistö 2000, 89.)

Kirjallisuudessa puhutaan ryhmärakenteista, kun tarkoitetaan suhdejärjestelmiä. Virallisissa suhdejärjestelmissä on viralliset perustehtävät muun muassa ohjaajana toimiminen, jonka tehtävänä on edistää ryhmän toimintaa sisältäen selkeät työroolit. Vastaavasti epävirallisissa suhdejärjestelmissä rooleja ei ole määritelty ennalta, vaan ne muotoutuvat tilanteissa vuorovaikutuksen kuluessa. (Niemistö 2000, 114–116.)

Turquet (1975) kehitti yhdenmukaisuusoletuksen, jossa vallitsee käsitys, että kaikki on mahdollista. Ryhmälle on olennaista työskennellä perustehtävän mukaisesti, mutta samalla ottaa taakakseen liian suuria tavoitteita ja epäonnistuttuaan niiden saavuttamisessa kohtaa masentuneisuutta ja epäonnistumisesta syyttelyä. (Niemistö 2000, 147.)

8.1 Tiimi, yhteisö ja viestintä

Katzenbach & Smith (1998, 34) määrittelevät kirjassaan Tiimit ja tuloksekas yritys yhteisön pieneksi ryhmäksi ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja ja jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään. Lisäksi he ovat sitoutuneet yhteisiin suoritustavoitteisiin ja toimintamalliin ja pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan. (Salomäki 2002, 17.)

Kirjassa Tulokseen tiimityöllä tiimi määriteltiin yksinkertaisesti määritelmällä itseohjautuvaksi työryhmäksi, mutta pidemmässä määrittelyssä se hahmotetaan organisoituneeksi ihmisryhmäksi, jotka vastaavat sovitun asian hoitamisesta alusta loppuun saakka yhteistyössä toisten ihmisten kanssa. Tiimi on siis yhteiseen päämäärään pyrkivä ryhmä, mutta on muistettava, ettei samaa työtä tekevät muodosta

välttämättä tiimiä, ellei heillä ole samaa yhteistä päämäärää. (Spiik 2004, 39; Salomäki 2002, 16.)

Koivukoski ja Palomäki (2009, 15) viitataan yhteisöllä ryhmään, joka on muodostettu ryhmästä, jolla on sekä yhteinen tavoite, mutta myös yhteinen näkemys asiakkaan hoidosta. Heidän toimintaa ohjaavat yhteiset pelisäännöt, mutta myös sovitut toimintatavat kehityssuunnitelmiseen, joka tekeekin toiminnasta tavoitteellisen.

Yhteisöissä voi muodostua yhdestä, kahdesta tai useammasta eri alayhteisöstä riippuen organisaation henkilömääristä. Alayhteisöjen koko voi vaihdella, mutta jokainen on aina yksilövastuussa omalla ammattitaidollaan. Yhteisön pysyvyyteen vaikuttaa aina yksikön luonne, mutta henkilöstön vaihtuvuus, jolloin yhteisö voi muuttua ajan saatossa. On koettu, että yhteisön pysyminen samana edesauttaa sen toimivuutta, sillä uuden jäsenen tullessa yhteisöön, koetellaan myös aina sen toimivuutta. (Pennington 2005, 9–10.)

On osoitettu, että pienen toimijan muodostama yhteisö on tehokkain, sillä silloin on mahdollista toimia vielä yhdessä, eikä keskinäisiä suhteita ja linkkejä tule liikaa. Haasteeksi muodostuvat yhteisöt, joissa on yli 20 jäsentä, koska ne ovat vaikeampia johtaa. Vaikeus johtamisessa johtuu siitä, että niiden eri osa-alueet eivät välttämättä toimi moitteettomasta. Yhteisöt eivät välttämättä pysty sopimaan pienemmille yhteisöille luonteenomaisista päämääristä ja tavoitteista liian suurien mielipiteiden määrän vuoksi ja tavoitteet jäävätkin usein aikeiksi. (Katzenbach & Smith 1998, 60–61; Pennington 2005, 9.)

Anssi Siukosaari (2002, 11) käsittelee kirjassaan Yhteisöviestinnän opas viestintää siten, että sillä tarkoitetaan tyypillistä ihmisten käyttäytymistä. Se on kaksisuuntaista jossa sanomat kulkevat lähettäjältä vastaanottajalle ja toiset takaisin. Syntyy uusia sanomia ja palautetta. Siukosaari toivoo lisäksi, että ne aiheuttavat vuorovaikutuksen. Palaute on osoitus siitä, että sanoma on mennyt perille, vastaanotettu, tulkittu ja ymmärretty toivottavasti oikein. Viestinnän lopullinen tavoite on vaikuttaa: muuttaa, lisätä tai vahvistaa vastaanottajan tietoja, mielikuvia tai

mielipiteitä. Usein tavoitteena on myös vaikuttaa hänen käyttäytymiseensä, joskus myös asenteisiinsa.

8.2 Yhteisön kehittäminen

Yhteisö ei ole koskaan heti työskentelyn alussa tehokkaimmillaan, yhteistyö kehittyy vähitellen tiettyjen vaiheiden kautta. Ryhmän kehitys toimivaksi yhteisöksi ei ole aina suoraviivaista, vaan jokainen yhteisö on yksilöllinen. Kaikki yhteisöt eivät välttämättä pääse yhdessä työskentelyn aikana esimerkiksi tehokkaan toiminnan vaiheeseen ollenkaan tai vaiheet voivat olla päällekkäisiä ja ne voi olla vaikeasti erottaa toisistaan. Yhteisön kehittymisen tunteminen auttaa ennakoimaan ja kohtaamaan muutoksen. (Järvinen 2001, 83–85.)

Toimivaksi yhteisöksi kasvaminen vaatii aikaa ja myös tietoista harjoittelua. Tässä on Hustingin mukaan kehitysvaiheita viisi. Aluksi yhteisö koostuu pienistä ryhmistä (working group), jotka koostuvat yksittäisistä yksilöistä omien itsenäisten työtehtävien parista. Pseudotiimi on edellisen kaltainen, mutta vuorovaikutus voi vahingoittaa yksilösuoritusta. (Miettinen, Miettinen, Nousiainen & Kuokkanen 2000, 71–72.) Tähän asiaan joudumme panostamaan, sillä jokaisen valmentajan toimiessa itsenäisenä yrittäjänä, jokainen saattaa kokea toisensa myös uhkana.

Edellä mainitut kaksi kehitysvaihetta ohitettua saavutetaan mahdollinen toimiva yhteisö (potential team), jossa sovitaan yhteisestä päämäärästä, mutta osaamista ei osata vielä hyödyntää. Potentiaalisen tiimin kehittyessä se muotoutuu oikeaksi yhteisöksi (real team), sitoutuessaan yhteisiin tavoitteisiin ja menestymiseen. Edellinen yhteisö muotoutuu huipputehokkaaksi (high performance) silloin, kun se kykenee avoimeen dialogiin ja tuotokset ovat yksilösuorituksia suurempia. (Miettinen ym. 2000, 71–72.)

Yhteisön kehityksen täytyy olla systemaattisesti eteenpäin vievää, jota tekevät ammattilaiset, jotka uskovat tehtäväänsä. Yhteistyöskentelyn alkupohjana pitää hahmottaa nykytilanne, josta lähdetään liikkeelle. Valmennustaito ry:n nykyistä toimintaa ajatellen mitään valmista verkostoa ei vielä ole, mutta tiedetään, mihin

asiat perustuvat sekä näiden lisäksi myös mitä lähdetään tavoittelemaan. Valmentajat ovat pohjakoulutukseltaan sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen saaneita koulutettuja ihmisiä, joten ammatillisuus alalta on näkyvässä. Kehittyvä yhteiskunta määrittelee hyvin pitkälle työn laatua ja tietoa, jota pitää täydentää jatkuvasti hyvin moniammatillisissa ryhmissä. Tätä varten valmentajien tulee jatkuvasti miettiä omaa työtään myös kyseenalaistamalla sitä, mutta myös eri toimintamalleja nostamalla esille muun muassa asiat, joihin itse haluaa muutoksia. Yhteisöissä pitää osata olla osittain osaamattomia, sillä siten voidaan tukeutua toisiin yhteisiin jäseniin. Näin erilaiset näkökulmat ja toimintatavat auttavat etsimään uusia ratkaisuja innovaatisella tavalla. (Koivukoski & Palomäki 2009, 24–25; Palomäki 2002, 19–22.)

8.3 Toimiva yhteisö

Asetetut tavoitteet saavutetaan nopeammin, kun yhteisön jäsenet tiedostavat toistensa tavat toimia. Heidän kokemukset toimivuudesta tuovat motivaatiota tavoitella asetettua tavoitetta ja yhdessä he työskentelevät sen eteen. Näin toimimalla valmentajilla on tulevaisuudessa mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. He arvioivat omaa osaamistaan, mutta samalla ottivat omasta kehityksestään myös vastuun, jolloin johtajien on annettava heille uusia haasteita ilman autoritäärisiä toimenpiteitä. (Koivukoski & Palomäki 2009, 10–11; Palomäki 2002, 26–28.)

Toimiva organisaatio pitää sisällään oman strategian, joita määrittelevät arvot, tavoitteet mutta myös toiminnot, jotta tavoitteisiin päästään pienempien yhteisöjen avulla, unohtamatta yksilöiden vaikutusmahdollisuuksia. Tärkeää on, että koko yhteisön päätöksiä tehdessä ne tehdään yhteisön eikä yksilöiden päätöksinä. On siis aina muistettava, että jos haluaa tehdä työnsä yksin, ei sovellu yhteistyöskentelyyn, mutta tänä päivänä on hyvin harvassa ne yksilöt, jotka eivät hyödyntäisi koko työväen ammattitaitoa. (Koivukoski & Palomäki 2009, 19–20.)

Koivukoski ja Palomäki (2009) kiteyttävät hyvin yhteistyön edellytyksiä, kun mainitsevat sen tarvitsevan hyviä vuorovaikutustaitoja, mutta myös muutosmyönteisyyttä kehittämistyöhön. He mainitsevat myös yhteistyökyvyn, uuden tiedon

jakamisen ja stressinsietokyvyn, jotta omin vahvuuksin toisia tukien yhteiseen tavoitteeseen päästään erilaisuutta arvostaen ja hyväksyen. (Koivukoski & Palomäki 2009, 30.)

Houkuttelevana yhteisönä voidaan pitää sellaista yhteisöä, joka on tavoitteellinen ja työstään innostunut, mutta varsin vastuullinen sosiaalisesti. Sosiaalinen vastuullisuus syntyy ME-hengestä, eli hyvästä yhteishengestä, mutta myös yhdessä toimimisesta ja toisten auttamisesta ja siihen on mukava kuulua. Työssä saa oikeasti viihtyä ja ratkaista ongelmia, jolloin se on myös autonomista, mutta silti yhteisössä kunnioitetaan toisten päätöksiä ja ratkaisuja. (Spiik 2004, 133–135.)

Saadakseen yhteisön toimivaksi, Valmennustaito ry:ssä tulee hallita konsensus eli yksimielisyys työyhteisön keskeisistä asioista. Toimivalla organisaatiolla on laadukkaat ihmissuhteet, jotka harjoittavat avointa kommunikointia, ovat reiluja ja oikeudenmukaisia toisiaan kohtaan, antavat luottamusta ja tukea työtovereille, mutta tuntevat kuuluvansa isompaan kokonaisuuteen, jolloin yhteenkuuluvuuden tunne vallitsee yhteisössä. On kuitenkin muistettava, että yksilön autonomia on yhdistettynä tässä toimivassa yhteisössä sosiaaliseen tukeen, jolloin yhteisön jäsenet viihtyvät omassa työssään. (Spiik 2004, 133–135.)

Edellä mainittujen asioiden lisäksi toimivalla organisaatiolla, mahdollisesti myös Valmennustaito ry:llä, on sellaisia ominaisuuksia, jotka antavat siihen kuuluville hyvinvointia, mahdollistaa heidän työsuoriutumisen, sekä myös toiminnan tulokellisuuden. Se säilyttää kannattavuutensa, mutta samalla ylläpitää hyvinvointia tukevaa ympäristöä. Toimiva organisaatio tarvitsee ennen kaikkea yhteiset arvot ja vision, joita kaikki organisaation jäsenet arvostavat, mutta se vaatii myös selvän strategian, jota jokainen valmentaja omalla tahollaan täydentää. Lisäksi organisaation johtajuus luo uskottavuutta omalla toiminnallaan motivoimalla yhteisön jäseniä ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Näin varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja kehittämistoimenpiteiden suunnittelu. (Kinnunen, Feld & Mauno 2005, 131–134.)

Hyvin toimivalla organisaatiolla on tämän lisäksi selkeät rakenteet, joissa jäsenillä on oma autonomia, mutta mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja päätöksente-

koon. Erilaiset toimivat käytänteet tukevat ja helpottavat työtä, jolloin niiden avulla voidaan arvioida toimintaa ja tavoitteita, mutta myös yhteistyötä organisaatiossa. Kuitenkin keskeisin toimivaa organisaatiota kuvaava tekijä on ilmapiiri, joka parhaimmillaan tukee ihmisten jaksamista. Hyvä ilmapiiri muodostuu luottamuksesta, hyvästä yhteistyöstä ja moraalista, tuesta muilta jäseniltä, ristiriitojen käsittelystä rakentavalla tavalla ja koheesiosta eli yhteisön kiinteydestä, mutta myös konsensuksesta eli yksimielisyydestä keskeisissä asioissa. (Kinnunen ym. 2005, 134–137.)

Neuropsykiatristen valmentajien työnkuvaa havainnoi hyvin oppivan organisaation voimistavan johtamisen (empowering management) taustalla oleva oppisuuntaus. Se ymmärretään luovana, kokeilunhaluisena ja toimintakeskeisenä, jossa sallitaan myös virheiden tekeminen tuomitsematta, sillä niiden kautta voidaan löytää uusia oivalluksia. Oppivassa organisaatiossa kehittäminen on aina oppimista ja siinä painottuu asiakaslähtöisyys ja kommunikointi: organisaatio kommunikoi vapaasti ja avoimesti kaikkien kanssa. Riskien ottaminen ja virheiden tekemisen salliminen viestittää luottamuksen ilmapiiristä. Oppivassa organisaatiossa onkin viisi kovaa ällää: luovuus, leikkimielisyys, liike, lepo ja luottamus. Edellä mainitut oppivan organisaation viisi kovaa ällää ovat lähes samat, kuin aiemmin Fermoson määrittelemät sosiokulttuurisen innostamisen käsitteet olivat. (Mäkisalo 2003, 48–55; Kurki 2000, 14.)

Virtanen (2005) on koonnut oppivan organisaation perusideat viiteen teemaan, jotka luovat mahdollista toimintalinjaa Valmennustaito ry:n tulevaisuutta ajatellen. Näistä ensimmäisessä mainitaan, että työorganisaatiolla on yhteinen tulkinta tavoitteenasettelusta ja yhteinen jaettu käsitys siitä, mitä kulloinkin tavoitellaan ja miksi ollaan olemassa. Toisessa teemassa organisaatioon kuuluvilla on yhteinen käsitys organisaation suorituskyvystä, eli miten hyvin toimitaan ja miten hyvin menestyään ja toimitaan. Kolmas teema käsittelee sitä, miten organisaatiossa kehitetään jatkuvasti toimintatapoja, ja neljännessä teemassa tuloksellisuutta mitataan säännöllisin välein. Viimeisessä, eli viidennessä teemassa virheistä opitaan. (Virtanen 2005, 54–57)

Luottamus ja avoimuus ovat oppivan organisaation perusedellytyksiä. Tietojen ja taitojen jakamiseen tarvitaan luottamuksen ja avoimuuden ilmapiiriä ja vasta tuolloin organisaatio voi alkaa oppia omasta toiminnastaan ja ihmiset voivat kokea olevansa arvokkaita sekä arvostettu osa organisaatiota. Tehokas oppiva organisaatio on taitava viidellä alueella: systemaattinen ongelmanratkaisu, uusien lähestymistapojen kokeilu, omista kokemuksista ja menneisyydestä oppiminen, toisten kokemuksista oppiminen ja osaamisen nopea sekä tehokas siirto läpi organisaation. (Juuti & Vuorela 2002, 38.)

9 KEHITTÄMISPÄIVÄ MIKKELISSÄ 20.11.2010

Valmennustaito ry lähetti siihen kuuluville jäsenilleen kutsun (Liite 2) järjestämäämme kehittämispäivään ja ilmoittivat myös omilla verkkosivuillaan seuraavan tekstin:

Valmentajille järjestetään toiminnallinen kehittämispäivä Mikkelissä lauantaina 20.11. Tapaaminen on osa sosionomiopiskelijoiden Maarika Karjalainen ja Pia Mikkola-Autio opinnäytetyötä ja tapaamisen tarkoituksena on verkottuminen ja valmentajien toiveiden ja tarpeiden kartoittaminen. Kehittämispäivälle on luvassa mielenkiintoista ohjelmaa ja mukavaa yhdessäoloa.

Kehittämispäivän suunnitelmassa sisällytettiin sosiokulttuurisen innostamisen avainsanat päivän kulkuun. Yhteisöllisyyden, osallisuuden, dialogin, herkistymisen, luovuuden ja sitoutumisen oli tarkoitus näkyä päivän aikana eri toiminnoissa. Kehittämispäivä pidettiin Mikkelissä Porstua ry:n tiloissa lauantaina 20.11.2010 klo 9.00 – 16.00 välisenä aikana. Alustava aikataulumme suunnitteluseminaarissa oli vielä seuraavanlainen:

- klo 9.00 Kehittämispäivän aloitus ja kahvi
- klo 9.30 Ryhmäytymisharjoitus
- klo 9.45 Toinen ryhmäytymisharjoitus
- klo 10.00 Valmennustaito ry:n esittäytyminen
- klo 10.15 Pienryhmätyöskentelyä
- klo 10.45 Pienryhmätyöskentelyn purku
- klo 11.40 Lounas ja kahvi
- klo 12.30 Motivoiva piristystehtävä
- klo 12.45 Pienryhmätyöskentelyä
- klo 13.30 Pienryhmätyöskentelyn purku
- klo 14.00 Valmennustaito ry:n tulevaisuus paneelikeskustelu
- klo 15.00 Kahvi
- klo 15.30 Mahdollinen vierailija
- klo 16.00 Sitoutumisen todistukset: teko, allekirjoitus ja laminointi
- klo 16.15 Rentoutumisharjoitus
- klo 16.45 Todistusten jako, palautekyselyn täyttö ja tilaisuuden päätös

Sosiokulttuurisen innostamisen ja sosiaalipedagogiikan avainsana yhteisöllisyys näkyi siinä, että aamulla keitimme valmiiksi kahvit osallistujille ja tarjoilimme heille tuoretta leipää sekä pullaa, jolloin leivonnaisten tuoksun avulla osallistujat saapuivat kodinomaisiin tiloihin. Katsoimme myös, että pienimuotoinen aamupala oli hyvä aloitus osallistujille, jotka olivat osittain matkanneet pitkänkin matkan osallistuakseen järjestämäämme kehittämispäivään. Vapaamuotoisen ja rennon kahvittelun lomassa esittelimme itsemme ja toivotimme kaikki tervetulleiksi sekä kerroimme päivän tavoitteista ja jatkosuunnitelmista. Esitimme myös videotallennetta varten kuvausluvan, jonka jokainen läsnäolija allekirjoitti. Selvitimme osallistujille videoinnin auttavan meitä muistamaan tekemiämme havaintoja ja johtopäätöksiä päivän kulusta myöhemmässä opinnäytetyön kirjoitusvaiheessa.

Toiseen avainsanaan eli osallisuuden harjoitteluun keskityimme myös koko päivän ajan, mutta osallisuuden tärkeimmäksi kohdaksi katsoimme olevan ryhmän ryhmäytyminen päivän alussa. Osallisuusharjoitus toteutettiin tutustumalla ensin aamuisen heräämisajan avulla muodostettuihin pareihin. Harjoituksessa käytettiin ”tutustutaan piirtämällä” harjoitusta, jossa toinen ryhmäläinen piirsi kasvokuvan uudesta tuttavuudestaan ja sitten esitteli henkilön sekä kuvan että haastattelunsa perusteella koko ryhmälle. (Hyppönen & Linnosuo 2006, 9-14.) Myöhemmässä vaiheessa kuvat käytettiin sitoutumisen todistuksen kääntöpuolella, jolloin jokainen sai oman kuvansa todistukseen jonkun muun osallistujan tekemänä.

Pienryhmätyöskentelyissä käytimme Tuplatiimi työskentelymallia, sillä se tukee osallistumista ja auttaa asettamaan asioita tärkeysjärjestykseen. Pyrimme saamaan vastaukset tutkimuskysymyksiimme, jotka esitimme opinnäytetyömme tavoitteissa. Tuplatiimi on Innotiimi Oy:n kehittämä työmenetelmä, jossa ohjaaja asettaa kysymyksen, johon jokainen osallistuja miettii ensiksi yksin vastausehdotuksia ja tämän jälkeen asiaa käsitellään 2-3 hengen ryhmissä yksilöiden ehdotusten pohjalta. Ryhmä muotoilee 4-5 yhteistä ehdotusta tai ratkaisua esitettyyn kysymykseen, jolloin saadaan yleinen mielipide esille. Menetelmä kokoaa ehdotuksia, ideoita ja ajatuksia, mutta samalla tiivistää ne ja asettaa ryhmän tahdon mukaiseen järjestykseen, jolloin siinä on kolme päävaihetta: analyysi, ideointi ja ratkaisu. (Helin 2009.)

Päivän aikana osallisuus tuli esille kaikissa ryhmätehtävissä osallistujien jakaessa kokemuksiaan, mielipiteitään ja tunteitaan toisille valmentajille. Näin kaikki saivat kokemuksen siitä, että kuuluivat siihen ryhmään, joka kehittämispäivään osallistui.

Dialogi eli keskustelu, oli eniten käyttämämme sosiokulttuurisen innostajan ja sosiaalipedagogiikan avainsanoista päivän aikana ja sitä käytimme koko päivän erilaisten ryhmätöiden muodossa. On muistettava, ettei kaikki keskustelu ole dialogia, mutta kehittämispäivässä katsomme dialogin tapahtuneen. Päivän aikana kaksi tai useampi osallistuja harjoitti kommunikointia toistensa kanssa, johon osallistuivat itse aktiivisesti ja sitoutuneesti. Lisäksi heidän keskustelut Tuplatiimi – harjoitteissa olivat vastavuoroisia ja kunnioittavia, mutta ennen kaikkea avointa toimintaa, jossa jokainen sai ilmaista omia mielipiteitänsä. Ryhmätehtävien purkamisessa keskusteluja syntyi luontevasti eri näkökulmien tullessa myös esille toisille ryhmille. Ryhmätehtävät aukaisimme ryhmien omista kootuista esityksistä yhdeksi kokonaisuudeksi.

Luovuus näkyi päivän aikana eri ryhmätehtävissä ja varsinkin ensimmäisessä toisen osallistujan esittelyssä piirretyn hahmon muodossa. Jokainen kuva oli tekijänsä näkemys uudesta tuttavuudesta ja tuotokset olivat mieleenpainuvia jokaisen henkilökohtaisen palautteen ansiosta.

”HYVÄ SINÄ JA HYVÄ MINÄ!” Valmennustaito ry:n neuropsykiatristen valmentajien iloinen tervehdys myös opetettiin osallistujille, joka muodostuu siten, että ensiksi valmentajat läpäyttävät oikeat kädet yhteen sanoen ”Hyvä sinä”, jonka jälkeen taputtavat itseään selkään sanoen ”Hyvä minä”. Lisäksi motivoivassa piristystehtävässä oheistimme osallistujat kirjoittamaan kymmenen positiivista adjektiivia, jotka he ensiksi miettivät ja sitten liittivät kirjoittamassaan järjestyksessä Valmennustaidon Nepsyläinen – tarinaan. Keräsimme myös jokaiselta osallistujalta yhden positiivisen adjektiivin, jotka liitettiin Valmennustaidon Nepsyläinen – tarinaan. Tästä muodostui kootusti yhteinen tarina kehittämispäivän opin- näytetyön liitteeksi (Liite 3).

Herkistymiseen valmentajien kanssa pääsimme yhteisten keskusteluiden kautta, joissa valmentajat kertoivat mieleenpainuvia kokemuksiaan valmennuksesta ja päivän lopulle jäi rentoutusharjoitus. Rentoutusharjoitus piti sisällään mielikuva-
rentoutumisen sateenkaaren väreillä, jolloin käytiin läpi punainen, oranssi, keltainen, vihreä, sininen ja sinipunainen niiden merkitysyhteyksissään (Liite 4).

Sitoutumiseen olimme suunnitelleet todistuksen päivästä, jossa kertosimme päivän teeman, annin sekä mahdolliset jatkosuunnitelmat. Tämä todistus allekirjoitettiin kaikkien läsnäolijoiden toimesta, laminoitiin ja ojennettiin ryhmäläisille päivän päätteeksi muistona heidän osallistumisestaan järjestämäämme kehittämispäivään (Liite 5).

9.1 Yhdistyksen tulevaisuus

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme koski tulevaisuutta ja sitä, mitä valmentajat itse toivovat yhdistyksen antavan heille tulevaisuudessa ja yhteisen koosteen mukaan yhdistykseltä toivottiin tulevaisuudessa paljon. Saimme yhteistyössä kirjattua lukuisia ehdotuksia ja ideoita yhdistyksen tulevaisuuden toimintaan joista päällimmäiseksi ja tärkeimmäksi nousi neuropsykiatrisen valmennuksen eli *Nepsy-aatteen* levitys. Tämä tarkoittaa neuropsykiatristen valmentajien olemassaolon kertomista laajemmalle joukolle ihmisiä – heille, jotka eivät tiedä neuropsykiatrista valmentajista vielä mitään. Aate on vielä niin uusi, että sen toivotaan leviävän laajemmin ihmisten keskuuteen ja sitä kautta tulevan tunnetuksi.

Lisäksi yhdistykseltä toivottiin *neuvontaa* liittyen sopimukseen, joita valmentajat tekevät eri asiakasryhmien kanssa. *Palvelunohjaus* nousi myös yhdeksi tärkeimmistä toiveista ja tällä tarkoitettiin sitä, että on *vertaistukea* saatavissa, kun sitä itse valmentajana tarvitsee. Lisäksi yhdistykseltä toivottiin *vastuun jakamista* eri toimijoille vastuualueiden muodostamisen puitteissa eri maakuntien mukaan.

Yhdistykseltä toivottiin tulevaisuudessa myös päävastuuta *lisäkoulutusten* järjestämisessä sekä *erityistarpeiden huomioimista* että *ammattitaidon päivitystä* erilaisin keinoin. Tätä kautta valmentajat kokivat saavansa *tukea, neuvoja, työnohjaus-*

ta, vertaistukea sekä oman tiedon jakamista ja asioiden vertailua muuten niin yksinäiseen työhönsä.

Aikaisemmin mainitsimme vertaistuen merkityksen ammattityöntekijälle. Edelliset toiveet yhdistyksen avusta oman työn jaksamiseen vahvistavat vertaistuen tärkeyttä. Näin valmentajat kykenevät jakamaan tietoa ja kokemuksiaan oman työn parissa työskentelevien kanssa, jolloin tunteiden jakaminen auttaa ymmärtämään sekä omaa työtään, mutta myös toisten valmentajien työtä. Vertaistuen tarkoituksena onkin tarjota sekä *emotionaalista*, että *materiaalista tukea* jäsenilleen, jota yhdistyksen jäsenet toivoivat.

Yhdistykseltä toivottiin myös *markkinointitukea* niin jokaista yksittäistä valmentajaa ajatellen kuin Valmennustaito yhdistystäkin ajatellen. *Yhteistyötä* muiden toimijoiden kanssa toivottiin nimenomaan yhdistyksen kautta unohtamatta virkistystä kesäpäivien sekä yhteisten tilaisuuksien kautta. Kaikella edellä mainitulla pyritään lisäämään yhteisöllisyyttä valmentajien kesken.

Aikaisemmin kirjoitimme tiimistä, jotka Katzenbach & Smith (1998, 34) määrittelevät pieneksi ryhmäksi ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja ja jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään. Toimivassa organisaatiossa taasen Valmennustaito ry antaa siihen kuuluville jäsenilleen mahdollisuuden toimia työssään kannattavin tuloksin ylläpitämällä hyvinvointia jäsenistön keskuudessa.

9.2 Verkostoitumisen toteutus

Toinen tutkimuskysymyksemme koski verkostoitumisen aineksia, eli miten saada Valmennustaito ry verkostoitumaan ja tukemaan jäseniään. Tuplatiimi – harjoitteen aikana kehittämispäivässä mietittiin verkostoitumisen mahdollisuuksia ja sen toteutumista eri keinoin. Helpoimmaksi toteutettavaksi keinoksi nousi *sosiaalisten medioiden kautta toteutettava verkostoituminen*, johon käytettäisiin *sähköistä mediaa* esimerkiksi Facebook - yhteisöä.

Yhdistyksellä on jo valmiiksi toimivat Internet-sivut ja niiden kautta valmentajien yhteystietojen näkyminen. Jo itsestään erityisosaamisten näkyvillä olo *kotisivuilla* tuo toivottua näkyvyyttä niin valmentajien kesken, mutta samalla yhdistyksen kotisivut toimivat foorumina asiakkaille. Tärkeimmäksi yhdistyksen kotisivuille katsottiin *sisäpiiritiedon levittäminen*. Tämä onnistuisi yhdistyksen kotisivuille rakennettavan sivuston käyttöönottona, johon jokainen yhdistyksen jäsen pääsisi salasanan kautta. Tällä tavoin tiedotettaisiin tarkemmat yhteystiedot, kutsut, tapahtumat, uutiset ja monet muut tärkeät asiat yhdistyksen valmentajille. Tällä toiminnalla eliminoidaisiin tiedon levitys yhdistykseen kuulumattomille, jotka saattavat kuitenkin etsiä tietoa itse Valmennustaito ry:stä. *Viestinnän tehostamisella* eri medioissa luodaan näkyvyyttä sekä saadaan *Nepsy -aatetta leviämään* ja ihmiset tietoiseksi siitä. Valmennustaidolta toivottiin *yhteistietorekisterin* avulla valmentajien kokoamista ja tämän rekisterin/sähköpostilistan jakamista jäsenille.

Verkostoitumista toivottiin tapahtuvan myös erilaisissa *Nepsy -illoissa*, joissa esille nousi tunnettavuus siellä käyvän väen kesken. Näissä tapaamisissa voitaisiin myös jakaa kokemuksia, ajatuksia, vaihtoehtoisia valmennusmetodeja sekä käydä keskustelua lisäkoulutustarpeesta.

Verkostoitumisessa tärkeänä pidettiin *toisen hyväksyntää ja kuulemista*. Työpaikkojen *tiedonvaihdolla ja keskusteluilla* saadaan aikaiseksi toimiva kokonaisuus, jossa yhteinen tavoite on valmennettavan hyvä olo ja eheytyminen. Jokaisen valmentajan toimimista *innostajana* korostettiin päivän aikana useasti. *Yhdessä tekeminen, tietoisuus toisista ja ihmisten tuttuus* edesauttavat verkostoitumista yhdistyksen jäsenien mukaan. *Yhteisiä hankkeita* ei poissuljettu, jolloin eri paikkakunnilla järjestettävien mielenkiintoisten tapahtumien kautta kukaan ei jäisi tapahtumasta pois, vaan siten *yhteen saattaminen* saataisiin hyvin alkuun.

Suurimmaksi tavoitteeksi kehittämispäivässä nousi esille *Valmennuskeskuksen luominen* tulevaisuudessa. Valmennuskeskusten kautta saataisiin työntekijät yhteen osoitteeseen ja sinne kerättyä kaikki tarvittava tieto Valmennuskeskuksen seinien sisälle. Samalla keskus voisi toimia lomapaikkana ja tapahtumien järjestämispaikkana. Tapahtumat voisivat olla edellä mainitut *kesäpäivät*, mutta myös mahdolliset *vertaistukileirit* valmennettaville tulevaisuudessa.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tärkeimmäksi asiaksi nousi neuropsykiatrisen valmennuksen eli *Nepsy aatteen levitys* ja tätä valmentajat halusivat vielä korostaa tässäkin kohdassa. He pitivät tärkeänä ”viidakkorummun” merkitystä aatteen leviämisen kannalta. Jokainen toimii innostajana omalla alueellaan ja omassa yhteistyöpaikoissaan. Yleisesti toivottiin sitä, että *ihmiset kertoisivat itsestään* ja muista, sekä tekemästään työstään neuropsykiatrisena valmentajana avoimesti!

9.3 Yhdistyksen tuki jäsenilleen

Kolmas ja viimeinen tutkimuskysymys kuului: Mihin tarvitsee kiinnittää huomiota, jotta yhdistys tukee jäseniään tulevaisuudessa? Valmentajien vastauksista nousivat esille: *yhteisten tilaisuuksien järjestäminen, innostaminen, hämmästyttävällä ja räjäyttävällä toiminnalla yllättäminen*. Tärkeäksi katsottiin kuitenkin myös *valmentajien sitoutuminen* toimintaan. Sitoutumisen toivottiin näkyvän yhdistyksen puolelta 2-3 sitoutuneella ihmisellä, joiden toimiaika olisi kerralla 1-2 vuotta.

Sekä yhdistykselle itselleen, mutta myös sen jäsenille, on tärkeää *molemminpuolinen palaute* ja siitä *aktiivinen tiedottaminen*. *Osallistumista* kansainvälisiin projekteihin ei myöskään haluta sulkea pois, sillä valmennus on nousevassa kiidossa myös muualla maailmassa. Yhteenvetona vastuksista käy ilmi, että kaikilla edellä mainituilla tavoilla pyritään selkeästi yhdistyksen jäsenistön hyvinvointiin.

Valtakunnalliseen mediaan panostaminen tuo toimintaan näkyvyyttä. *Hyvällä imagolla*, joka muodostuu yksilöstä kuin yhteisöstäkin ja näiden yhteen saattamisesta, oli myös yksi kehittämisspäivän puheenaihe. Aikaisemmin mainitsimme veturiyrityksen, jolloin Valmennustaito ry olisi taho, joka kokoaa verkoston valmentajistaan ja huolehtii näiden kehittämisestä, toimivuudesta ja markkinoinnista. Heidän tehtävinä on määritellä visio koko verkostolle, vahva tuotokuva ja toimivan järjestelmän luominen jäsenilleen, jotka antoivat kehittämisspäivässä ehdotukset, kuinka Valmennustaidon tulisi se tehdä.

Tammerhön rekisteröinti yhdistyksen tunnuksiksi ja aiheeseen liittyvien korujen valmistamisen aloittaminen tulevaisuudessa luovat yhteistä imagoa jäsenille ja yhteisölle. Toteutettavaksi ehdotettiin myös valmentajille tarkoitettua *omaa lehteä*, joka olisi ensin sähköisessä muodossa ja muuttuisi paperiversioksi riittävän kannatuksen saatuaan.

10 ARVIOINTI

Teoria-aineiston keruu on tapahtunut pääsääntöisesti kesän 2010 aikana, mutta olemme päivittäneet tietoperustaamme koko opinnäytetyöprosessin kuluessa. Tietoa on löytynyt kirjallisuudesta, Internetistä sekä myös valmistuneista gradu-tutkimuksista.

Itse päivään valmistautuminen mietittiin etukäteen tarkkaan, sillä käytimme tutkimuksessa havainnointia, jota oli hyvä myöhemmässäkin ajankohdassa palauttaa mieleen. Tiesimme, että suurin osa päivään osallistujista eivät tunteet toisiaan, jolloin halusimme ehdottomasti käyttää päivän dokumentoinnissa videokameraa. Näin kykenimme varmistamaan omia päivän aikana tekemiämme havainnoiteja. Videoiden katsominen vain vahvisti tekemiämme päätelmiä päivästä ja osoittautui hyvin merkittäväksi osaksi havainnointiamme.

Päivän kulku meni lähes suunnitellusti. Kehittämispäivä järjestettiin Mikkelin Porstuan tiloissa, jossa olimme hyvissä ajoin paikalla ja saimme tilat helposti siihen kuntoon, että valmentajien oli hyvä saapua paikalle ja he kokivat itsensä tervetulleiksi. Tilat olivat kodinomaiset, jolloin päivä ei muotoutunut viralliseksi, vaan oli lämmin yhteinen tilaisuus, jossa kaikilla oli hyvä olla.

Päivä oli suunniteltu taukoineen pitkäksi, joten yhteistuumin päätimme päivän aikana jättää ruokatauot väliin pitämällä kahvihetkiä useammin. Söimme aamupalatarjottavia pitkin päivää, jolloin katsoimme, että päivän lyhentäminen on iloinen asia myös osallistujille. Tämä oli mielestämme hyvä ratkaisu, sillä muuten päivää olisi muodostunut liian pitkä ja raskas. Elettiin kuitenkin jo marraskuun loppua ja päivän osuminen joulunalusviikonlopulle vähensi niin osallistujamäärää kuin käytettävissä olevaa aikaakin.

10.1 Kehittämispäivän osallistujien arviointi

Pyysimme päivään osallistuneilta palautetta palautekyselyn muodossa heti päivän päätteeksi nimettömästi (Liite 6). Positiivisessa palautteessa meitä kiitettiin innos-

tuksesta, osallistumisesta sekä yhteistyön alulle laittamisesta, jolloin katsomme, että meihin oltiin tyytyväisiä. Rakentavaa palautetta saimme osaksemme liittyen rentoutumisen loppuun ja siitä palauttamiseen. Rentoutusharjoituksen loppumiseen olisi toivottu enemmän kiinnitettävän huomiota, mutta jälkikäteen arvioimme on se, että rentoutus sujui hyvin. Rentoutuksessa heräteltiin takaisin nykyhetkeen, mutta rentoutunut henkilö ei ollut huomannut rentoutuksen heräämisen ohjeita. Tästä päättelimme, että kyseinen henkilö olikin hyvin rentoutunut.

Yhdentoista osallistujan mielestä päivä oli mennyt hyvin kysyttäessä kehittämispäivän annista. Kysyttäessä olivatko he saaneet päivästä mitään itselleen, niin kymmenen osallistujaa ilmoitti saaneensa. Jokainen osallistuja aikoo osallistua Valmennustaito ry:n järjestämiin tapaamisiin ja koulutuksiin tulevaisuudessa. Mieltä lämmittävimmät palautteet saimme kysyessämme olivatko osallistujat nauttineet muiden Nepsyläisten seurasta kehittämispäivässä, jolloin kaikki yksitoista osallistujaa vastasivat kyllä ja kymmenen heistä lähti hyvällä mielellä kotiin yhden osanottajan vastatessa: kyllä/ei.

Palautekyselyssä oli myös ruusuja osio, johon saimme seuraavanlaista palautetta:

Hyvin suunniteltu päivä. Ihanaa tarmoa. Hyvä ”tytöt”!

Paljon infoa, valottavaa. Olette valmisteelleet ”sessionne” hyvin ja nähneet vaivaa sen toteuttamiseksi.

Kaikki toimi hyvin; tarjoilut, materiaalit yms. Kiva tutustua teihin, olette nähneet vaivaa päivän rakentamiseen. Kaikkea hyvää huomisiinne.

Ryhmäjako ok. Napakka juttu: oleellinen ja hyvin koottuna ja hyvin ryhmiteltyinä.

Sain paljon ideoita, mitä Valmennustaidon nettisivuille voi lisätä, kuinka lisätä tiedotusta ja huomioida jäseniä paremmin ja prosessi jatkuu...

Risuja kohdassa palautekyselyssä saimme seuraavanlaista palautetta:

Lauantai vähän huono viikonpäivä lähteä liikkeelle. Ehkä joku arki-ilta viikolle? Ohjelma muutoin ok.

Missä olivat tupakkatauot?

Rentoutuksesta on hyvä tuoda takaisin päivätietoisuuteen – varmuuden vuoksi.

En keksi mitään...

10.2 Itsearviointi

Opinnäyteprosessimme on ollut hyvin erikoinen tapahtuma. Olimme jo aloittaneet ensimmäistä opinnäytetyötä, joka kuitenkin kaatui esteellisyys – kysymyksiin, jolloin katsoimme jääneemme tuuliajolle opinnäytetyön tekemisen suhteen. Kouluttautuessamme itse neuropsykiatrisiksi valmentajiksi nousi koulutuksessamme esille, ettei uudella yhdistyksellä Valmennustaito ry:llä ollut vielä systemaattista toimintaa jäsenilleen. Näin ollen ehdotimme kouluttajillemme opinnäytetyön tekemistä heidän yhdistykselleen kehittämispäivän muodossa, jossa yhdessä mietitään yhdistyksen tulevaisuutta ja sitä, miten sen jäseniä tulevaisuudessa tuetaan. Valmennustaito ry:ssä ehdotuksemme opinnäytetyöstä otettiin hyvin vastaan. He ovat tukeneet meitä koko prosessin ajan ja antaneet ideoita ja ehdotuksia päivän kehittämispäivän kulkua ajatellen. Lisäksi molemmat opinnäytetyön tekijät halusivat tehdä toiminnallisen opinnäytetyön omien henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi.

Kehittämispäivän järjestämisessä suurimmaksi riskiksi katsoimme sen, ettei päivään olisi tullut yhtään osallistujaa. Otimme tämän huomioon kutsukirjettä laatiessamme, jolloin yritimme herättää valmentajien halun verkostoitua ja olla läsnä vaikuttamassa tulevaisuuteen tilaisuuteen osallistumisella. Ennakoilmoittautuneissa oli kaksi pariskuntaa, jotka kaikki ovat jäseninä Valmennustaito ry:ssä, jolloin tiesimme, että he paikalle saapuisivat. Ilmoittautumisia kuitenkin tuli mää-

räpäivään mennessä 11, joten olimme voittaneet yhden haasteen opinnäytetyötämme tehdessä.

Toinen riski koski tilojen varausta ja sitä varjosti tietämättömyys osallistujien lukumäärästä. Keväällä 2010 kartoitimme eri vuokratiloja Mikkelistä, sillä olimme päättäneet pitää kehittämispäivän siellä, koska neuropsykiatrisia valmentajia asuu tällä alueella eniten ja Valmennustaito ry vaikuttaa siellä. Tiloja ei tarvinnut vuokrata, vaan kun kehittämispäivän osanottajamäärä oli selvä, niin saimme käyttää Valmennustaito ry:n yhteistyökumppanin Porstuan tiloja, joita käytetään neuropsykiatristen valmentajien valmennuspaikkana. Tämä oli meille itsellemme ihan teellinen ratkaisu, jolloin emme joutuneet maksamaan tilavuokria ulkopuolisille. Kustannukset jäivätkin siten suhteellisen vähäiseksi huolimatta siitä, että päivä järjestettiin toisella paikkakunnalla kuin missä itse asumme. Kustannuksiin lukeutuivatkin vain aamiaistarvikkeet, kynät, paperit, laminoititaskut sekä ajomatka itse kehittämispäivään ja takaisin.

Itse päivän kulkuun olisimme voineet suunnitella erilaisia ohjelmia vielä lisää. Puheenvuorojen etukäteen jakaminen ja sopiminen siitä, kumpi puhuu, mitä ja milloin, olisi voinut tuoda jotain lisäarvoa päivään. Kuitenkin opinnäytetyön tekijät ovat molemmat ihmistyyppinä ”uusien tilanteiden herroja” joten päätimme liialla yksityiskohtiin paneutuvalla suunnitelmalla olevan enemmän haittaa itsellemme kuin varsinaista hyötyä. Mielestämme päivä meni loistavasti, sillä päivän aikana kuului paljon naurua ja saimme aikaiseksi uutta informaatiota Valmennustaito ry:lle. Alun perin toiminnan piti olla innostavaa ja mielenkiintoista, joita hyödyntäen saadaan tietoa Valmennustaito ry:lle. Näin tapahtui, jolloin katsomme onnistuneemme tehtävässämme. Itse olimme tyytyväisiä päivän antiin ja siitä saamaamme kirjalliseen palautteeseen osallistuneilta neuropsykiatrisilta valmentajilta.

Aikataulullisesti olimme jäljessä laatimastamme opinnäytetyöprosessin aikataulusta, mutta emme ole kokeneet sen haittaavan työtämme vaan päinvastoin - olemme saaneet teoriapohjaan enemmän aineistoa, kuin alussa olimme suunnitelleet. Kehittämispäivän siirtyminen syyskuulta 2010 saman vuoden marraskuuhun jo ilmentää sen, ettei aikataulussa voitu pysyä. Uskomme, että tämä oli meidän

omaa syytämme, kun pitkitimme yhteydenottoa Valmennustaito ry:n päivämäärän lukkoon lyömisestä. Lisäksi onnistumisen kokemukset itse kehittämispäivästä jäivät mieleemme voimakkaasti, jolloin prosessin työstäminen itse raportin kirjoittamiseksi pitkittyi. Ehkä tämä voidaan ottaa kuitenkin positiivisena mahdollisuutena, sillä kirjoitusprosessi on ajoittunut vuoden vaihteen tienoille, jolloin itselämmekin on ollut muuta ajateltavaa, kuin vain opinnäytetyö.

Toivomme, että Valmennustaito ry hyödyntää saamiamme tutkimusvastauksia ja kykenee luomaan sellaiset puitteet omalle yhdistykselleen, jotta saa uusia jäseniä ja kykenee auttamaan heitä heidän omassa jaksamisessaan neuropsykiatrisina valmentajina. Lisäksi Nepsy – aatteen levityksen myötä mahdollisesti saamme itsekin lisää valmennettavia. Sitä kautta vertaistuen merkitys oman työmme suhteen kasvaa tulevaisuudessa, jota toivomme Valmennustaito ry:n antavan myös meille – opinnäytetyön tekijöille.

11 YHTEENVETO

Aikaisemmin Valmennustaito ry:n hallitusten jäsenten kanssa keskusteluissa ilmeni, ettei ohjattua vertaistukea löydy neuropsykiatrisille valmentajille Valmennustaito ry:n puitteissa. Tampereella on kuitenkin toiminut Nepsy -hanke, joka on osa Kumppanuus – hanketta. Sen hallinnoimaan alueeseen kuuluvat lasten ja nuorten mielenterveystyön palvelurakenteen perustajat Tampereen, Lempäälän ja Sastamalan alueelta. Nepsy tarjoaa myös palveluita, joissa on puhelinkonsultaatiota, mutta myös konsultaatiokahvila avoinna ammatikseen työskenteleville neuropsykiatrisille valmentajille kerran kuukaudessa. (Nepsy -hanke 2009, 1.)

Opinnäytetyössä käytettiin viitekehityksenä sosiokulttuurista innostamista, sekä sosiaalipedagogiikan työotteita. Toiminnallisena toteutetussa opinnäytetyössä ohjasimme kehittämispäivää, johon osallistui yhteensä yksitoista neuropsykiatrista valmentajaa. Kehittämispäivän tavoitteena olleet tutkimuskysymykset saivat valmentajien ansiosta vastaukset ja siten luo pohjan Valmennustaito ry:n tulevaisuuden toiminnalle. Tutkimuskysymyksiin saimme vastaukset käyttämällä osallistavia tehtäviä, jotta kaikkien osallistujien mielipiteet tulivat esille.

Osittaisena tavoitteena työssämme oli saada sellaiset verkostoitumisen ainekset toimintaan, joilla saadaan voimavaroja työssä jaksamiseen. Tämä nousi esille palautekyselyssä, jossa jokainen osallistuja ilmaisi halunsa osallistua Valmennustaito ry:n tuleviin koulutuksiin ja tapahtumiin saadakseen vertaistukea toisiltaan.

Koimme hyväksi seikan, että ohjelmalla oli selkeä runko, tehtävät oli huolellisesti suunniteltu, mutta vapaasi toteutettavissa eri muodoissa. Varasuunnitelmissa oli vastaavanlaisia suunnitelmia, mutta pääsääntönä oli saada vastaukset asettamiimme kysymyksiin. Laadimme aikataulun siten, että jo aamupäivällä saimme vastaukset kysymyksiimme, jolloin osanottajien poistuminen kehittämispäivästä aikaisemmin oli mahdollista ja mielestämme se antoi varmuutta työskentelyymme.

Kehittämispäivässä syntyneet keskustelut ja vastaukset asettamiimme kysymyksiin palautteen kera on osoitus siitä, että vertaistuen tärkeys ja verkostoituminen neuropsykiatristen valmentajien kesken on tärkeää ja toteuttamiskelpoinen asia

tulevaisuudessa Valmennustaito ry:n toimesta.

Palautekysely vahvisti uskoamme, että kehittämispäivään osallistuneet hyötyivät itse päivästä. Tuki toiselta neuropsykiatriselta valmentajalta loi samalla myös uusia kontakteja heidän välilleen. Itse hyödyimme myös tästä tuesta tulevaisuudessa, kun mahdollisesti liitymme jäseniksi Valmennustaito ry:n.

Tutkimuskysymyksiin saamamme vastaukset antoivat Valmennustaito ry:lle tietoa ja välineitä verkostoitumisen, mutta myös ennen kaikkea mahdollisuuden miettiä tulevia tapaamisia valmentajien keskuudessa. Tapaamiset voivat olla luonteeltaan Nepsy -iltoja, koulutuksia tai mahdollisesti kesäpäivät osallistujien ehdottamien tulosten perusteella. Myös valmennuskeskusten perustaminen mahdollisesti vertaistukiryhmien tapaamiseen voi olla hyvin todennäköistä tulevaisuudessa.

Huomasimme opinnäytetyötä tehdessämme lähes vuoden aikana, että toiminnallisessa opinnäytetyöprosessissa avautuu aina uusia ideoita ajan kuluessa. Meidänkin lopullinen opinnäytetyö oli osa laajempaa kokonaisuutta, jota olemme laajentaneet ja karsineet sen tiivistyessä itse kehittämispäivään. Henkilöinä opinnäytetyön tekijät ovat sellaisia, ettei täysin lukkoon lyöty ohjelma ole paras mahdollinen, vaan siinä piti olla vapaasti tehtäviä ja spontaaneja kommentteja. Tämä kävi ilmi varsinkin päivän toteutuksessa, jolloin ennalta ei suunniteltu mitä toinen sanoo tai ohjaa. (Vilkka & Airaksinen 2003, 160.)

Pohtiessamme kehittämispäivän antia itsellemme olemme tyytyväisiä omaan työhömmä ja siihen, että saimme vastauksia Valmennustaito ry:lle kehittää omaa toimintaansa jäsenistönsä hyvinvoinnin eteen. Tästä mahdollisesti itsekin pääsemme hyötymään kun tämä prosessi on ohitse.

Edellä mainittuja havaintojamme tukee myös Uusi Lahti lehdessä ollut artikkeli Tiimityöllä hoitoa nuorten neuropsykiatriseen häiriöön, jossa oli haastateltu Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyhtymän nuorisopsykiatrian erikoislääkäriä Jani Penttilää. Penttilä mainitsi artikkelissa Päijät-Hämeen keskussairaalan nuorisopsykiatrian yksikössä toimivasta moniammatillisesta neuropsykiatrian tiimistä, jonka tulee verkostoitua myös muiden auttavien tahojen kanssa. Hän mainitsee

myös neuropsykiatrisen valmennuksen, joka on kuntouttavaa ja ennalta ehkäisevää. He työstävät selvitystä siitä, miten nuoria ohjataan tulevaisuudessa neuropsykiatrisille valmentajille ja kuka sen maksaa. Hän mainitsee sen, että valmennus tulee huomattavaksi halvemmaksi, kuin osastojaksot nuorisopsykiatrian osastolla. (Hotti 2010, 26.)

Toivomme, että opinnäytetyötämme hyödynnetään Valmennustaito ry:ssä. Mikkelin ammattikorkeakoulussa on mahdollista liittää neuropsykiatrisen valmentajan koulutus osaksi sosionomin pätevyyttä, jolloin mahdollisesti tulevaisuudessa joku sosionomi opiskelija tutkii, onko Valmennustaito ry:ssä tapahtunut näitä kehitysuuntia, jotka nousivat esille omassa työssämme ja Valmennustaito ry:n tulevaisuuden toiminnassa. Omasta mielestämme olemme oikealla tiellä yhdistäessämme sekä tulevan sosionomin pätevyyden, mutta myös neuropsykiatrisen valmentajan pätevyyden.

LÄHTEET

Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Helsinki: Akatiimi.

Goleman, D. 2006. Tunneäly työelämässä. Keuruu: Otava.

Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. 2008. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Helin, K. 2009. [verkkodokumentti]. Innotiimi. Tuplatiimi [viitattu 20.12.2010].

Saatavissa:

http://www.innotiimi.fi/site/index.php?lan=1&mode=blog_view&blog_id=252

Hirvihuhta, H. 2006. Coaching – valmenna ja sparraa menestykseen. Helsinki: Tammi.

Hotti, T. 2010. Tiimityöllä hoitoa nuorten neuropsykiatriseen häiriöön. Uusi Lahti 8.12.2010, 26.

Huotari, A., Niiranen-Linkama, P., Siltanen, P. & Tamski, E-L. 2008. Neuropsykiatrinen valmennus. Valmentajan käsikirja. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Huotari, A. & Tamski, E-L. 2010. Tammenterhon tarinoita. Kirja valmentamisesta. Tampere: Juvenes Print-Tampereen yliopistopaino Oy.

Huoviala, A-K. 2007. [verkkodokumentti]. Neuropsykiatrinen valmennus – Ohjaustyöhön perustuvan kuntoutusmenetelmän jäsenyys. [viitattu 1.1.2011]. Pro Gradu tutkielma Sosiaalipsykologia. Kuopion yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. Saatavissa: <http://www.kampus.uku.fi/gradut/2008/3304.pdf>

Hyppönen, M. & Linnosuo, O. 2006. Intohimosalaatti: Leikkejä ja muita toiminnallisia menetelmiä. Helsinki: LK-kirjat.

Hämäläinen, J. 1999. Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Kuopio : Kuopion yliopiston painatuskeskus.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Järvinen, P. 2001. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Toinen painos. Porvoo: WSOY.

Kanerva-Lehto, H. & Lehtonen, J. 2007. Tutkimuspaja – oppimista ja kehittämistä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 54. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Katzenbach J. R. & Smith D. K. 1998. Tiimit ja tuloksekas yritys 5. painos, Porvoo: WSOY.

Kinnunen, U., Feld, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kinnunen, T. 2006. Vertaistuki erityislapsen vanhempien voimavarana. Tampere: Juvenes Print Oy.

Koivukoski, S. & Palomäki, U. 2009. Hoitotyön tiimikirja. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.

Kokko, T. 2009. Vertaistuen monet ulottuvuudet: tietoa, tunnetta, tukea, toivoa ja toimintaa. Dysfasia 8/2009, 4-5.

Kulmala, M. 2010. Valmentaja nuoren opintojen tukena. Dysfasia 1/2010, 6-9.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.

Kurki, L., Nivala, E. & Sipilä-Lähdekorpi, P. 2006. Sosiaalipedagoginen sosiaalityö koulussa. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.

Laine, K. 2005. Minä, me ja muut sosiaalisissa verkostoissa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Lindqvist, M. 1992. Auttajan varjo. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.

Marrengula, M.L. 2010. [verkkodokumentti]. Addressing Socio-cultural Animation as Community Based Social Work with Street Children in Maputo, Mozambique. [viitattu 20.12.2010]. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Sosiaalityön tutkimuksen laitos.

Saatavissa: <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-8269-4.pdf>

Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Nepsy-hanke 2008–2011. 2009. Tampereen kaupunki [viitattu 20.12.2010]. Saatavissa:

<http://www.tampere.fi/tampereinfo/projektit/valtakunnalliset/kaste/nepsy.html>

Niemistö, R. 2000. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.

Nyman, M. 2008. Kansalaisyhteiskunta ja vertaistuki. Oulu: Hyvän mielen talo ry.

Pennington, D. C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Tammer-Paino.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Rekiaro, I. & Robinson, D. 2008. SuomiEnglantiSuomi sanakirja. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Aseman Lapset ry.

Siukosaari, A. 2002. Yhteisöviestinnän opas. Yrityksen, järjestön, laitoksen, julkishallinnon yksikön ja muun yhteisön yhteydenpito ja tiedotustoiminta. Helsinki: Hakapaino.

Spiik, K-M. 2004. Tulokseen tiimityöskentelyllä. Helsinki:WSOY.

Strand, E-V., Kuusisalo, L. & Keränen, H. 2008. Joukosta voimaa – käsikirja. Oulu: Mannerheimin Lastensuojeluliiton Miettoiminta-projekti.

Suomen kielen perussanakirja. 1994. Kolmas osa S-Ö. Helsinki:Painatuskeskus Oy.

Terhart, E.1998. Formalised codes of ethics for teachers: Between professional autonomy and administrative control. *European Journal of Education* 33 (4), 433–444.

Toivola, T. 2006. Verkostoituva yrittäjyys. Strategiana kumppanuus. Helsinki. Edita.

Toppila, S. 2010. Voimaannuttava vertaistuki – kertomuksia vertaistuesta. *Cp-lehti* 2010:4, 16–17.

Valmennustaito. 2010. [viitattu 15.10.2010] Saatavissa:

http://www.valmennustaito.com/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=57

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus.

Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita.

Väistö, R. 2004. Mentorointi, ammatillisen kasvun ja työyhteisön kehittämismenetelmä sosiaali- ja terveysalalla. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.

LIITTEET

Liite 1

Kuvauslupa



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

Suostumus

Suostun, että minua valokuvataan ja videoidaan opinnäytetyön raportointia varten.

Kuvaani tullaan käyttämään osana opinnäytetyön raportointia, joka voidaan julkaista julkaisuseminaarissa Lahden Ammattikorkeakoulussa.

Edellytän, että kuvaani käytetään minua kunnioittavalla tavalla.

Mikkeli 20.11.2010

Allekirjoitus

Liite 2

Kutsu kehittämispäivään



Hei Sinä, Valmennustaito ry:n jäsen,

olemme sosionomiopiskelijoita Lahden ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötämme Valmennustaito ry:lle.

Järjestämme kehittämispäivän, jonka tarkoituksena on verkottaa valmentajat, luoda jatkoon toimintatapoja ja malleja, joiden avulla Valmennustaito ry:n jäsenyydestä saataisiin kaikki hyöty irti.

Tule vaikuttamaan tulevaisuuteen ja siihen millaista vertaistukea valmentajat voivat toisilleen antaa.

NYT ON SINUN TILAISUUTESI VAIKUTTAA!

- Aika: **lauantai 20.11.2010**
kello 9:00 – 17:00
- Paikka: Mikkelin Porstua
 Porrassalmenkatu 11 B 18 tai 12 B 5
 50100 MIKKELI
- Hinta: Osallistujille maksuton, ruokailu päivän aikana omakustanteinen.
- Ohjelma: Ryhmäytymistä, keskustelua, ideariihä

Kehittämisterveisin;

Pia Mikkola-Autio ja Maarika Karjalainen

Ilmoittautumiset 12.11. mennessä sähköpostitse tai puhelimitse;

pia.mikkola-autio@elisanet.fi

maarika.karjalainen@kurrekoti.fi

044–5076668/Pia

040–8389791/Maarika

Liite 3

Valmennustaidon Nepsyläinen

Nepsyläinen on **päryttävän** koulutettu neuropsykiatristen ongelmien asiantuntija, joka työskentelee **söpöjen** kasvatusalan ohjaus-, neuvonta-, projekti- ja kehittämissä tehtävissä kolmannen sektorin palveluissa, **tulevaisuuteen suuntautuneissa** yhdistyksissä tai itsenäisenä yrittäjänä.

Koulutuksen ensisijaisena tarkoituksena on kouluttaa **täyteläisiä** neuropsykiatrisia valmentajia, jotka ovat **kipinöiviä** asiantuntijoita.

Koulutuksen opetus perustuu **arvokkaaseen** ajatteluun, jonka ytimenä on arjessa yhdessä toimien ylläpitää ja tuottaa yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen **jämäkän** elämän mahdollisuutta ammattieettiset periaatteet huomioiden.

Nepsyvalmentajalta edellytetään **ajatuksia herättävää** halua ja **lumoavaa** kykyä työkennellä erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten kanssa, sekä kiinnostusta yhteiskunnallisen moniarvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden edistämiseen.

Nepsyvalmentaja työskentelee **uudelleen harkitsevien** valmennettavien kanssa ja nepsykoulutuksen suorittanut voi liittyä **toiveikkaaseen** Valmennustaito Ry:n vertaistuen saamiseksi.

Eli: Olen **asiantunteva** nepsyläinen ☺

Liite 4

Mielenrentoutus sateenkaaren väreillä

Veden solinaa.

”Alat nyt rentouttaa itseäsi, anna silmäsi mennä hiljalleen kiinni ja rentouta itseäsi.

Rentouta itseäsi yhä enemmän ja enemmän, yhä enemmän ja enemmän.

Keskitä ajatuksesi nyt vasemman käden sormiin, kämmenpohjaan ja selkämykseen.

Vasemman käden ranteeseen, kyynärvarteen, kyynärpäähän, haurkseen ja olkapäähän.

Ja tunnet kuinka lämmin, lämmin rento hyvinolon tunne etenee kohti sydäntäsi.

Ja sydämesi toimii tasaisesti – tasaisesti ja rauhallisesti ja sinun on hyvä olla, hyvä olla.

Keskitä ajatuksesi nyt oikean käden sormiin, kämmenpohjaan ja selkämykseen.

Oikean käden ranteeseen, kyynärvarteen, kyynärpäähän, haurkseen ja olkapäähän.

Ja tunnet kuinka lämmin, lämmin rento hyvinolon tunne etenee kohti sydäntäsi.

Ja hengityksesi toimii tasaisesti, tasaisesti ja rauhallisesti ja sinun on hyvä olla, hyvä olla.

Keskitä nyt ajatuksesi vasemman jalan varpaisiin ja jalkapöytään ja kantapäähän.

Vasemman jalan nilkkaan, pohkeeseen ja polveen, vasemman jalan reiteen ja tunnet kuinka

lämmin, lämmin rento hyvinolon tunne etenee kohti sydäntäsi ja elimistösi toimii täydellisesti ja sinun on hyvä olla, hyvä olla.

Keskitä nyt ajatuksesi oikean jalan varpaisiin ja jalkapöytään ja kantapäähän.

Oikean jalan nilkkaan, pohkeeseen ja polveen, oikean jalan reiteen ja tunnet kuinka

lämmin, lämmin rento hyvinolon tunne etenee kohti sydäntäsi ja raajasi rentoutuvat ja raajasi rentoutuvat yhä enemmän ja enemmän ja sinun on hyvä olla.

Tunnet kuinka luonnontasapainottavat voimat pitävät sinusta hyvää huolta ja maan veto-voima vetää sinua puoleensa yhä enemmän ja enemmän ja sinun on hyvä olla, hyvä olla.

Jos ympäristön hälyäänet elvyttävät toimintaasi olet siihen heti valmis jos tarve vaatii ja rentoutat itseäsi yhä enemmän ja enemmän, yhä enemmän ja enemmän.

Keskitä nyt ajatuksesi päälakeesi. Kun ajattelet päälakeesi tunnet siinä rentoa hyvinolon tunnetta.

Anna tämän tunteen edetä takaraivoosi, niskaaasi, hartioillesi ja siitä edelleen koko selkäsi alueelle.

Tunnet kuinka rento hyvinolon tunne leviää koko selkäsi alueelle ja sinun on hyvä olla, hyvä olla.

Keskitä ajatuksesi nyt otsallesi, kun ajattelet otsaasi ja ohimoitasi, tunnet niissä rentoa hyvänolon tunnetta.

Anna tämän tunteen edetä kasvoillesi, kaulallesi, rintakehällesi ja siitä edelleen koko vatsasi alueelle.

Tunnet kuinka rento hyvänolon tunne leviää koko vatsasi alueellesi ja sinun on hyvä olla, hyvä olla.

Anna nyt siellä selän puolella olevan rennon hyvänolon tunteen ja anna sen tulla kyljen kautta vatsapuolelle ja kääriytyt hiljalleen täydelliseen, rentoon, hyvään oloon.

Olet nyt rentouttanut kehoasi ja rentoutat nyt mieltäsi.

Ajattelet nyt **punaista** väriä – punainen, kuten esimerkiksi ruusu. **Punainen** on väreistä kuumin ja sen energia suorastaan polttaa. **Punainen** aktivoi fyysistä energiaa. Kun ajattelet **punaista** väriä aktivoit fyysistä energiaasi.

Punaisen jälkeen ajattele **oranssia** väriä, **oranssi** – kuten esimerkiksi appelsiini. **Oranssi** on elämän tunnekeskus, se on kuin auringon lämpö, joka antaa tilaa uusille ajatuksille ja synnyttää mielihyvää. **Oranssi** laajentaa kykyä ymmärtää elämää ja lisää elämän halua. Laajennat kykyäsi ymmärtää elämää ja lisäät elämäsi halua kun ajattelet **oranssia** väriä, **oranssia** väriä. **Oranssin** jälkeen ajattele **keltaista** väriä. **Keltainen**, kuten esimerkiksi voikukka tai rypsihelppo. **Keltainen** on auringon tunnekeskus, **keltaisen** värin kautta ihminen oppii hyväksymään itsensä ja kunnioittamaan itsessään olevaa elämän lahjaa. **Keltainen** on iloista ja uteliasta ja positiivista energiaa ja opit siis hyväksymään itsesi ja kunnioittamaan itsessäsi olevaa elämän lahjaa ja kunnioittamaan itsessäsi olevaa elämän lahjaa kun ajattelet **keltaista** väriä – **keltaista** väriä.

Keltaisen jälkeen ajattele **vihreää** väriä, **vihreä** kuten esimerkiksi kesäinen metsä eri **vihreissä** sävyissään. **Vihreä** luo mieleen tasapainon ja rauhan tunteen. **Vihreä** aloittaa uuden kasvun, tuoreuden ja raiikkauden. Tuot mieleesi tasapainon ja rauhan tunteen. Tasapainon ja rauhan tunteen kun ajattelet **vihreää** väriä, **vihreää** väriä.

Vihreän jälkeen ajattele **sinistä** väriä. **Sinistä** väriä kuten esimerkiksi kesäinen taivas tai talven **sininen** hetki. **Sininen** rauhoittaa mielen ja luo tarpeen hiljentyä. Rauhoitat mielesi ja luot tarpeen hiljentyä kun ajattelet **sinistä** väriä, **sinistä** väriä.

Sinisen jälkeen ajattele sateenkaaren viimeistä väriä **sinipunaista**. **Sinipunainen**, kuten esimerkiksi auringonlaskun väri **sinisellä** taivaanrannalla. **Sinipunainen** on henkisen minän keskus, se puhdistaa mieltä, vapauttaa peloista ja estoista. Puhdistat mieltäsi, vapaudut peloista ja estoista. Vapaudut peloista ja estoista kun ajattelet **sinipunaista**. Se on tie alitajuntaan josta saat uutta, luovaa voimaa, uutta luovaa voimaa.

Olet nyt rentouttanut mielesi. Lasken nyt yhdestä kymmeneen ja joka numerolla rentoutat itseäsi yhä enemmän ja enemmän ja kun sanon kymmenen, saavut mielimaisemaan, mielipaikkaan. Paikka, joka on joko olemassa tai mielikuvissasi.

Yksi ja rentoudut, kaksi – rentoudut yhä enemmän. Kolme – yhä enemmän ja enemmän, Neljä ja sinun on hyvä olla, kun olet matkalla mielimaisemaasi, mielipaikkaasi. Viisi – ja rentoudut yhä enemmän ja enemmän, kuusi ja sinun on hyvä olla. Seitsemän – hyvä olla. Kahdeksan – rentoudut yhä enemmän ja enemmän. Yhdeksän ja kymmenen ja olet mielimaisemassasi, mielipaikassasi ja sinun on hyvä olla.

Olet nyt levähtänyt mielimaisemassasi ja aloitat matkasi kohti valvetilaa. Lasken nyt kymmenestä yhteen sateenkaaren väreillä sinipunaisesta punaiseen tule valvetilaan.

Kymmenen, virkistyt hiljalleen, yhdeksän – virkistyt yhä enemmän ja enemmän. Kahdeksan – seitsemän – sydämesi toimii hieman nopeammin. Kuusi ja virkistyt yhä enemmän ja enemmän. Viisi – hengityksesi toimii hieman nopeammin ja neljä – virkistyt yhä enemmän ja enemmän. Kolme – ja elimistösi toimii täydellisesti, kaksi ja sinun on hyvä olla. Yksi – ajattele **sinipunaista** väriä, **sinipunaisen** jälkeen ajattele **sinistä** väriä. **Sinisen** jälkeen ajattele **vihreää** väriä. **Vihreän** värin jälkeen ajattele **keltaista** väriä. **Keltaisen** värin jälkeen ajattele **oranssia** väriä ja **oranssin** jälkeen ajattele **punaista** väriä. Voit herätä nyt, jos sinusta siltä tuntuu ja olosi on erinomainen!

Liite 5

Todistus päivään osallistumisesta



Minä, _____ lupaan sitoutua neuropsykiatristen valmentajien työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen valmennustaito ry:n puitteissa.

vastineeksi palveluistani saan muilta neuropsykiatrisilta valmentajilta vertaistukea omiin tarpeisiini.

Mikkelissä 20.11.2010

osallistujan nimi

Opinnäytetyön suorittajat

Pia Mikkola-Autio
Neuropsykiatrisen valmentaja

Maarika Karjalainen
Neuropsykiatrisen valmentaja


Liite 6

Palautekysely 20.11.2010

Ympyröi hymynaama ☺ ☹ ☹

| | | | |
|--|---------------------|----------|--------------------------------------|
| 1. Päivä on mennyt... | ☺ | ☹ | ☹ |
| | hyvin | ok | huonosti |
| 2. Sain päivästä jotain itselleni | ☺ | ☹ | ☹ |
| | kyllä | en tiedä | valitettavasti en |
| 3. Aion osallistua Valmennustaito ry:n tuleviin koulutuksiin jatkossa | ☺ | ☹ | ☹ |
| | kyllä | ? | evvk (ei vois vähempi kiinnostaa) |
| 4. Olen nauttinut muiden Nepsyjen seurasta | ☺ | ☹ | ☹ |
| | ehdottomasti joo | ei | evvk (ei vois vähempi kiinnostaa) |
| 5. Lähden kotiin hyvillä mielin | ☺ | ☹ | ☹ |
| | kyllä | joo/ei | en |

Ruusut  kehittämispäivän järjestäjille

Risut  kehittämispäivän järjestäjille

Kiittäen, Maarika & Pia